

SYNTHÈSES RHÔNE-ALPES

Prospective d'emplois par métier en Rhône-Alpes

800 000 postes à pourvoir à l'horizon 2015

Si la réalité des bouleversements qu'entraîneront en terme de besoins de main d'œuvre les dynamiques démographiques et les mutations économiques est bien connue, les effets de ces changements restent peu quantifiés. Pour répondre à la forte demande de visibilité concernant les perspectives d'évolution de l'emploi, la DRTEFP avec la collaboration de l'INSEE a réalisé une estimation des postes à pourvoir à l'horizon d'une décennie tout en abordant la question de la mobilité des salariés et des recrutements. L'objectif de cette démarche

est d'alimenter les réflexions des acteurs de l'emploi et de la formation au regard des défis des prochaines années. Si l'enjeu se situe en terme de gestion des ressources humaines pour les entreprises, de formation initiale et d'orientation pour les jeunes, de formation professionnelle et d'insertion pour les demandeurs d'emploi, de mobilité professionnelle et géographique pour les salariés, il impacte également les orientations qui devront être arrêtées par les prescripteurs et par les opérateurs en terme de formation tant initiale que continue.

Sommaire

Une forte liaison entre les volumes de départs en retraite et les caractéristiques de recrutement des métiers. .p. 3

L'évolution des emplois ne dépendra que des besoins des entreprisesp. 6

Les métiers se distinguent davantage par leurs évolutions d'emploi que par l'importance des départs en retraitep. 7

Des recrutements qui perdureront dans des métiers disposant globalement de peu de postes à pourvoirp. 13



Au hit-parade des métiers les plus porteurs à l'horizon 2015, l'informatique, les métiers des études de la recherche et de la communication ainsi que ceux des services aux particuliers devraient offrir de nombreux postes à pourvoir. C'est du moins ce que l'anticipation des grandes tendances concernant les départs en retraite et l'évolution des emplois peut laisser penser. Globalement, selon les prévisions de l'INSEE, la croissance du nombre d'actifs devrait ralentir sensiblement à partir de 2005 puisqu'elle passerait du rythme de

0,8 % d'augmentation qu'elle a connu en moyenne annuelle de 1990 à 2005 à 0,1 % par an de 2005 à 2015. La population active pourrait atteindre 2,75 millions de personnes en Rhône-Alpes en 2015. Pourtant au cours des prochaines années la croissance devrait toujours être au rendez-vous pour la population totale. Le nombre d'habitants de Rhône-Alpes devrait continuer de progresser à un rythme constant, 0,7 % par an de 2000 à 2020, autant qu'au cours de la période de 1990 à 2000. En revanche la part des actifs dans la

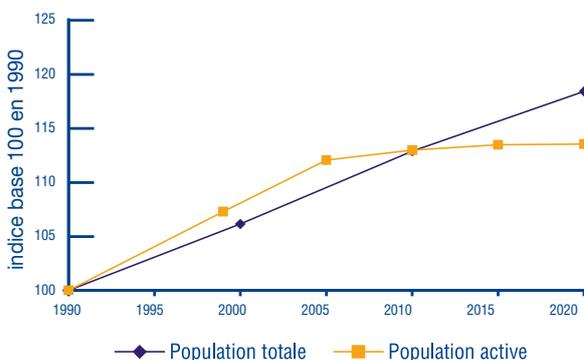
population va régresser en raison du vieillissement.

Les personnes de 60 ans et plus qui représentaient 20 % de la population en 2005 devraient atteindre 23 % en 2015.

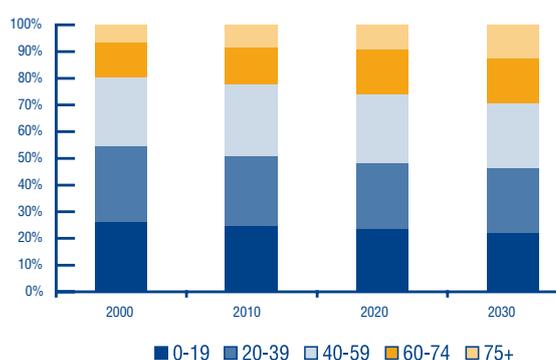
Et 2006 apparaît comme une année charnière avec l'arrivée à 60 ans et le départ en retraite de la première génération du baby boom née en 1946. C'est ensuite l'ensemble de la période jusqu'en 2015 qui sera concernée par une accélération particulièrement marquée des départs en retraite due aux effectifs des générations de l'après-guerre.

Tendances d'évolutions démographiques

Évolution de la population totale et active Rhône-Alpes de 1990 à 2020



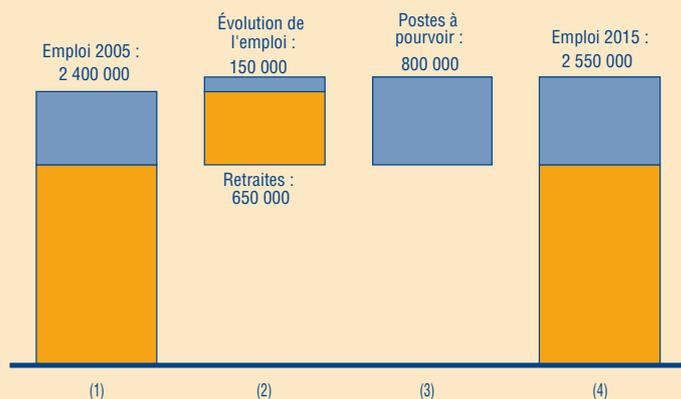
Structure par âge de la population totale Rhône-Alpes de 2000 à 2030



Source INSEE-estimation

De 2005 à 2015, 10 ans d'évolution de l'emploi en Rhône-Alpes

Le volume de main d'œuvre nécessaire pour satisfaire les besoins des entreprises à l'horizon 2015 va déterminer la croissance des emplois au cours de ces dix prochaines années. Le nombre de postes à pourvoir résultera directement de cette évolution des emplois, mais aussi des départs en retraite. Ces postes seront pourvus essentiellement par mobilité professionnelle ou géographique, recrutement de jeunes sortants de formation ou embauche de chômeurs ou d'inactifs. Lorsque les départs en retraite ne compenseront pas la baisse de l'emploi, les départs du métier se traduiront par des mobilités professionnelles ou des inscriptions au chômage. Pour l'ensemble des métiers en Rhône-Alpes l'évolution des dix prochaines années peut se résumer au moyen du schéma ci-dessous :



- 1) Rhône-Alpes compte 2,4 millions d'emplois en 2005.
- 2) Parmi les emplois 2005, 650 000 personnes partiront en retraite dans les dix ans. Les départs en retraite ne seront remplacés que dans la mesure des besoins. Par ailleurs compte tenu des hypothèses macro-économiques retenues, l'augmentation de l'emploi de 2005 à 2015 pourrait atteindre 150 000 personnes.
- 3) Le nombre de postes à pourvoir (800 000) sera la somme des départs en retraite et de l'évolution de l'emploi.
- 4) Dans cette hypothèse, l'emploi atteindrait 2 550 000 personnes en 2015.

Source INSEE-DRTEFP

Méthodologie

- Cette étude est basée sur les effectifs 2015 en France estimés par la DARES et le Centre d'Analyse Stratégique et publiés dans « Les métiers en 2015, l'impact du départ des générations du baby-boom » (Premières Synthèses, décembre 2005, n°50.1). Le calcul utilise le modèle macro-économique « e-mod » de l'OFCE et dépend d'un certain nombre d'hypothèses dont on retiendra les valeurs 2015 : taux de chômage de 7,5 %, évolution annuelle de la productivité du travail de 1,6 %, du PIB de 2,0 %, de l'emploi total de 0,4 %, de la population active de 0,1 %. Les projections de demande de travail par famille professionnelle sont ensuite obtenues par le modèle « Flip-Fap » de la DARES.
- Pour décliner ces résultats au plan régional on calcule dans un premier temps la part de Rhône-Alpes dans la France pour chaque métier en 2015 et on fait une hypothèse que l'évolution de cette part va se poursuivre selon la tendance passée. Ce pourcentage est obtenu par projection métier par métier de l'évolution de la part de la région dans l'ensemble de l'hexagone telle qu'elle ressort des résultats des trois recensements de la population de l'INSEE de 1982, 1990 et 1999. La projection utilisée est de modèle logarithmique. La nomenclature de métiers retenue est la FAP (famille de métiers) 84.
- On estime ensuite les effectifs Rhône-Alpes en appliquant aux chiffres nationaux la part de Rhône-Alpes par métier en 2015.
- Le chiffre est calé sur la projection de population active Rhône-Alpes issue du modèle Omphale de l'INSEE en retenant un taux de chômage situé dans une fourchette de 4,4 à 8,4 %. Les chiffres retenus dans cet article correspondent au scénario moyen de 6,4 % et ne varient guère des scénarios extrêmes.
- L'emploi 2005 en Rhône-Alpes est estimé par la même méthode que l'emploi 2015.
- Les données sur les retraites sont calculées sur la base des structures par âge et par métier du recensement de 1999. Le vieillissement est obtenu par glissement en appliquant des tables de mortalité. Les âges de départ en retraite sont modulés en fonction de la durée des études pour tendre vers 40 annuités. Ainsi l'âge de départ en retraite pour les titulaires d'un DEUG, BTS ou DUT est de 62 ans. Il est de 65 ans pour les personnes ayant fait des études longues et de 60 ans pour les autres.

Une forte liaison entre les volumes de départs en retraite et les caractéristiques de recrutement des métiers

De 2005 à 2015, 649 000 personnes pourraient faire valoir leurs droits à la retraite en Rhône-Alpes, soit 27 % des effectifs 2005.

Cet impact se déclinera diversement dans les métiers, les effectifs concernés pouvant varier dans une fourchette de 14 % (caissiers et employés de libre service) à 39 % (cadres des banques et des assurances) des emplois 2005. Les départs en retraite se lisent d'ores et déjà dans la pyramide des âges des métiers, laquelle est intimement liée aux caractéristiques de recrutement des différentes familles professionnelles.

Ainsi les métiers dans lesquels

les effectifs de départs en retraite vont être les plus conséquents sont logiquement ceux dans lesquels les salariés les plus âgés sont les plus nombreux. Or ces métiers « de seniors » recrutent davantage par la voie de la mobilité professionnelle alors que les métiers jeunes renouvellent leur main d'œuvre par embauche de sortants du système éducatif. Dans la première catégorie, les métiers d'encadrement (3A, cf. pour définition encadré « Dix grandes classes de métiers » p.16) de toutes les activités du secteur marchand au niveau cadres, techniciens, ingénieurs et dirigeants d'entreprises. Dans ces professions de haut niveau de qualification les exigences sont élevées quant à la compétence des candidats au

recrutement.

Les profils des jeunes actifs occupés, à 55 % titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années d'études au moins après le baccalauréat¹, sont d'ailleurs plus élevés que ceux de leurs aînés (32 % de bac+2 dans l'ensemble des emplois). Les entreprises préfèrent généralement pourvoir les postes d'encadrement par promotion d'employés, d'ouvriers qualifiés ou d'agents de maîtrise disposant déjà d'une expérience dans le métier. Chaque année au niveau national le solde des entrées et des sorties par mobilité professionnelle représente pour la moyenne des métiers d'encadrement 3,9 % des emplois contre 0,7 % dans l'ensemble des métiers². Du fait de cette structure

de recrutement les salariés sont plus âgés et les départs en retraite pourraient atteindre en moyenne 33 % des effectifs 2005 en dix ans.

À un niveau hiérarchique inférieur les **métiers d'ouvriers qualifiés** (hors textile, manutention, process) **et de conducteurs** (2A) recrutent eux-aussi largement par la voie de la mobilité professionnelle, ont une pyramide des âges élevée et vont également devoir faire face à des vagues massives de départs en retraite. 14 000 ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment et 19 000 conducteurs de véhicules pourraient ainsi mettre un terme à leur carrière en dix ans.

Mais les familles professionnelles recrutant plus de chômeurs ou d'inactifs que par mobilité professionnelle ou embauche de jeunes sortants de formation initiale peuvent également faire partie des métiers les plus exposés à des départs en retraite massifs. C'est le cas des **métiers d'ouvriers et d'employés dans lesquels l'écoulement du chômage³ est faible** (5A), une classe qui va des ouvriers qualifiés des industries de process et de la manutention aux assistants maternels et agents d'entretien en regroupant un certain nombre de métiers dans lesquels les durées de chômage sont élevées. Les plus de 40 ans y sont sur-représentés en raison du faible recrutement de jeunes sortant de formation. Les emplois sont généralement pourvus par des demandeurs d'emploi ou par des personnes inactives désirant prendre un emploi dont les entrées représentent annuellement au niveau national 8,8 % des emplois contre une moyenne de 4,4 % dans l'ensemble des métiers.

Enfin les métiers les plus âgés sont aussi ceux dans lesquels les embauches ont régressé aux cours des dernières années. Dans la **fonction publique** le vieillissement se présente de manière particulièrement marquée en raison des recrutements massifs

qui sont intervenus au cours des « trente glorieuses ». Les départs en retraite pourraient concerner 44 000 agents en dix ans dans la fonction publique d'État (hors Éducation Nationale) et dans la fonction publique territoriale, surtout en catégories A et B. Pour les enseignants les départs en retraite seront également très importants (38 000 personnes en dix ans). Toujours en raison de la baisse des embauches dans les dernières années, les départs en retraite s'annoncent nombreux dans les métiers des secteurs en crise comme les ouvriers qualifiés ou non qualifiés du textile.

Inversement les départs en retraite seront logiquement peu importants dans les métiers comportant davantage de jeunes. C'est le cas des **métiers à formation spécifique** (4A) comme caissiers, vendeurs, métiers de bouche, employés de l'hôtellerie-restauration, coiffeurs. La part des jeunes est particulièrement importante dans ces métiers pour deux raisons. D'une part une forte proportion de recrutements concerne des jeunes sortant de formation initiale, avec un lien très fort entre la spécialité de formation et l'emploi. Ainsi les embauches de jeunes sortants de formation représentent au niveau national en moyenne 5,7 % des emplois par an dans les métiers à formation spécifique contre 1,7 % dans l'ensemble des métiers. La part

des premiers emplois est d'ailleurs particulièrement importante dans les embauches. D'autre part les conditions d'emploi et de rémunération ne permettent pas de fidéliser les salariés et les plus âgés sont nombreux à quitter ces métiers.

Les départs en retraite seront limités pour les **métiers d'ouvriers non qualifiés** (6A), également plus souvent que d'autres occupés par des jeunes en sortie de formation initiale. La stabilité des emplois dans les entreprises est faible, les employeurs recourant fortement à l'intérim. La forte rotation inhérente au recours au travail temporaire ne favorise pas le vieillissement dans le métier. Par ailleurs les salariés les plus âgés peuvent être amenés à quitter ces métiers pour des postes plus qualifiés.

Dernière classe de métier restant relativement à l'écart des flux massifs de départs en retraite, les **métiers nouveaux en forte croissance** (7C) tels que l'informatique, les études et recherche, la communication et la formation présentent une pyramide des âges particulièrement jeune. Ces métiers ont connu un développement récent et leurs effectifs ont augmenté au cours des dernières années ce qui a contribué à leur rajeunissement. En moyenne dans ces métiers les départs en retraite ne devraient concerner en dix ans que 21 % des effectifs 2005.



1 Données recensement de la population INSEE 1999

2 Données Enquête emploi INSEE, moyenne 1997-2002

3 L'écoulement du chômage caractérise la fluidité du marché du travail dans le métier. Il est mesuré par un taux d'écoulement résultant du rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi sortis au cours de l'année et l'effectif des demandeurs d'emploi initialement inscrits augmenté de ceux qui ont été enregistrés au cours de la période.

Les métiers dans lesquels les départs en retraite pourraient être les plus importants

Estimation Rhône-Alpes de 2005 à 2015

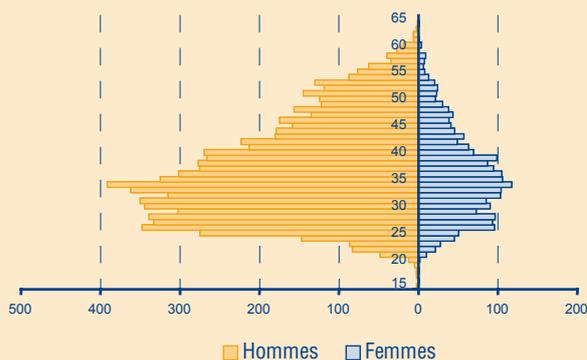
Métiers FAP 84	Emplois 2005 milliers	Départs en retraite de 2005 à 2015	
		milliers	% des emplois 2005
INDUSTRIE			
C1 OQ électricité et électronique	10	3	31
D4 OQ mécanique	28	9	32
F0 ONQ textile et cuir	5	2	31
F1 OQ textile et cuir	12	4	35
F5 Techniciens AM des industries légères	9	3	31
H0 Ingénieurs et cadres de l'industrie	18	6	33
BTP			
B1 OQ travaux publics et béton	12	4	31
B7 Cadres BTP	22	7	33
TERTIAIRE			
J4 Agents exploitations transports	11	4	32
J6 Cadres transports	5	2	35
L3 Secrétaires de direction	6	2	35
L5 Cadres administratifs, comptables et financiers	45	14	32
L6 Dirigeants d'entreprises	16	6	38
P0 Fonction publique cat c	77	24	32
P1 Fonction publique cat b	28	10	35
P2 Fonction publique cat a	26	10	36
Q0 Employés, techniciens banque	20	8	38
Q1 Employés, techniciens assurances	14	4	30
Q2 Cadres banques et assurances	14	5	39
S3 Patrons HCR	20	7	33
T1 Employés de maison	21	7	34
T2 Assistants maternels, aides à domicile	76	25	33
T6 Employés des services divers	17	5	32
W0 Enseignants	111	38	34
Sous-total	625	209	33
Total	2418	649	27

Source INSEE-DRTEFP

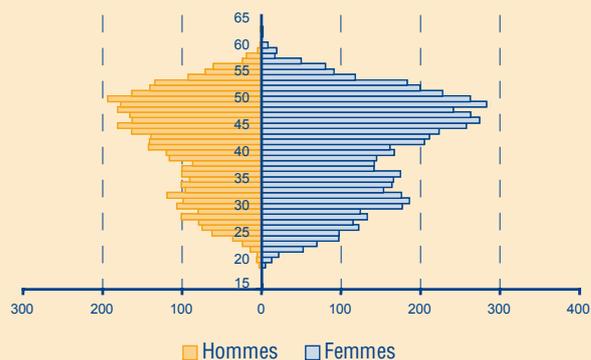
Pyramides des âges : de fortes disparités entre les métiers

Effectifs par sexe et âge en Rhône-Alpes

Métiers de l'informatique



Employés, techniciens banque



Source : INSEE 2005, estimation

L'évolution des emplois ne dépendra que des besoins des entreprises

Les effectifs de départs en retraite donnent une première information sur les recrutements futurs qui n'a de sens que si on la rapproche des besoins des entreprises. L'évolution de l'emploi dépend en effet au premier chef de la croissance de l'activité des secteurs économiques ainsi que des gains de productivité. Selon les travaux de la DARES et du Centre d'Analyse Stratégique déclinés ici au plan régional, le nombre d'actifs occupés en Rhône-Alpes passerait de 2,42 millions à environ 2,57 millions à l'horizon 2015. La croissance de l'emploi serait donc de 6% en dix ans. Si l'impact de cette évolution serait globalement relativement

limité, celle-ci bouleverserait complètement la structure de l'appareil productif. La variation de l'emploi sera en effet très variable suivant les métiers, d'un développement très sensible qui pourrait atteindre +35% pour les assistants maternels, aides à domicile à un repli conséquent de l'ordre de -57% pour les ouvriers non qualifiés du bois.

Globalement la poursuite de la tertiarisation de l'économie devrait se traduire par une forte demande concernant les emplois de services. Dopée par les besoins croissants des entreprises en terme d'expertise la croissance déjà soutenue des **métiers nouveaux**

(7C) de l'informatique, des études et recherche, de la communication et de la formation devrait perdurer. Dans l'informatique on peut penser que le niveau des emplois pourrait progresser de 15 000 personnes ce qui donnerait une progression des actifs occupés de l'ordre de 34% en dix ans. Les **métiers d'encadrement du secteur marchand** (3A) devraient connaître une augmentation sensible de leurs effectifs mis à part les patrons d'hôtels-café-restaurant qui pourraient souffrir du repli du petit commerce. L'emploi devrait être généralement en hausse parmi les **métiers jeunes à formation spécifique** (4A) sauf pour les métiers de bouche et vendeurs.

Les métiers dans lesquels la croissance de l'emploi pourrait être la plus importante

Estimation Rhône-Alpes de 2005 à 2015

Métiers FAP 84	Emplois 2005 milliers	Évolution de l'emploi de 2005 à 2015	
		milliers	% des emplois 2005
INDUSTRIE			
D1 OQ enlèvement métal	32	7	23
F3 OQ bois	8	1	18
BTP			
B5 Conducteurs engins BTP	6	2	28
B6 Techniciens BTP	16	3	19
B7 Cadres BTP	22	4	18
TERTIAIRE			
J1 OQ manutention	44	9	21
J6 Cadres transports	5	1	25
L4 Techniciens administratifs	33	8	24
L5 Cadres administratifs, comptables et financiers	45	9	20
L6 Dirigeants d'entreprises	16	3	19
M0 Informatique	44	15	34
N0 Étude et recherche	33	7	23
R0 Caissiers employés de libre service	30	6	22
R3 Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	39	8	21
R4 Cadres commerciaux	44	11	24
T1 Employés de maison	21	6	28
T2 Assistants maternels, aides à domicile	76	26	35
U0 Prof. de la communication	13	4	33
U1 Prof. des arts	16	4	23
V0 Aides soignants	44	14	32
W1 Formateurs, recruteurs	18	3	19
Sous-total	605	153	25
Total	2418	148	6

Source: INSEE-DRTEFP



Dans les métiers des **services aux personnes**, le développement de l'activité des femmes pourrait conduire à une forte croissance des besoins d'assistants maternels. L'augmentation du nombre de personnes âgées devrait soutenir le développement des métiers d'aides à domicile, d'infirmiers et d'aides soignants.

En revanche la baisse de l'emploi devrait se confirmer pour les **métiers d'ouvriers non qualifiés** (6A) en raison de la tertiarisation de l'économie et des besoins croissants d'emplois qualifiés dans les entreprises. Seuls les ouvriers non qualifiés de la manutention pourraient voir leurs effectifs augmenter dans le cadre du développement des fonctions

logistiques. Les **métiers de la fonction publique** (7A) devraient connaître une progression très modérée avec un remplacement partiel des départs en retraite. Le nombre d'enseignants pourrait stagner avec la stabilisation de la population scolarisée. L'emploi devrait baisser dans les fonctions administratives essentiellement dans la fonction publique d'État.

Les métiers se distinguent davantage par leurs évolutions d'emploi que par l'importance des départs en retraite

Si l'on tient compte à la fois de l'augmentation de l'emploi due à la croissance économique et des départs en retraites, les postes à pourvoir d'ici 2015 représenteraient globalement le tiers des emplois d'aujourd'hui en Rhône-Alpes. Les métiers dont les postes à pourvoir pourraient être les plus nombreux à l'horizon 2015 seront soit ceux qui concourent à des secteurs faisant l'objet d'une forte demande, soit ceux parmi lesquels la part des seniors est plus élevée. Mais des deux facteurs c'est bien l'évolution de l'emploi qui apparaît comme le plus discriminant. En effet la question du renouvellement des postes de travail occupés par les personnes partant en retraite se posera à des degrés divers dans tous les métiers mais dans une fourchette relativement resserrée au regard des perspectives offertes par l'évolution positive ou négative de l'emploi. De plus, seule une partie des départs en retraite sera remplacée. Les métiers présentant le maximum de postes à pourvoir seront donc souvent ceux dont l'évolution de l'emploi est favorable, alors que des départs en retraite massifs ne se traduiront pas nécessairement par de nombreux postes à pourvoir.

Ainsi en dépit de volumes de départs en retraite relativement limités, les **métiers nouveaux** (7C)

de l'informatique, des études, de la communication et de la formation devraient offrir de nombreuses opportunités de recrutement du fait d'une évolution de l'emploi particulièrement favorable. Dans l'informatique le nombre de postes de travail concernés pourrait atteindre 22 000 personnes en dix ans soit près de la moitié des emplois 2005.

Les **métiers d'encadrement** (3A) devraient recruter largement à la fois pour remplacer les départs en retraite et pour répondre à l'évolution de l'emploi. Pour les cadres des transports les départs en retraite pourraient représenter 35 % des postes de travail 2005 alors que l'augmentation de l'emploi devrait correspondre au quart des emplois 2005. Au total, les postes à pourvoir en dix ans représenteraient 61 % des emplois 2005.

La situation pourrait être globalement plutôt favorable pour les **métiers d'ouvriers qualifiés et de conducteurs** (2A). Ces métiers dans lesquels les départs en retraite s'annoncent nombreux pourraient offrir à l'embauche un volume d'emploi conséquent en raison d'une évolution généralement favorable de l'emploi. Toutefois, si l'importance des départs en retraite est une constante de cette classe, le dynamisme de l'emploi devrait favoriser une

partie seulement des métiers qui la composent, essentiellement les ouvriers qualifiés des travaux publics et béton, du gros œuvre du bâtiment, les conducteurs d'engins du BTP, les ouvriers qualifiés d'enlèvement métal, du bois et des industries graphiques où les postes à pourvoir pourraient donc s'avérer plus nombreux.

Dans la **fonction publique** hors Éducation nationale le nombre de postes à pourvoir devrait représenter de 26 à 29 % des emplois 2005, alors qu'il pourrait atteindre 35 % dans l'enseignement, essentiellement dans le cadre du remplacement des départs en retraite des fonctionnaires.

Dans les **métiers jeunes à formation spécifique** (4A) les postes à pourvoir résulteront de l'évolution des emplois, les départs en retraite restant très modestes. Si pour les caissiers ou les cuisiniers, le développement de l'emploi devrait être suffisant pour alimenter des recrutements significatifs, concernant les coiffeurs, employés de l'hôtellerie restauration et métiers de bouche les effectifs de postes à pourvoir devraient rester en retrait.

La classe 5A **des métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage** est très



hétérogène au regard du nombre de postes à pourvoir à l'horizon 2015. Les effectifs de départs en retraite seront importants, mais le niveau de l'emploi à l'horizon 2015 pourrait être très variable. Les métiers les plus porteurs de cet ensemble sont les assistants maternels et les employés de maison. Pour les OQ des industries de process et de la manutention, les employés administratifs et les gardiens et agents d'entretien, le nombre de postes à pourvoir pourrait se maintenir à un niveau élevé. En revanche les départs en retraite pourraient n'être pas suffisants pour faire face à la forte baisse de l'emploi parmi les ouvriers du textile.

Les **ouvriers non qualifiés à fort turn over** (6A) ne devraient

offrir que très peu de postes à pourvoir. Les départs en retraite resteront très modestes et sauf dans la manutention et le gros ou second œuvre du bâtiment, les évolutions d'emploi s'annoncent peu favorables.

Ainsi les métiers qui pourraient être les plus porteurs en terme de postes à pourvoir, encadrement et ouvriers qualifiés, ne sont-ils pas ceux dans lesquels les recrutements de jeunes ou de chômeurs sont les plus nombreux. Dans les métiers souvent occupés par les jeunes, métiers à formation spécifiques, ouvriers non qualifiés, comme dans ceux qui recrutent beaucoup sur le marché du travail, métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage, le nombre de postes à pourvoir

pourrait être relativement limité. Alors que les métiers les plus porteurs comme ceux de l'encadrement et les ouvriers qualifiés recrutent davantage par la mobilité professionnelle. Ainsi chez les cadres des banques et de l'assurance le solde des entrées et des sorties par mobilité professionnelle représente 5,6% des emplois alors que la moyenne tous métiers est de 0,7%⁴. Une exception d'importance: les métiers nouveaux de l'informatique, des études, de la communication et de la formation qui embauchent de nombreux jeunes seraient de ceux qui offriraient le plus de postes à pourvoir.

⁴ Données nationales enquête emploi en moyenne annuelle 1997-2002

Les métiers dans lesquels le nombre de postes à pourvoir pourrait être le plus important

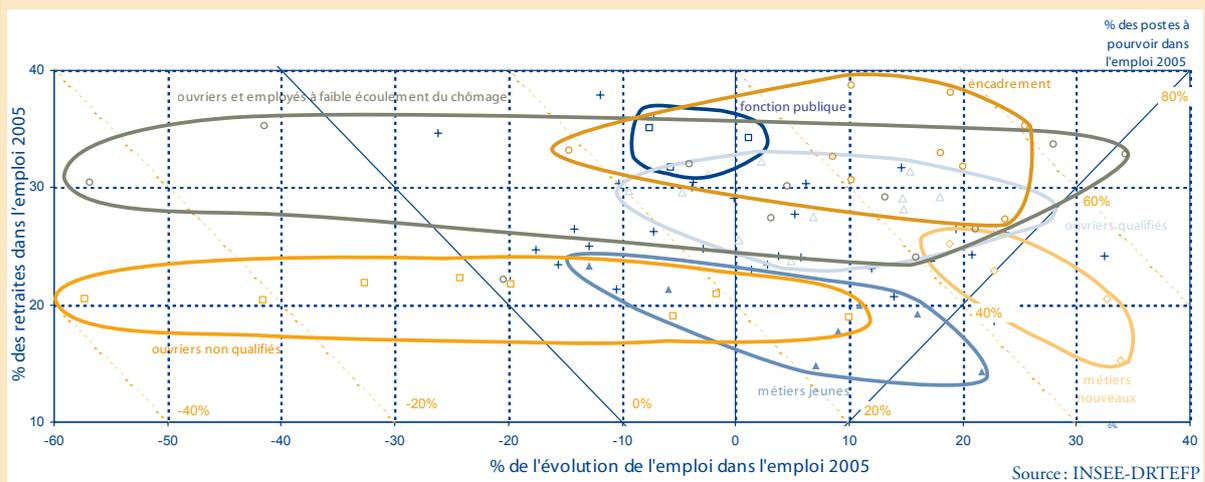
Estimation Rhône-Alpes de 2005 à 2015

Métiers FAP 84	Emplois 2005 milliers	Postes à pourvoir de 2005 à 2015	
		milliers	% des emplois 2005
INDUSTRIE			
D1 OQ enlèvement métal	32	16	49
F3 OQ bois	8	4	47
F4 Ouvriers des industries graphiques	10	4	43
BTP			
B1 OQ travaux publics et béton	12	5	47
B2 OQ gros œuvre bâtiment	31	14	44
B5 Conducteurs engins BTP	6	3	56
B6 Techniciens BTP	16	7	46
B7 Cadres BTP	22	11	51
TERTIAIRE			
J1 OQ manutention	44	21	48
J4 Agents exploitations transports	11	5	46
J6 Cadres transports	5	3	61
L4 Techniciens administratifs	33	17	50
L5 Cadres administratifs, comptables et financiers	45	23	52
L6 Dirigeants d'entreprises	16	9	57
M0 Informatique	44	22	49
N0 Étude et recherche	33	15	46
Q2 Cadres banques et assurances	14	7	49
R3 Maitrise des magasins et intermédiaires du commerce	39	18	45
R4 Cadres commerciaux	44	23	51
T1 Employés de maison	21	13	62
T2 Assistants maternels, aides à domicile	76	52	68
U0 Prof. de la communication	13	7	53
V0 Aides soignants	44	25	57
W1 Formateurs, recruteurs	18	8	44
Sous-total	636	330	52
Total	2418	797	33

Source: INSEE-DRTEFP



Évolution d'emploi, départs en retraite et postes à pourvoir par métier de Rhône-Alpes



Source : INSEE-DRTEFP

- ▲ Ouvriers qualifiés et conducteurs
- Encadrement
- ▲ Métiers à formation spécifique
- Ouvriers-employés à faible écoulement du chômage
- Ouvriers non-qualifiés
- Fonction publique
- ◇ Métiers nouveaux
- + Autres

Lecture:

- Les métiers situés en haut du graphique comporteront davantage de départs en retraite.
- Les métiers situés à droite du graphique devraient connaître une forte augmentation de l'emploi.
- Les métiers situés en haut et à droite du graphique sont ceux dans lesquels le nombre de postes à pourvoir pourrait être le plus important.

Quatre cas de figure extrêmes pourront se présenter:

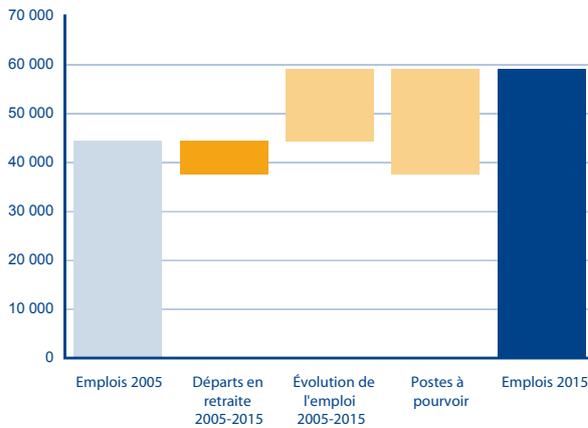
- Les ONQ du bois pourraient connaître une baisse considérable de l'emploi et passeraient de 3 500 à 1 500 emplois. Les départs en retraite ne concernant que 1 000 personnes, 2 000 postes supplémentaires seraient amenés à disparaître.
- La situation de l'emploi n'est pas plus favorable pour les 5 000 ONQ du textile et du cuir qui pourraient voir leurs effectifs diminuer de 3 000 postes. Mais les départs en retraite dans ce métier âgé représentant environ 2 000 personnes, 1 000 postes disparaîtraient soit une baisse relative moins importante que celle des ONQ du bois.
- Les métiers de l'informatique passeraient de 44 000 à 59 000 personnes. 15 000 postes seraient à pourvoir du fait de l'évolution très favorable de l'emploi soit davantage que les postes à remplacer dans ce métier jeune du fait des départs en retraite (7 000).
- Les assistants maternels progresseraient de 76 000 à plus de 100 000 emplois. A la forte croissance du niveau de l'emploi due à l'augmentation des besoins (plus de 25 000 postes supplémentaires) s'ajouteraient les nombreux départs en retraite de ce métier âgé (25 000 postes à remplacer).



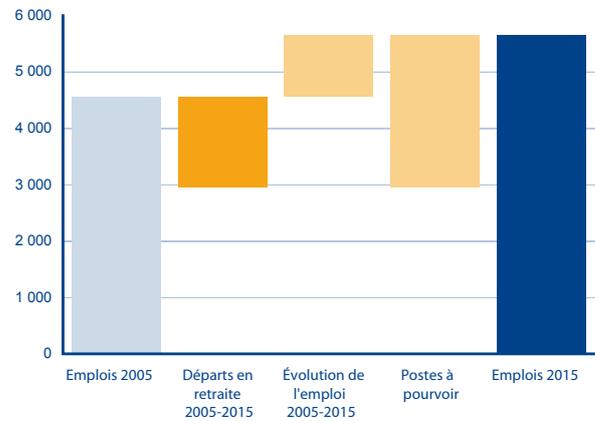
Dans certains métiers, les départs en retraite ne seront pas tous remplacés

Rhône-Alpes, de 2005 à 2015

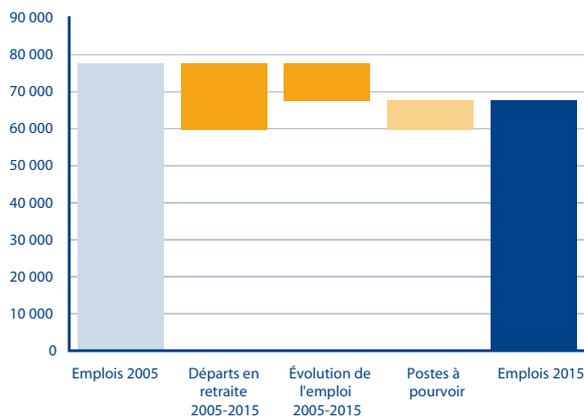
Métiers de l'informatique : de nombreux postes à pourvoir en raison de l'augmentation de l'emploi



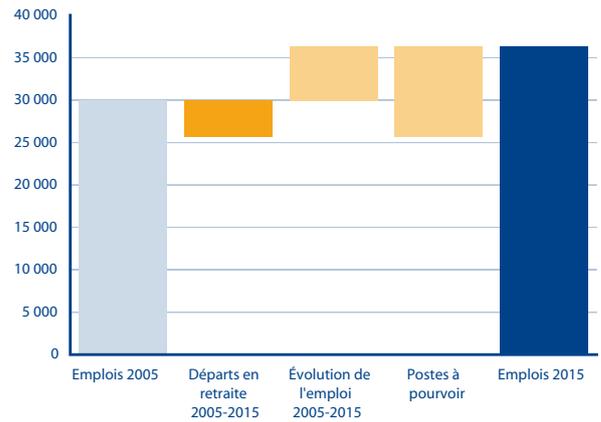
Cadres des transports : des postes à pourvoir en raison de l'augmentation des emplois et des départs en retraite



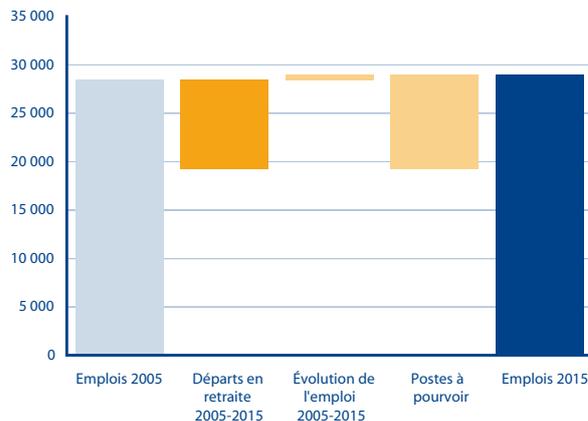
Vendeurs : peu de recrutements, les départs en retraite étant peu importants et l'emploi en baisse



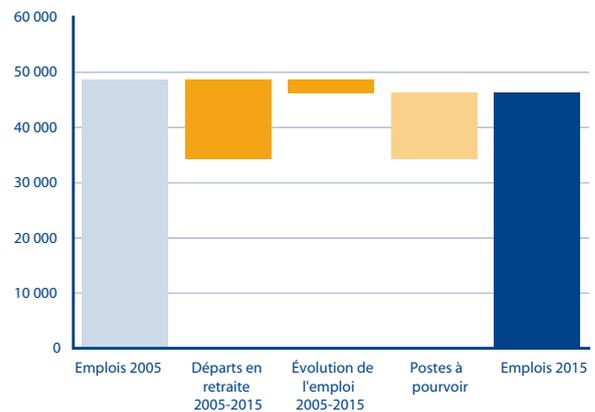
Caissiers : des postes à pourvoir du fait de l'augmentation de l'emploi et en dépit de faibles départs en retraite



Ouvriers qualifiés de la mécanique : les recrutements devraient remplacer les départs en retraite dans un volume d'emploi sans progression



OQ du second œuvre du bâtiment : nombreux départs en retraite mais évolution de l'emploi défavo- rable et des perspectives d'embauches modestes



Évolution de l'emploi, départs en retraite, postes à pourvoir par métier

Rhône-Alpes, de 2005 à 2015

	Emplois 2005	Emplois 2015	Évolution de l'emploi 2005-2015		Départs en retraite 2005-2015		Postes à pourvoir 2005-2015	
	en milliers (1)	en milliers (2)	en milliers (3)=(2)-(1)	en % (3)/(1)	en milliers (4)	en % (4)/(1)	en milliers (5)=(3)+(4)	en % (6)=(5)/(1)
Total	2 418	2 566	148	6	649	27	797	33
Agriculture	71	62	-9	-13	19	27	10	14
A0 Agriculteurs, sylviculteurs	37	33	-4	-10	11	30	7	20
A1 Maraîchers, jardiniers	28	23	-5	-18	7	25	2	7
A2 Techniciens, cadres agriculture	6	5	-1	-11	1	21	1	11
A3 Marins, pêcheurs	1	0	0	-7	0	26	0	19
Industrie	430	414	-16	-4	120	28	104	24
C-Electricité et électronique	34	30	-4	-12	9	27	5	15
C0 ONQ électricité et électronique	8	6	-1	-20	2	22	0	2
C1 OQ électricité et électronique	10	10	0	-2	3	31	3	29
C2 Technicien AM électricité	17	14	-2	-14	4	26	2	12
D-Mécanique et travail des métaux	162	158	-3	-2	44	27	41	25
D0 ONQ enlèvement ou formage métal	11	7	-4	-33	2	22	-1	-11
D1 OQ enlèvement métal	32	39	7	23	8	26	16	49
D2 OQ formage métal	15	13	-1	-9	4	30	3	20
D3 ONQ mécanique	20	12	-8	-42	4	20	-4	-21
D4 OQ mécanique	28	29	1	2	9	32	10	35
D5 Ouvriers réparation automobile	23	23	0	0	6	26	6	26
D6 Techniciens AM en mécanique	32	34	2	6	10	30	12	36
E-Industries de process	122	121	-1	0	32	27	32	26
E0 ONQ des industries de process	37	28	-9	-24	8	22	-1	-2
E1 OQ des industries de process	48	54	6	14	14	29	20	43
E2 Techniciens AM process	37	39	2	5	10	28	12	33
F-Industries légères	48	41	-6	-13	15	30	8	17
F0 ONQ textile et cuir	5	2	-3	-56	2	31	-1	-26
F1 OQ textile et cuir	12	7	-5	-41	4	35	-1	-6
F2 ONQ bois	4	1	-2	-57	1	20	-1	-37
F3 OQ bois	8	10	1	18	2	29	4	47
F4 Ouvriers des industries graphiques	10	11	1	15	3	28	4	43
F5 Techniciens AM des industries légères	9	10	1	10	3	31	4	41
G-Maintenance	65	64	-1	-2	19	30	18	28
G0 OQ maintenance	34	32	-1	-4	10	30	9	26
G1 Technicien AM maintenance	32	32	0	0	9	29	9	29
H0 Ingénieurs et cadres de l'industrie	18	20	2	9	6	33	8	41
BTP	161	173	12	7	45	28	57	35
B0 ONQ gros œuvre BTP	15	15	0	-2	3	21	3	19
B1 OQ travaux publics et béton	12	13	2	15	4	31	5	47
B2 OQ gros œuvre bâtiment	31	36	5	15	9	29	14	44
B3 ONQ second œuvre BTP	12	11	-1	-5	2	19	2	14
B4 OQ bâtiment second œuvre	49	46	-2	-5	14	30	12	25
B5 Conducteurs engins BTP	6	7	2	28	2	28	3	56
B6 Techniciens BTP	16	19	3	19	4	26	7	46
B7 Cadres BTP	22	26	4	18	7	33	11	51
Tertiaire	1 736	1 896	160	9	458	26	618	36
J-Transports et tourisme	189	212	23	12	48	25	71	37
J0 ONQ manutention	41	46	4	10	8	19	12	29
J1 OQ manutention	44	53	9	21	12	27	21	48
J2 Conducteurs engins traction	8	8	0	5	2	24	2	29
J3 Conducteurs véhicules	68	72	5	7	19	28	23	34
J4 Agents exploitations transports	11	13	2	15	4	32	5	46
J5 Agents tourisme et transports	12	14	2	14	2	21	4	35
J6 Cadres transports	5	6	1	25	2	35	3	61
K0 Artisanat n.c.a.*	12	10	-2	-20	3	22	0	2
L-Gestion, administration	279	299	21	7	74	27	95	34
L0 Secrétaires	67	59	-9	-13	17	25	8	12
L1 Comptables	48	48	1	1	11	23	12	24
L2 Employés administratifs	62	73	10	16	15	24	25	40
L3 Secrétaires de direction	6	5	-2	-26	2	35	1	8
L4 Techniciens administratifs	33	41	8	24	9	26	17	50
L5 Cadres administratifs, comptables et financiers	45	54	9	20	14	32	23	52
L6 Dirigeants d'entreprises	16	19	3	19	6	38	9	57
M0 Informatique	44	59	15	34	7	15	22	49
NO Étude et recherche	33	40	7	23	8	23	15	46

*non classé ailleurs

suite du tableau p.12

Source: INSEE-DRTEFP

Évolution de l'emploi, départs en retraite, postes à pourvoir par métier

Rhône-Alpes, de 2005 à 2015

	Emplois 2005	Emplois 2015	Évolution de l'emploi 2005-2015		Départs en retraite 2005-2015		Postes à pourvoir 2005-2015	
	en milliers (1)	en milliers (2)	en milliers (3)=(2)-(1)	en % (3)/(1)	en milliers (4)	en % (4)/(1)	en milliers (5)=(3)+(4)	en % (6)=(5)/(1)
P-professions administratives et juridiques	136	128	-8	-6	45	33	37	27
P0 Fonction publique cat c	77	73	-4	-6	24	32	20	26
P1 Fonction publique cat b	28	26	-2	-8	10	35	8	28
P2 Fonction publique cat a	26	25	-2	-7	10	36	8	29
P3 Professionnels du droit	5	5	0	4	1	24	1	28
Q-Banques et assurances	48	47	-2	-3	17	36	16	33
Q0 Employés, techniciens banque	20	18	-2	-12	8	38	5	26
Q1 Employés, techniciens assurances	14	14	-1	-4	4	30	4	27
Q2 Cadres banques et assurances	14	15	1	10	5	39	7	49
R-Commerce et vente	246	268	22	9	57	23	78	32
R0 Caissiers employés de libre service	30	36	6	22	4	14	11	36
R1 Vendeurs	78	68	-10	-13	18	23	8	10
R2 Représentants	55	61	7	12	13	23	19	35
R3 Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	39	48	8	21	10	24	18	45
R4 Cadres commerciaux	44	55	11	24	12	27	23	51
S-Hôtellerie, restauration et alimentation	100	102	2	2	21	21	23	23
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers	21	20	-1	-6	5	21	3	15
S1 Cuisiniers	22	25	4	16	4	19	8	35
S2 Employés, AM hôtellerie	36	39	3	7	5	15	8	22
S3 Patrons HCR	20	17	-3	-15	7	33	4	18
T-Services aux particuliers	279	318	40	14	83	30	122	44
T0 Coiffeurs, esthéticiens	19	21	2	9	3	18	5	27
T1 Employés de maison	21	26	6	28	7	34	13	62
T2 Assistants maternels, aides à domicile	76	103	26	35	25	33	52	68
T3 Gardiens	18	19	1	3	5	28	6	31
T4 Agents entretien	99	104	5	5	30	30	35	35
T5 Armée, pompiers, police	28	29	1	3	7	23	7	26
T6 Employés des services divers	17	16	-1	-4	5	32	5	28
U-Communication, information, spectacle	29	37	8	27	6	19	13	47
U0 Prof. de la communication	13	17	4	33	3	20	7	53
U1 Prof. des arts	16	20	4	23	3	19	7	41
V-Santé et action sociale	213	243	30	14	49	23	79	37
V0 Aides soignants	44	59	14	32	11	24	25	57
V1 Infirmiers, sage femmes	47	56	8	17	11	24	19	41
V2 Médecins et assimilés	29	28	-1	-3	7	25	6	22
V3 Professions paramédicales	28	29	2	6	7	24	8	30
V4 Professionnels action sociale	64	71	7	11	13	20	20	31
W-Enseignement, form. pro. et recrutement	129	134	5	4	42	33	47	37
W0 Enseignants	111	112	1	1	38	34	39	35
W1 Formateurs, recruteurs	18	21	3	19	4	25	8	44
X0 Clergé et politique	1	1	0	-16	0	23	0	8

Source: INSEE-DRTEFP

Postes à pourvoir par classe de métiers

Rhône-Alpes, de 2005 à 2015

	Évolution de l'emploi %	Départs en retraite %	Postes à pourvoir %
1A: Métiers de techniciens et d'employés en requalification	2	28	30
2A: Métiers d'ouvriers qualifiés et conducteurs d'expérience	9	29	37
3A: Métiers d'encadrement du secteur marchand	13	33	47
4A: Métiers jeunes à formation spécifique	7	19	25
4B: Métiers saisonniers de l'agriculture et des arts	-3	25	22
5A: Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage	0	30	30
6A: Métiers d'ouvriers non qualifiés à fort turnover	-22	21	-1
7A: Métiers de la fonction publique à faible turnover	-1	28	27
7B: Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement	10	26	35
7C: Métiers nouveaux en forte croissance	27	21	48

Lecture: les indicateurs des classes de métiers correspondent à la moyenne des indicateurs des familles professionnelles qui composent la classe. La définition des classes de métiers figure en p.16.

Source: INSEE-DRTEFP

Des recrutements qui perdureront dans des métiers disposant globalement de peu de postes à pourvoir

Postes à pourvoir n'est pas synonyme de recrutements. Certains métiers à fort potentiel en terme de postes à pourvoir ne donneront pas lieu à des recrutements considérables en raison d'une mobilité de l'emploi très variable selon les métiers. Inversement, des opportunités de recrutement importantes se maintiendront dans certains métiers présentant globalement peu de postes à pourvoir. Si tous les métiers connaîtront bien entendu des recrutements et des départs quelles que soient leurs perspectives d'emploi, ce qui distinguera les métiers porteurs, c'est leur capacité à recruter à un niveau supérieur au nombre de salariés qui les quitteront. Les métiers porteurs sont donc a priori plutôt bien positionnés au regard des recrutements, mais les métiers dans lesquels les flux sont importants, en entrée comme en sortie, devraient également afficher des statistiques d'embauche favorables.

Or des deux facteurs c'est en réalité le second qui semble devoir l'emporter. En effet même si l'on peut s'attendre à ce que les entrées et les sorties des métiers s'ajustent par rapport aux besoins de main d'œuvre, on peut considérer que les taux de rotation constituent des caractéristiques structurelles des métiers et qu'il est donc possible d'anticiper des rotations de demain sur la base de celles d'aujourd'hui. Dans ces conditions, les métiers dont les perspectives s'annoncent les plus favorables en terme de postes à pourvoir ne sont généralement pas ceux dans lesquels les recrutements sont les plus nombreux.

Parmi les filières les mieux dotées en terme de postes à pourvoir, **métiers d'encadrement (3A)**,

métiers nouveaux en forte croissance (7C) et **métiers d'ouvriers qualifiés (2A)**, les taux d'entrée⁵ restent le plus souvent d'un niveau inférieur à la moyenne. Au sein des métiers les plus porteurs, seules les aides soignantes disposeraient en plus d'un très fort potentiel de recrutement avec un taux d'entrée de 25 %, la moyenne de l'ensemble des métiers se situant à 20 %⁶. Inversement dans la plupart des métiers présentant peu de postes à pourvoir, la part des recrutements dans l'emploi est généralement supérieure à la moyenne. C'est le cas des **métiers jeunes (4A)**, des **métiers d'ouvriers non qualifiés (6A)** et des **métiers d'ouvriers ou d'employés à faible écoulement du chômage (5A)**. Chez les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du BTP où les postes à pourvoir en dix ans ne représenteraient que 19 % des emplois 2005, le taux d'entrée s'établit à 26 % des effectifs pour une moyenne tous métiers de 20 %.

La dimension durabilité des emplois est aussi à prendre en compte. Moins nombreux, les recrutements devraient être plus durables dans les métiers les plus porteurs. Toutes les classes de métiers dont les postes à pourvoir pourraient être les plus nombreux, **métiers nouveaux (7C)**, **encadrement (3A)**, **ouvriers qualifiés (2A)**, affichent un pourcentage de CDD dans les embauches plus faible que la moyenne. Les contrats à durée déterminée représentent 28 % des entrées dans les métiers de l'informatique, la moyenne tous métiers se situant à 65 %. Et mis à part les **métiers de la santé, du droit et de l'enseignement (7B)**, les métiers dans lesquels les contrats à durée déterminée sont les plus nombreux

s'annoncent peu porteurs à l'horizon 2015. Les métiers des études et de la recherche et les ouvriers qualifiés des travaux publics font figure d'exception. Tous deux porteurs au regard des postes à pourvoir, ils recrutent largement (taux d'entrée de 13 et de 11 %) tout en ayant recours le plus souvent à des contrats pérennes (32 et 27 % de CDD).

Si les métiers présentant le plus de postes à pourvoir pourraient bien ne pas s'ouvrir directement aux personnes à la recherche d'emploi, les jeunes ou les demandeurs d'emploi devraient bénéficier d'opportunités dans d'autres métiers offrant un niveau d'embauche élevé. Les jeunes recherchant un emploi devraient profiter du haut niveau de recrutement qui se maintient dans

Postes à pourvoir et difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement récurrentes pour de nombreux métiers du BTP comme les ouvriers qualifiés du gros œuvre, les conducteurs d'engins, les techniciens et les cadres pourrait bien se renforcer du fait de la dynamique des postes à pourvoir particulièrement favorable dans cette filière. Inversement certains métiers rencontrant actuellement et de manière chronique des difficultés de recrutement pourraient avoir moins de mal à pourvoir des postes dont la volumétrie devrait s'inscrire à la baisse. C'est le cas en particulier des bouchers, charcutiers et boulangers ainsi que des employés de l'hôtellerie.

les **métiers jeunes à formation spécifique** (4A) et les **métiers d'ouvriers non qualifiés à fort turn over** (7A) dans lesquels les taux d'entrée en provenance de la formation initiale sont en moyenne de 5,7% et 7,2% pour une moyenne tous métiers de 1,7%.

Les demandeurs d'emploi de tous âges pourraient se voir proposer de nombreuses offres d'emploi dans les **métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage** (5A) où le taux d'entrée en provenance du chômage ou de l'inactivité est de

8,8%, la moyenne de l'ensemble de professions se situant à 4,4%.

⁵ Le taux d'entrée est le rapport du nombre annuel d'embauches à l'effectif employé. Attention, compte tenu des caractéristiques de la source utilisée, les résultats présentés ne tiennent pas compte de l'intérim.

⁶ Les taux d'entrée et part des CDD sont de source DMMO 2003.

Caractéristiques des recrutements par métier

Rhône-Alpes

	Postes à pouvoir 2005-2015 %	Taux d'entrée 2003 %	Part des CDD dans les entrées 2003 %	Taux d'arrivée de la formation initiale 1997-2003 %	Taux d'entrée du chômage ou de l'inactivité 1997-2003 %	Taux de mobilité professionnelle 1997-2003 %	Indicateur de difficulté de recrutement 2005
Code couleurs: jaune =% élevé ; bleu =% faible							
A0 Agriculteurs, sylviculteurs	20	10	87	1,3	2,7	-1,3	-2,6
A1 Maraîchers, jardiniers	7	6	93	3,7	9,0	-0,2	2,6
A2 Techniciens, cadres agriculture	11	7	73	3,2	2,3	1,4	-3,6
A3 Marins, pêcheurs	19			1,7	4,7	-0,7	-1,7
B0 ONQ gros œuvre BTP	19	26	71	6,5	12,9	-6,1	0,2
B1 OQ travaux publics et béton	47	11	27	0,3	3,5	2,8	4,1
B2 OQ gros œuvre bâtiment	44	8	49	0,4	5,8	3,3	2,5
B3 ONQ second œuvre BTP	14	25	83	12,7	16,4	-7,4	-2,1
B4 OQ bâtiment second œuvre	25	8	57	1,0	5,7	-0,1	1,1
B5 Conducteurs engins BTP	56	17	53	0,3	2,9	6,3	1,0
B6 Techniciens BTP	46	7	46	2,8	3,8	-1,3	3,0
B7 Cadres BTP	51	8	19	1,3	2,9	3,4	1,9
C0 ONQ électricité et électronique	2	24	74	6,7	12,0	-1,4	-1,4
C1 OQ électricité et électronique	29	12	55	1,3	2,8	3,0	1,0
C2 Technicien AM électricité	12	7	30	2,0	2,2	4,0	2,7
D0 ONQ enlèvement ou formage métal	-11	16	66	8,5	9,8	-6,7	-0,5
D1 OQ enlèvement métal	49	8	40	1,4	3,1	2,4	1,5
D2 OQ formage métal	20	7	56	0,5	3,2	2,3	2,6
D3 ONQ mécanique	-21	18	65	9,8	9,8	-4,1	-0,7
D4 OQ mécanique	35	8	45	1,2	2,9	6,2	1,0
D5 Ouvriers réparation automobile	26	9	39	1,6	3,2	2,8	1,2
D6 Techniciens AM en mécanique	36	7	39	1,2	2,8	1,5	2,3
E0 ONQ des industries de process	-2	40	80	4,0	13,4	-10,5	-0,8
E1 OQ des industries de process	43	18	64	1,4	4,6	-5,1	0,8
E2 Techniciens AM process	33	14	37	2,3	3,2	-4,6	-0,1
F0 ONQ textile et cuir	-26	20	77	1,4	8,1	-5,3	-2,4
F1 OQ textile et cuir	-6	7	55	0,6	5,4	1,6	-2,7
F2 ONQ bois	-37	19	78	4,5	8,7	-1,9	2,1
F3 OQ bois	47	8	46	1,5	3,3	6,7	0,7
F4 Ouvriers des industries graphiques	43	10	64	1,1	3,6	0,9	-0,5
F5 Techniciens AM des industries légères	41	6	24	1,5	1,7	5,6	-0,4
G0 OQ maintenance	26	9	48	1,4	4,5	0,4	0,5
G1 Technicien AM maintenance	29	9	30	1,5	2,8	4,6	1,1
H0 Ingénieurs et cadres de l'industrie	41	8	12	1,7	2,3	0,9	-0,4
J0 ONQ manutention	29	27	80	4,9	15,2	-2,6	-1,5
J1 OQ manutention	48	18	58	1,1	6,1	1,9	-0,4
J2 Conducteurs engins traction	29	39	84	0,5	4,4	-2,1	0,1
J3 Conducteurs véhicules	34	31	45	0,7	6,2	0,7	0,9
J4 Agents exploitations transports	46	19	75	1,7	2,4	3,8	0,3
J5 Agents tourisme et transports	35	35	80	3,1	4,2	2,7	-2,5
J6 Cadres transports	61	9	12	1,1	2,1	3,4	-3,7
K0 Artisanat n.c.a.*	2	26	65	2,7	11,3	-0,9	-3,9
L0 Secrétaires	12	11	61	2,1	7,7	-3,6	-2,8
L1 Comptables	24	8	50	3,6	5,8	-1,1	-1,0
L2 Employés administratifs	40	31	72	5,1	9,9	-4,0	-1,4
L3 Secrétaires de direction	8	15	38	1,8	4,5	0,6	-2,1
L4 Techniciens administratifs	50	10	40	2,8	3,5	-2,6	-0,5
L5 Cadres administratifs, comptables et financiers	52	7	14	1,3	2,5	3,8	-2,2
L6 Dirigeants d'entreprises	57	2	9	0,2	1,3	3,1	-7,4
M0 Informatique	49	10	28	4,5	4,2	2,3	-0,3
N0 Étude et recherche	46	13	32	3,8	2,5	-0,2	-2,6
P0 Fonction publique cat c	26			1,3	4,1	0,7	-0,4
P1 Fonction publique cat b	28			0,5	1,7	4,3	0,4
P2 Fonction publique cat a	29			1,6	1,5	3,6	-1,6
P3 Professionnels du droit	28			3,4	2,2	0,6	-4,1
Q0 Employés, techniciens banque	26	10	38	2,3	2,1	0,1	0,0
Q1 Employés, techniciens assurances	27	9	69	1,5	2,8	4,9	1,7
Q2 Cadres banques et assurances	49	7	3	0,7	1,1	5,6	-0,6

*non classé ailleurs

suite du tableau p.15

Source: INSEE-DRTEFP



Caractéristiques des recrutements par métier

Rhône-Alpes

	Postes à pourvoir 2005-2015 %	Taux d'entrée 2003 %	Part des CDD dans les entrées 2003 %	Taux d'arrivée de la formation initiale 1997-2003 %	Taux d'entrée du chômage ou de l'inactivité 1997-2003 %	Taux de mobilité professionnelle 1997-2003 %	Indicateur de difficulté de recrutement 2005
Code couleurs: jaune = % élevé ; bleu = % faible							
R0 Caissiers employés de libre service	36	138	80	6,5	10,1	-4,5	-0,1
R1 Vendeurs	10	20	65	4,7	9,1	1,4	-1,0
R2 Représentants	35	10	15	3,5	6,9	-1,5	1,3
R3 Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	45	10	32	1,7	4,7	3,2	0,8
R4 Cadres commerciaux	51	9	9	1,1	2,5	4,0	-1,4
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers	15	11	49	5,6	4,0	-3,0	1,4
S1 Cuisiniers	35	16	59	3,2	7,3	-1,0	2,9
S2 Employés, AM hôtellerie	22	112	59	8,2	14,0	-3,5	1,8
S3 Patrons HCR	18	1	21	0,1	6,2	5,0	-1,9
T0 Coiffeurs, esthéticiens	27	3	46	5,4	5,7	-0,7	0,1
T1 Employés de maison	62	11	82	0,3	10,9	3,7	-3,1
T2 Assistants maternels, aides à domicile	68	7	74	1,2	12,6	-0,6	-3,6
T3 Gardiens	31	76	58	1,8	9,7	-1,3	-0,7
T4 Agents entretien	35	63	81	1,0	10,1	1,5	-1,1
T5 Armée, pompiers, police	26			1,4	2,6	0,4	5,3
T6 Employés des services divers	28	36	80	1,0	8,4	-16,0	1,4
U0 Prof. de la communication	53	19	72	2,7	6,5	1,7	-4,8
U1 Prof. des arts	41	43	91	2,7	11,0	1,0	-1,3
V0 Aides soignants	57	25	87	2,4	4,4	0,4	0,4
V1 Infirmiers, sage femmes	41	14	73	3,2	2,0	-0,2	2,0
V2 Médecins et assimilés	22	6	73	2,5	1,7	0,6	-1,0
V3 Professions paramédicales	30	8	75	3,1	2,9	2,0	-0,4
V4 Professionnels action sociale	31	31	77	6,7	7,1	-0,4	0,9
W0 Enseignants	35	1	74	3,2	1,8	0,3	-1,2
W1 Formateurs, recruteurs	44	12	73	2,9	7,2	-2,3	-1,2
Tous métiers	33	20	65	1,7	4,4	0,7	-0,3

Source : INSEE-DRTEFP

Définitions:**source DMMO 2003, données Rhône-Alpes, indicateurs DRTEFP**

- Taux d'entrée = total des embauches dans les établissements de plus de 10 salariés rapportées à l'emploi de ces établissements (source DMMO 2003)

- Part des CDD dans les entrées

source enquête emploi 1997-2003, données France, indicateurs INSEE

- Taux d'arrivée de la formation initiale: part dans l'emploi des personnes en formation l'année précédente

- Taux d'entrée du chômage ou de l'inactivité: part dans l'emploi des personnes au chômage ou inactives l'année précédente

- Taux de mobilité professionnelle: solde des entrées et des sorties du métier suite à mobilité interne ou externe à l'entreprise rapporté aux individus en emploi les deux années consécutives.

source ANPE-MECSL, décembre 2005, Rhône-Alpes, indicateur DRTEFP

- Indicateur de difficulté de recrutement = indice de tension relative basé sur les offres et les demandes d'emploi de catégories 1 à 3. Un indice supérieur à 1 signale de possibles tensions sur la demande d'emploi. Inversement un indice inférieur à -1 peut indiquer une situation de déficit d'offres d'emploi.

Lecture:

Dans la famille professionnelle des formateurs et recruteurs, les embauches d'une année représentent 12% des emplois. 73% des embauches se font en CDD. 2,9% des personnes employées étaient en formation initiale l'année précédente. 7,2% d'entre elles étaient au chômage ou inactives. Le métier connaît davantage de départs que d'arrivées par mobilité professionnelle. Le solde annuel des entrées sorties par mobilité professionnelle représente 2,3% des emplois. L'indice de tension relative de -1,2 indique un rapport entre les offres et les demandes d'emploi caractéristique d'une situation de déficit d'offres d'emploi.

Caractéristiques des recrutements par classe de métiers

Rhône-Alpes

	Postes à pourvoir 2005-2015 %	Taux d'entrée 2003 %	Part des CDD dans les entrées 2003 %	Taux d'arrivée de la formation initiale 1997-2003 %	Taux d'entrée du chômage ou de l'inactivité 1997-2003 %	Taux de mobilité professionnelle 1997-2003 %	Indicateur de difficulté de recrutement 2005
1A : Métiers de techniciens et d'employés en requalification	30	10	43	2,1	4,0	0,9	0,5
2A : Métiers d'ouvriers qualifiés et conducteurs d'expérience	37	14	51	0,9	3,9	2,7	1,3
3A : Métiers d'encadrement du secteur marchand	47	6	14	1,0	2,5	3,9	-1,8
4A : Métiers jeunes à formation spécifique	25	47	62	5,7	8,2	-1,7	0,9
4B : Métiers saisonniers de l'agriculture et des arts	22	20	90	2,3	6,9	-0,3	-0,7
5A : Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage	30	29	70	1,6	8,8	-2,2	-1,5
6A : Métiers d'ouvriers non qualifiés à fort turnover	-1	25	75	7,2	12,3	-5,1	-0,6
7A : Métiers de la fonction publique à faible turnover	27	19	63	1,9	2,8	1,2	-0,4
7B : Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement	35	11	76	3,0	2,5	0,6	-0,7
7C : Métiers nouveaux en forte croissance	48	13	51	3,4	5,1	0,4	-2,2

Lecture: les indicateurs des classes de métiers correspondent à la moyenne des indicateurs qui composent la classe.

Source : INSEE-DRTEFP

Dix grandes classes de métiers

Cette étude se fonde sur une typologie de l'ensemble des métiers de la nomenclature dite « FAP 84 » réalisée au niveau national par l'INSEE. Elle détermine dix classes distinctes de familles professionnelles ayant des caractéristiques proches. L'analyse repose sur une exploitation de données portant sur l'âge des actifs, leurs niveaux de formation, leurs conditions d'emploi, leurs mobilités résidentielle et professionnelle, les tensions sur le marché du travail et l'évolution de l'emploi et du chômage.

CL1A : Métiers de techniciens et d'employés en requalification

B6 Techniciens BTP
C2 Technicien AM électricité
D6 Techniciens AM en mécanique
G0 OQ maintenance
G1 Technicien AM maintenance
J4 Agents exploitations transports
L0 Secrétaires
L1 Comptables
L3 Secrétaires de direction
L4 Techniciens administratifs
Q0 Employés, techniciens banque
Q1 Employés, techniciens assurances
R2 Représentants
R3 Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce

CL2A : Métiers d'ouvriers qualifiés et conducteurs d'expérience

B1 OQ travaux publics et béton
B2 OQ gros œuvre bâtiment
B4 OQ bâtiment second œuvre
B5 Conducteurs engins BTP
C1 OQ électricité et électronique
D1 OQ enlèvement métal
D2 OQ fromage métal
D4 OQ mécanique
D5 Ouvriers réparation automobile
F3 OQ bois
F4 Ouvriers des industries graphiques
J2 Conducteurs engins traction
J3 Conducteurs véhicules

CL3A : Métiers d'encadrement du secteur marchand

B7 Cadres BTP
F5 Techniciens AM des industries légères
H0 Ingénieurs et cadres de l'industrie

J6 Cadres transports
L5 Cadres administratifs, comptables et financiers
L6 Dirigeants d'entreprises
Q2 Cadres banques et assurances
R4 Cadres commerciaux
S3 Patrons HCR

CL4A : Métiers jeunes à formation spécifique

R0 Caissiers employés de libre service
R1 Vendeurs
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers
S1 Cuisiniers
S2 Employés, AM hôtellerie
T0 Coiffeurs, esthéticiens
V4 Professionnels action sociale

CL4B : Métiers saisonniers de l'agriculture et des arts

A0 Agriculteurs, sylviculteurs
A1 Maraîchers, jardiniers
A3 Marins, pêcheurs
U1 Prof. des arts

CL5A : Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage

E1 OQ des industries de process
F0 ONQ textile et cuir
F1 OQ textile et cuir
J1 OQ manutention
K0 Artisanat non classé ailleurs
L2 Employés administratifs
T1 Employés de maison
T2 Assistants maternels, aides à domicile
T3 Gardiens
T4 Agents entretien
T6 Employés des services divers

CL6A : Métiers d'ouvriers non qualifiés à fort turnover

B0 ONQ gros œuvre BTP
B3 ONQ second œuvre BTP
C0 ONQ électricité et électronique
D0 ONQ enlèvement ou formage métal
D3 ONQ mécanique
E0 ONQ des industries de process
F2 ONQ bois
J0 ONQ manutention

CL7A : Métiers de la fonction publique à faible turnover

A2 Techniciens, cadres agriculture
E2 Techniciens AM process
J5 Agents tourisme et transports
P0 Fonction publique cat c
P1 Fonction publique cat b
P2 Fonction publique cat a
T5 Armée, pompiers, police

CL7B : Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement

P3 Professionnels du droit
V0 Aides soignants
V1 Infirmiers, sage femmes
V2 Médecins et assimilés
V3 Professions paramédicales
W0 Enseignants

CL7C : Métiers nouveaux en forte croissance

M0 Informatique
N0 Étude et recherche
U0 Prof. de la communication
W1 Formateurs, recruteur

Les sources utilisées sont le recensement de la population et l'enquête emploi de l'INSEE, les statistiques du chômage de l'ANPE-MECSL, l'enquête génération 98 du CEREQ et l'enquête sur les mouvements de main d'œuvre du MECSL.

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle Rhône-Alpes

Service études, prospective, évaluation et statistiques

La Tour Suisse - 1 boulevard Vivier Merle - 69443 LYON CEDEX 03

Tél. 04 72 68 29 00 - Fax 04 72 68 29 29

www.rhone-alpes.travail.gouv.fr

Directeur de la publication: Michel Delarbre

Étude réalisée par Yves Pothier

Avec la collaboration de la DR INSEE Rhône-Alpes

Réalisation et impression: bezin haller tél. 03 85 97 00 53 (71 Saône et Loire)

ISSN: 1629-0046

