



## DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POSSIBLES POUR LES MÉTIERS LES MOINS ATTRACTIFS

*Conséquence des mutations économiques, les créations et suppressions de postes ont contribué à recomposer la palette des métiers offerts. Depuis 1982, le nombre d'actifs exerçant un métier dans le secteur tertiaire a fortement augmenté, en particulier dans les services, notamment d'aide à la personne. C'est surtout l'emploi féminin qui a bénéficié de cette croissance. A l'inverse, le recul de l'emploi dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de la construction a favorisé la baisse des effectifs des métiers les moins qualifiés et celle de l'emploi masculin. Dans un proche avenir, le nombre de postes à pourvoir devrait augmenter dans les métiers où la part des actifs arrivant à l'âge de la retraite est élevée. Les métiers où la rotation du personnel est importante offrent également des opportunités d'embauche. Les activités en expansion pourraient connaître des difficultés de recrutement. Pour les métiers les moins attractifs, les tensions déjà en cours pourraient s'amplifier.*

### Entre 1982 et aujourd'hui, en lien avec l'expansion ou le déclin d'activités, la structure de l'emploi selon les métiers s'est grandement modifiée

Entre 1982 et 1999, le nombre d'actifs occupés, salariés ou non salariés, a reculé de 1,1% en Champagne-Ardenne. Ce recul global n'a pas affecté tous les métiers avec la même intensité. Certains ont même enregistré une forte expansion de leurs effectifs. La diversité de ces évolutions a contribué à restructurer la composition par métiers des emplois occupés par les personnes résidant en Champagne-Ardenne.

Les agriculteurs, qui occupaient le plus grand nombre d'emplois jusqu'en 1990, reculent au troisième rang en 1999. En ayant perdu plus de la moitié de leurs effectifs entre 1982 et 1999, ils ne représentent plus que 4 % des emplois contre 8 % en 1982. C'est aujourd'hui, le métier d'agent d'entretien qui, en occupant 28 700 personnes, se situe à la première place. Juste derrière, le métier d'enseignant offre un emploi à 24 700 personnes. Certains métiers ont perdu d'importants effectifs, au point de ne plus figurer parmi les "poids lourds" de l'emploi régional : les ouvriers non-qualifiés de la mécanique (perte

de 6 000 emplois), ceux du textile et du cuir (perte de 10 000 emplois), ou les employés administratifs (perte de 3 500 emplois). Les ouvriers non-qualifiés des industries de process, avec 22 400 postes en 1982, qui se plaçaient à la deuxième place derrière les agricul-

### Les effectifs des assistants maternels et aides à domicile ont plus que doublé entre 1982 et 1999 Familles professionnelles ayant les plus forts effectifs en Champagne-Ardenne

Famille professionnelle	Effectif* au RP 1999	Répartition %	Evolution 1999/1982
Agents d'entretien	28 690	5,5	+6 950
Enseignants	24 740	4,8	+3 000
Agriculteurs, sylviculteurs	20 680	4,0	-21 960
Agents de catégorie C de la fonction publique	18 570	3,6	+450
Marâchers, jardiniers	18 320	3,5	+2 410
Conducteurs de véhicules	17 870	3,4	+1 730
Vendeurs	15 530	3,0	-5 110
Armée, pompiers, police	13 810	2,7	+3 330
Ouvriers non qualifiés des industries de process	13 270	2,6	-9 160
Assistants maternels, aides à domicile	12 640	2,4	+7 220
Représentants	11 010	2,1	+4 430
Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre	10 950	2,1	-2 410
Secrétaires	10 730	2,1	-240
Ouvriers qualifiés des industries de process	10 150	2,0	+1 320
Professionnels de l'action sociale	9 960	1,9	+4 000
...	...	...	...
<b>Ensemble des actifs de l'emploi</b>	<b>519 400</b>	<b>100,0%</b>	<b>-5 700</b>

Source : INSEE - Recensements de la Population de 1982 et de 1999  
\* salariés et non salariés

## Difficultés de recrutement possibles pour les métiers les moins attractifs



teurs, ont reculé au neuvième rang du classement en perdant 9 000 postes de travail. Les secrétaires, dont le nombre d'emplois s'est développé entre 1982 et 1990, ont vu leurs rangs s'éclaircir de 5 200 emplois les dix années suivantes. Les vendeurs ont perdu 5 000 postes de travail en 17 ans, soit un emploi sur quatre.

A l'inverse, des métiers se sont considérablement développés pour se positionner en 1999 parmi les 15 métiers les mieux représentés. Les assistants maternels et aides à domicile ont vu leurs rangs se renforcer de 7 000 personnes, soit un doublement de leurs effectifs. Les représentants, les ouvriers qualifiés des industries de process et les professionnels de l'action sociale sont également plus nombreux. D'autres professions, pesant moins fortement dans l'emploi, se sont considérablement développées et contribuent à maintenir le volume d'emplois dans la région : les caissiers et employés de libre-service, les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, les aides-soignants, les professions paramédicales, les agents des catégories A et B de la fonction publique et les médecins.

### Pour certains métiers, la mobilité du personnel génère des opportunités d'embauches

Les embauches ne résultent pas seulement de créations nettes d'emplois dans les activités en développement. La forte mobilité du personnel dans certaines activités, fournit aussi des occasions de recrutement. C'est particulièrement le cas pour les caissiers et employés de libre-service, employés de l'hôtellerie, les ouvriers non qualifiés des industries de process, les employés administratifs, les agents d'entretien, les conducteurs de véhicule, ou les aides soignants. Pour ces activités, les emplois offerts sont souvent de courte durée et les sorties massives des établissements employeurs sont aussi nombreuses que les entrées. Le taux de rotation des postes de travail y est aussi sensiblement plus élevé qu'en moyenne tous métiers confondus (16 %).

L'intensité de la mobilité peut aussi être la conséquence des conditions de travail proposées (type de contrat de travail ou salaire). Certains métiers, pour lesquels le recrutement se fait sous forme de contrat à durée déterminé ou moins rémunérés, peuvent être acceptés un temps par des personnes pour qui ils constituent une des étapes du parcours les conduisant à une insertion plus durable. Dans un contexte de recul de la population active, ces métiers pourraient se trouver en concurrence avec d'autres plus attractifs parce que moins précaires.

Excepté pour les employés et techniciens de la banque, le recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée a progressé dans toutes les filières professionnelles entre les recensements de 1982 et de 1999.

#### La nomenclature des Familles Professionnelles (FAP)

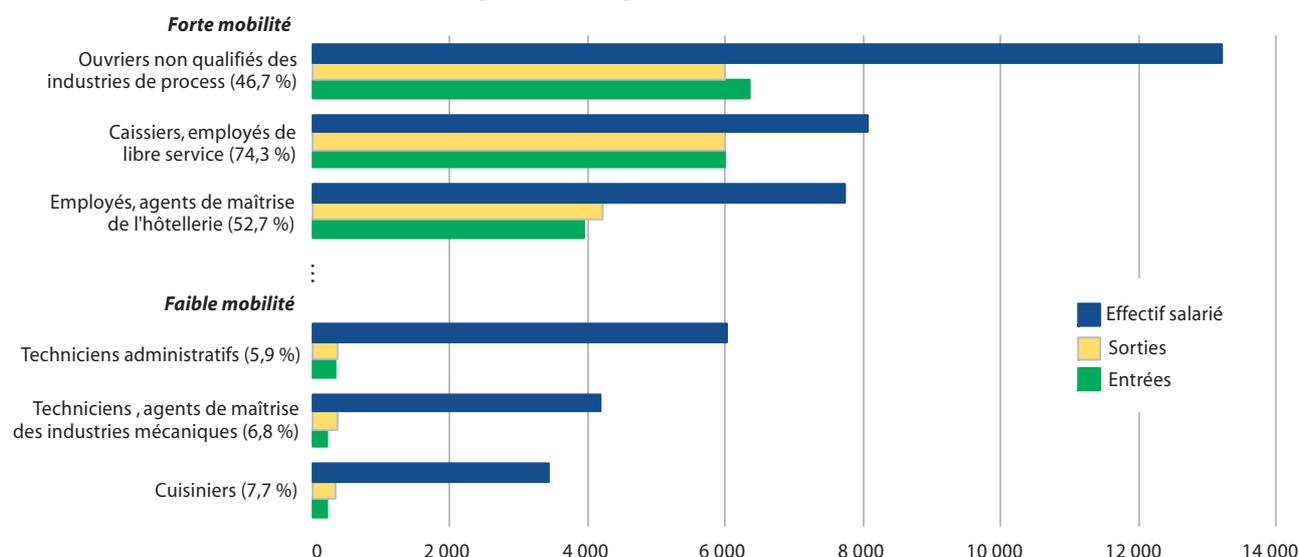
résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) utilisée par l'INSEE et le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) utilisé par l'ANPE. Il permet ainsi d'étudier conjointement l'emploi et le chômage à travers un même référentiel des métiers.

Les FAP regroupent les professions qui font appel à des compétences et des formations proches. La nomenclature utilisée dans cette analyse est celle des 84 FAP (hors Professionnels de la politique et clergé).

**Les ouvriers de process** c'est-à-dire des industries de transformation des matières premières par voie de traitement thermique, mélanges et réaction chimique, travaillent surtout dans l'agro-alimentaire, la chimie et la parachimie, la métallurgie -transformation des métaux.

### Un turn-over important chez les ouvriers non qualifiés du process ainsi que chez les caissiers et employés de libre-service

Exemples de familles professionnelles à forte ou faible mobilité



Le pourcentage indiqué entre parenthèses indique pour une famille professionnelle le taux de rotation observé en 2003.

Ce taux exprimé en pourcentage se calcule selon :  $(\text{recrutements dans l'année} + \text{départs de l'année}) / (2 \times \text{effectif salarié présent en début d'année})$

Source : Insee - RP 1999 ; EMMO - DMMO 2003 (champ des établissements de 10 salariés et plus)



## Difficultés de recrutement possibles pour les métiers les moins attractifs

La part de l'emploi précaire, 10,7 % tous métiers confondus au dernier recensement, dépasse la moyenne dans une trentaine de familles professionnelles sur 84. Elle est supérieure à 20 % pour six d'entre elles : les ouvriers non qualifiés de la manutention, ceux des industries de process, de l'électricité et de l'électronique ou ceux travaillant par enlèvement ou formatage de métal, les formateurs et les professionnels de l'action sociale.

### De nombreux départs à la retraite attendus pour les plus qualifiés

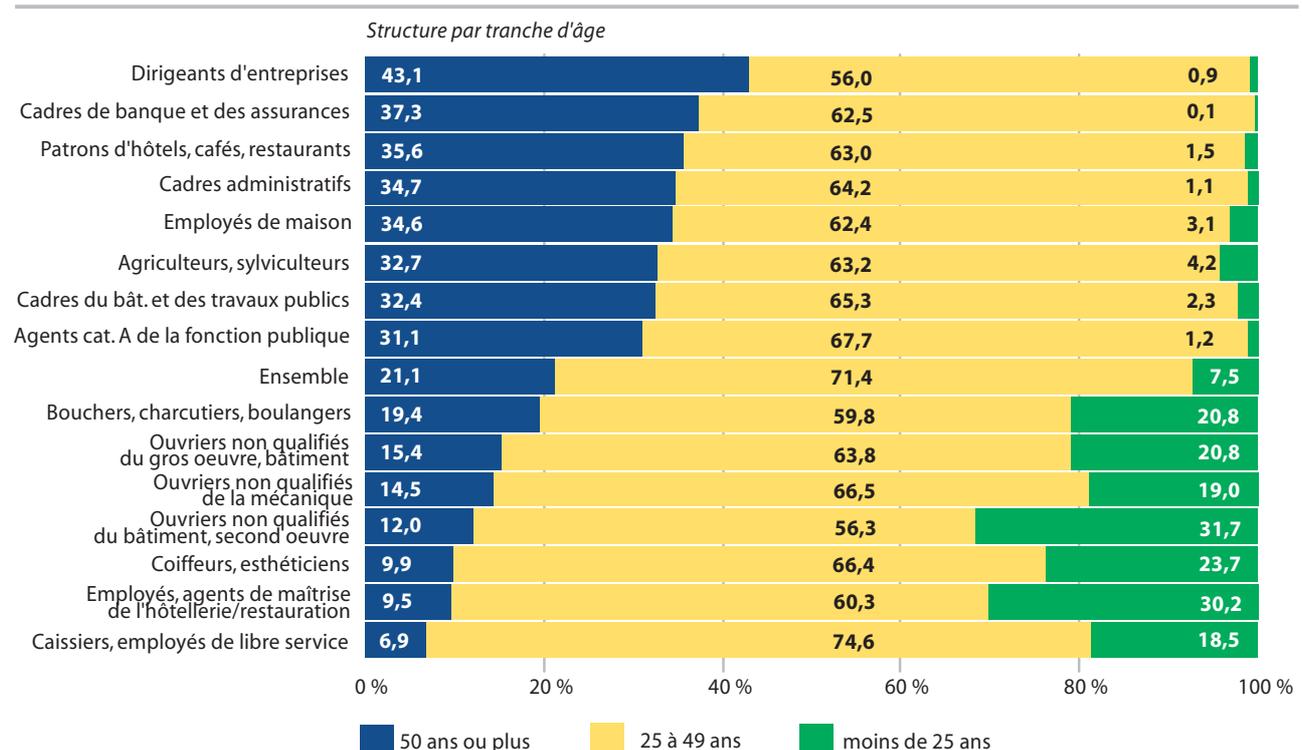
Dans les années qui viennent, une partie des recrutements sera motivée par les nombreux départs des personnes ayant atteint l'âge de la retraite. Les métiers pour lesquels la part de personnes âgées de 50 ans ou plus est la plus élevée devraient donc avoir des besoins de recrutement importants, même si pour certains le remplacement des départs ne sera que partiel (fonction publique d'Etat par exemple). Ce contexte est de nature à faciliter les recrutements sur les métiers les plus recherchés et à offrir des opportunités aux salariés qui souhaiteraient améliorer leur situation. La proportion d'actifs âgés de 50 ans

ou plus est la plus importante dans les métiers de dirigeants d'entreprise, cadres de la banque et des assurances, patrons d'hôtels, cafés, restaurants, cadres administratifs, employés de maison, agriculteurs, cadres du bâtiment et des travaux publics, agents de catégorie A de la fonction publique. Pour ces métiers, pour la plupart très qualifiés ou requérant une grande expérience, le remplacement des départs doit être anticipé en prévoyant et en favorisant la formation de jeunes vers les filières correspondantes. Dans certains cas, compte-tenu de l'existence possible d'une mobilité ascendante interne, les besoins de recrutement externe pourraient se reporter sur des postes moins qualifiés.

Mais pour les métiers « âgés » et peu qualifiés, l'accélération des départs pourrait amplifier les difficultés de recrutement. Ce serait le cas pour les employés de maison, les assistants maternels et les aides à domicile. Pour d'autres familles professionnelles vieillissantes, la réduction des effectifs induite par les restructurations (par exemple les ouvriers non qualifiés du textile) permettrait d'atténuer l'effet du départ à la retraite des générations du baby-boom.

Les métiers qualifiés de « jeunes » comptent une part plus faible de seniors parmi leurs actifs et, en regard, une forte proportion de moins de 25 ans. Il s'agit, en partie, de métiers qui ont vu leurs effectifs progresser fortement au cours des dernières années ou de métiers qui connaissent une rotation importante du personnel du fait d'un recours fréquent à des jeunes en contrat à durée déterminée ou en intérim (caissiers et employés de libre service, métiers de l'hôtellerie, coiffeurs et esthéticiens). Il est probable que ces activités devraient toujours offrir de nombreuses opportunités d'emploi dans les années à venir. Le degré d'attractivité des emplois serait alors déterminant face à la concurrence entre les professions.

### De nombreux départs en perspective pour les métiers de l'encadrement Familles professionnelles les plus âgées et les plus jeunes



Source INSEE - Recensement de la population de 1999

## Difficultés de recrutement possibles pour les métiers les moins attractifs

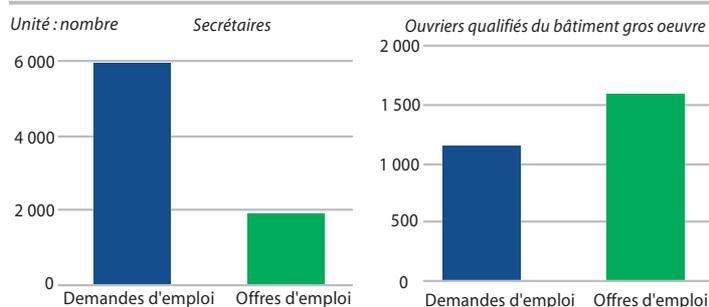


Parmi ces métiers « jeunes » se trouvent également des métiers dont les effectifs sont en recul et qui n'exigent pas un niveau élevé de qualification (ouvriers non qualifiés du gros et du second œuvre du bâtiment ou de la mécanique). Le recrutement de jeunes sortant précocement du système éducatif, sans qualification ou titulaires de formations courtes, y est fréquent. La part plus faible des 50 ans ou plus peut s'expliquer pour certains de ces métiers par la réduction des effectifs, qui aurait en premier lieu concerné les plus âgés. Le nombre des postes à pourvoir dans ces professions sera probablement limité, mais le problème du maintien des salariés, attirés par d'autres filières offrant de meilleures conditions de travail, ne doit pas être ignoré.

### Les tensions qui existent déjà sur le marché du travail pourraient s'aggraver ou s'étendre

Sur le marché du travail régional, des déséquilibres entre les offres et les demandes d'emploi sont déjà identifiés depuis une dizaine d'années. Pour certains métiers, les offres d'emploi peinent à trouver acquéreur, alors que, dans le même temps pour d'autres activités le nombre de candidats en quête d'un emploi est pléthorique par rapport aux besoins exprimés. Les causes des tensions sont multiples : inadéquation entre les profils requis et ceux des personnes en recherche d'emploi, manque d'attractivité plus ou moins marqué de certains métiers du fait des conditions de travail, de rémunérations, de perspectives d'évolutions offertes, ou de la concurrence entre les zones géographiques. Les métiers de bouche (bouchers, charcutiers, boulangers, personnel de l'hôtellerie et de la restauration), du bâtiment (ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, techniciens du bâtiment et des travaux publics) ainsi que certains métiers de la santé (infirmiers, sages-femmes), montrent des tensions depuis dix ans et celles-ci persistent aujourd'hui. D'autres professions, pour lesquelles, en 2004, les tensions sur le marché du travail étaient faibles, voire inexistantes, rencontrent aujourd'hui des difficultés de recrutement. C'est le cas pour les cadres des banques et des assurances, employés et techniciens d'assurance, cadres et techniciens du bâtiment et des travaux publics, techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique ou de la mécanique. A l'opposé, des métiers attirent un nombre excessif de candidats par rapport à l'offre : métiers d'ouvriers non qualifiés de la plupart des secteurs, des emplois administratifs de secrétaires, secrétaires de direction, techniciens administratifs, comptables, ou cadres administratifs. Aussi, à terme, un niveau de chômage élevé pourrait co-exister avec des besoins importants de main-d'œuvre dans les secteurs les plus dynamiques. Il pourrait donc devenir nécessaire de mettre en place des mesures actives d'accompagnement des entreprises et des personnes pour éviter le scénario des tensions généralisées sur le marché du travail. Diverses propositions qui vont dans ce sens sont déjà avancées : organiser les mobilités inter-sectorielles pour faciliter les reconversions dans les métiers en voie de régression, améliorer les conditions de tra-

#### Excédent des demandes par rapport aux offres chez les secrétaires, pénurie de personnel chez les ouvriers qualifiés du bâtiment en 2004



Source : ANPE - DARES 2004

*Lecture : le métier de secrétaire est très recherché mais les postes à pourvoir sont insuffisants. En 2004, le taux de tension pour ce métier s'élève à 0,3 offre pour une demande.*

*A l'inverse, pour le métier d'ouvrier qualifié du gros œuvre du bâtiment, il y a pénurie de personnel avec un taux de tension de 1,4 offre pour une demande.*

#### Les familles professionnelles à fortes tensions de recrutement en 2004

Unités : nombre et %	Taux de tension	Demandes d'emploi enregistrées	Offres d'emploi enregistrées	Evol. du taux entre 1997 et 2004 (en points)
Ouvriers qualifiés des travaux publics et béton	2,3	135	307	+ 1,7
Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	1,4	1 154	1 584	+ 0,6
Ouvriers qualifiés des industries de process	1,3	917	1 152	+ 0,4
Infirmiers, sage femmes	1,2	272	315	+ 0,4
Bouchers, charcutiers, boulangers	1,0	803	781	+ 0,3
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	0,9	512	486	+ 0,3
Employés, agents de maîtrise de l'hôtellerie	0,9	3 409	3 152	+ 0,2
Techniciens du bâtiment et des travaux publics	0,9	455	415	+ 0,4
Cuisiniers	0,9	1 488	1 302	+ 0,2
<b>Ensemble des familles professionnelles</b>	<b>0,7</b>	<b>118 487</b>	<b>80 601</b>	<b>+ 0,1</b>

Sources : ANPE - DARES 2004

*Lecture : taux de tension = offres d'emploi enregistrées / demandes d'emploi enregistrées. On estime qu'il y a difficultés de recrutement lorsque le taux est supérieur à 0,8 offre pour une demande.*



## Difficultés de recrutement possibles pour les métiers les moins attractifs

vail, les rémunérations et les perspectives d'évolution de carrière pour fidéliser la main-d'œuvre dans les métiers peu attractifs, identifier des modes d'organisation du travail susceptibles d'enrichir des emplois peu qualifiés, favoriser l'allongement de la durée de vie professionnelle dans certains secteurs, aider les choix d'orientation des jeunes comme des adultes, salariés ou chômeurs, pour favoriser leur insertion et leur mobilité professionnelle, étudier les conditions d'une immigration d'actifs en provenance d'autres pays du monde sur des métiers en particulier ou des qualifications... autant de pistes à l'étude ou débattues aujourd'hui. ■

**... D'ici 2015, il y aurait toujours plus de cadres mais aussi des emplois peu qualifiés de plus en plus nombreux dans les services et l'aide à la personne.**

Les travaux de prospective de l'emploi menés conjointement par la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale et du logement) et le Commissariat général du Plan concluent : « L'évolution du paysage professionnel de l'emploi en France entre 2005 et 2015 prolonge les grandes tendances observées par le passé. L'économie devrait poursuivre sa tertiarisation avec une polarisation accrue des emplois. Il y aurait toujours plus de cadres mais aussi des emplois peu qualifiés de plus en plus nombreux dans les services et l'aide à la personne. Les métiers industriels devraient décliner de nouveau, après la courte embellie de 1998 à 2001... Le repli des travailleurs indépendants dans l'agriculture, le petit commerce et l'artisanat se poursuivra.»

**Virginie GUÉRIN**  
**Michèle LELOUP**

### Croissance de l'emploi féminin et féminisation de métiers "masculins"

En 1999, les Champardennaises sont plus nombreuses à occuper un emploi qu'en 1982 ; leur nombre a évolué de +10,5 % tandis que l'emploi masculin régressait de 8,3 %. Déjà extrêmement présentes dans la plupart des métiers de services à la personne (assistants maternels, aides à domicile, employés de maison), dans certains métiers de l'administration (secrétaires, secrétaires de direction, comptables) et de la santé (infirmiers, sages-femmes, aides-soignants), au sein desquels elles représentent plus de 90 % des actifs en emploi, les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper un emploi dans des métiers traditionnellement occupés par des hommes. Il s'agit des métiers d'encadrement, d'ouvriers, des conducteurs routiers ainsi que les métiers de bouchers, charcutiers, boulangers. Elles sont également de plus en plus présentes dans les métiers de la sécurité publique : armée, pompiers, police.

#### Métiers "masculins" où la présence des femmes progresse

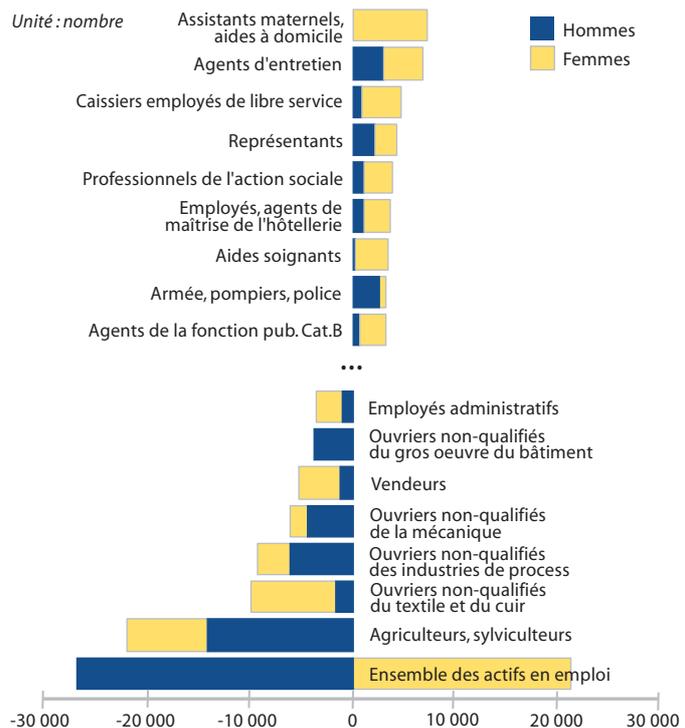
Unité : %	Evolution de l'effectif total 1982/99	Evolution de l'effectif féminin 1982/99	Part des femmes dans l'emploi en 1999
Ouvriers qualifiés de la mécanique	-29,4	+ 51,7	12
Bouchers, charcutiers, boulangers	-16,9	+ 275,0	9
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	-13,4	+ 25,0	3
Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement	-3,2	+ 74,5	13
Conducteurs de véhicules	+ 10,7	+ 188,4	8
Ouvriers qualifiés de la maintenance	+ 24,1	+ 76,3	3
Armée, pompiers, police	+ 31,7	+ 193,7	7

Source : INSEE - Recensements de population 1982 et 1999

Le métier d'informaticien, déjà peu féminisé en 1982, perd du personnel féminin. Alors que le nombre total d'emplois progressait de 60,5 % entre 1982 et 1999, celui des emplois féminins diminuait de 9,7 %.

#### L'accroissement des effectifs dans les métiers des services liés à la personne profite à l'emploi féminin

Evolution de l'effectif total selon le sexe - période 1982-1999 pour les familles professionnelles où l'emploi a fortement évolué



Source : INSEE - Recensement de population 1999