

LA DYNAMIQUE DES MÉTIERS EN AQUITAINE

N° 65
MAI 2008



***Ce dossier a été réalisé par l'Insee Aquitaine,
en partenariat avec le Rectorat de Bordeaux
et la direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.***

Auteurs

Christian BERGÉ, Nicole GUICHARD et Florence LANDAU (DRTEFP)
Jean-Pierre ASTOUL, Véronique DEROUET (Rectorat de Bordeaux)
Bernadette DE LA ROCHÈRE (Insee)

Coordination de l'ouvrage

Vincent BERNARD, Bernadette DE LA ROCHÈRE (Insee)

Mise en page

Danielle RICHARD (Insee)

Couverture

Joël LACOSTE (Insee)

Avant-propos

Le vieillissement de la population active et les départs à la retraite des générations importantes nées entre 1950 et 1960 vont engendrer de nombreux recrutements à l'horizon 2015.

À l'échelle des métiers, des mouvements importants se dessinent. Des métiers sont en perte de vitesse, par exemple ceux d'ouvriers non qualifiés, et d'autres sont amenés à se développer comme ceux exercés dans les services aux particuliers. Par ailleurs, des métiers sont confrontés à des difficultés de recrutement tandis que d'autres attirent trop de candidats.

Pour éclairer ces évolutions, la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le Rectorat de Bordeaux et la Direction régionale de l'Insee en Aquitaine ont décidé de collaborer et de partager leurs sources et leurs analyses sur l'emploi, le chômage et la formation.

En effet, un travail sur les spécificités aquitaines, l'analyse fine de quelques métiers, l'offre de formation et les mobilités professionnelles peuvent aider à appréhender ces mutations.

Dans ce dossier, une typologie des métiers aquitains a été réalisée et onze familles professionnelles y sont finement décrites. Le choix s'est porté sur des métiers où peuvent exister des difficultés de recrutement ou bien des professions appelées à se développer. Le choix de ces familles professionnelles s'est également appuyé sur des éléments du rapport du groupe prospective des métiers et qualifications du Centre d'Analyse Stratégique et de la Dares ("les métiers en 2015", rapport et documents N°6-2007, la documentation française).

La base de ce dossier est constituée de l'étude des familles professionnelles. Elles répondent à la nécessité de faire converger différents outils pour rapprocher les chiffres sur l'emploi et ceux du chômage, classés à l'origine selon des nomenclatures différentes.

Les familles professionnelles se présentent donc comme une table de passage entre différentes nomenclatures. Mais au-delà de la dimension pragmatique, ces familles professionnelles ont le souci de créer des catégories de métiers qui aient une certaine homogénéité, pour comprendre et rendre compte de la dynamique d'un métier, ou d'un groupe de métiers, et pour utiliser ces analyses dans l'aide à la décision en matière de formation, de politique d'emploi ou de prévision.

Ce dossier permet d'attirer l'attention des décideurs locaux, acteurs de l'emploi ou de la formation, sur les enjeux que représente le renouvellement de la main d'œuvre et permet aussi de les aider à anticiper les difficultés de recrutement.

Le Directeur régional du Travail, de
l'Emploi et de la Formation
professionnelle de la région Aquitaine



Serge LOPEZ

Le Recteur de l'académie
de Bordeaux



William MAROIS

Le Directeur régional de
l'Insee d'Aquitaine



François ELISSALT

Sommaire

Avant propos	3
Partie 1	
Les métiers en Aquitaine au travers des domaines professionnels	7
Partie 2	
Une typologie des métiers aquitains	12
Partie 3	
Les filières de formation professionnelle dans l'académie de Bordeaux	22
Partie 4	
Une mobilité professionnelle mesurée chez les salariés	26
Partie 5	
Les 11 fiches métiers	
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction et conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	30
Ouvriers qualifiés du gros et second œuvre du bâtiment	32
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement du métal	34
Ouvriers non qualifiés des industries de process	36
Ouvriers qualifiés des industries de process	38
Techniciens de l'informatique	40
Ingénieurs de l'informatique	42
Cuisiniers et employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	44
Agents d'entretien	46
Infirmiers, sages-femmes	48
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	50
Annexes - Bibliographie	52
Nomenclature	54

Les métiers en Aquitaine au travers des domaines professionnels

En Aquitaine, en 1999, un actif sur trois travaille dans les “services aux particuliers”, le “commerce” ou la “santé, action sociale, culturelle et sportive”. Ce sont les trois domaines professionnels regroupant le plus d’actifs, parmi les vingt-deux domaines répertoriés. Ces domaines sont établis en fonction du métier pratiqué, indépendamment de la structure et du secteur d’activité dans laquelle il s’exerce.

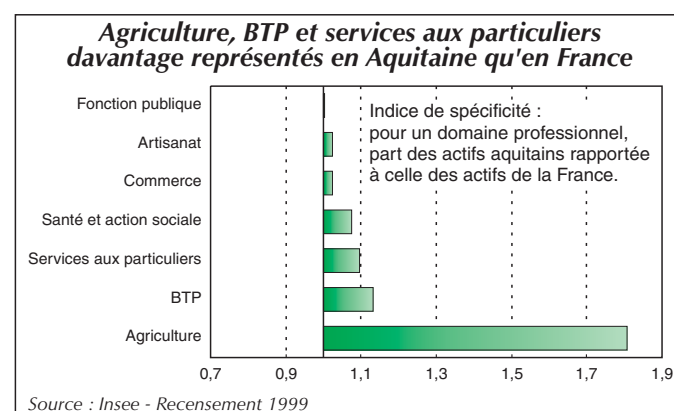
L’agriculture et, dans une moindre mesure, le bâtiment et les “services aux particuliers” distinguent la région, ces domaines sont davantage représentés qu’au niveau national. Au contraire, d’autres se révèlent légèrement sous-représentés : c’est le cas de l’informatique, de la communication, des études et de la recherche et enfin de l’électricité et l’électronique.

Quoi de commun entre un pompier et un coiffeur ? Ils appartiennent au même domaine professionnel, celui des services aux particuliers. Les domaines professionnels sont établis à partir du métier pratiqué, quelle que soit la structure dans laquelle il est exercé. Au total, 22 domaines professionnels synthétisent les 224 sous-familles professionnelles. Ainsi le domaine de l’électricité et de l’électronique regroupe les ouvriers qualifiés (bobiniers, contrôleurs) et non qualifiés de l’électricité et de l’électronique, ainsi que les techniciens (dessinateurs, projeteurs) et les agents de maîtrise.

Avec 156 000 personnes en 1999, les services aux particuliers constituent le domaine professionnel le plus important en termes d’actifs. Les deux tiers des actifs y sont des femmes.

Un autre domaine dépasse les 100 000 actifs : le commerce. Avec 113 000 actifs, il regroupe 19 métiers, des caissiers, des vendeurs travaillant dans les grandes surfaces ou les petits magasins, aux représentants, cadres des magasins et agents immobiliers.

Vient ensuite la santé, l’action sociale, culturelle et sportive avec environ 100 000 actifs aquitains. Ce domaine regroupe les différentes professions médicales, des animateurs, des éducateurs.



Quelques domaines, sans regrouper le plus grand nombre d’actifs, sont plus spécifiques à l’Aquitaine, car leur part d’emplois est plus importante que la part moyenne des régions françaises. C’est le cas de l’agriculture et la pêche et dans une moindre mesure, du bâtiment ou des services aux particuliers.

Le tiers des actifs dans trois domaines

Domaines professionnels*	Effectifs aquitains	Part (%) en Aquitaine	Part (%) France	Actifs occupés en mars 1999		
				Part des moins de 25 ans (%)	Part des 50 ans ou plus (%)	Part (%) des femmes
Ensemble**	1 115 470	100	100	6,4	22,9	45,1
Services aux particuliers.....	155 970	14,0	12,8	6,3	25,2	66,9
Commerce.....	113 060	10,1	9,9	8,2	19,5	53,0
Santé, action sociale.....	98 350	8,8	8,2	5,3	19,5	70,3
Gestion, administration.....	96 020	8,6	9,8	4,4	20,5	74,2
Agriculture, pêche.....	88 600	7,9	4,4	6,6	29,4	32,1
Bâtiment et Travaux Publics...	83 480	7,5	6,6	8,4	22,7	2,8
Fonction publique.....	82 300	7,4	7,4	1,9	28,7	62,5
Tourisme, transport.....	75 060	6,7	7,4	6,3	18,0	15,8
Enseignement, formation.....	55 600	5,0	5,3	1,9	34,2	61,3
Mécanique.....	51 410	4,6	5,5	11,1	19,7	4,5
Hôtellerie, restauration.....	48 270	4,3	4,3	17,7	17,5	39,9
Industries de process.....	41 060	3,7	4,3	7,2	17,6	25,6
Banques, assurances.....	28 700	2,6	2,9	2,3	26,3	57,8
Maintenance.....	25 370	2,3	2,6	4,8	22,4	3,5
Industries légères.....	22 610	2,0	2,1	6,2	21,7	37,1
Communication, spectacles...	10 200	0,9	1,4	4,8	18,3	38,0
Électricité et électronique.....	9 400	0,8	1,2	7,1	15,6	20,8
Informatique.....	8 830	0,8	1,5	4,5	9,9	23,2
Études, recherche.....	8 100	0,7	1,1	2,1	29,0	17,3
Artisanat.....	7 230	0,6	0,6	10,4	15,2	40,5
Ingénieurs et cadres industries..	4 780	0,4	0,5	1,5	31,5	7,6

* le domaine professionnel traduit l’activité de la personne active et non celle de l’entreprise

** y compris Politique et religion

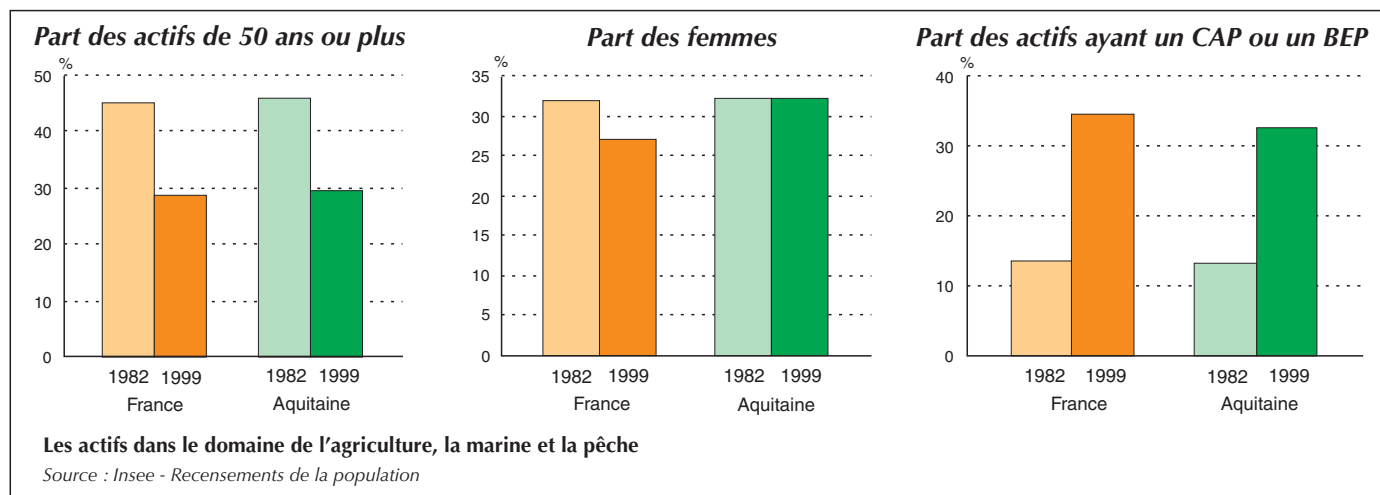
Source : Insee - Recensement de la population 1999

■ Première spécificité régionale, l'agriculture, la marine et la pêche

La vocation agricole de la région ne se dément pas. L'agriculture, la marine et la pêche, avec encore 90 000 actifs en 1999, demeure un groupe professionnel davantage représenté en Aquitaine qu'en France. En font partie les agriculteurs, les éleveurs, les bûcherons, les jardiniers, les maraîchers, les conducteurs d'engins agricoles ou forestiers, les marins, les pêcheurs, et les techniciens et les cadres de l'agriculture et de la marine.

veloppé plus rapidement qu'en France. Il couvre 43 % des professions en 1999 alors qu'en France il n'en concerne que 38 %.

Fin 2005, 9 800 personnes immédiatement disponibles sont inscrites à l'ANPE en Aquitaine à la recherche d'un emploi dans l'agriculture, la marine ou la pêche. Les demandes émanant de femmes sont très nombreuses, leur proportion se maintient à 41 % depuis 2000, contre 27 % en moyenne nationale. L'attente se porte surtout sur des emplois durables à temps plein. Le



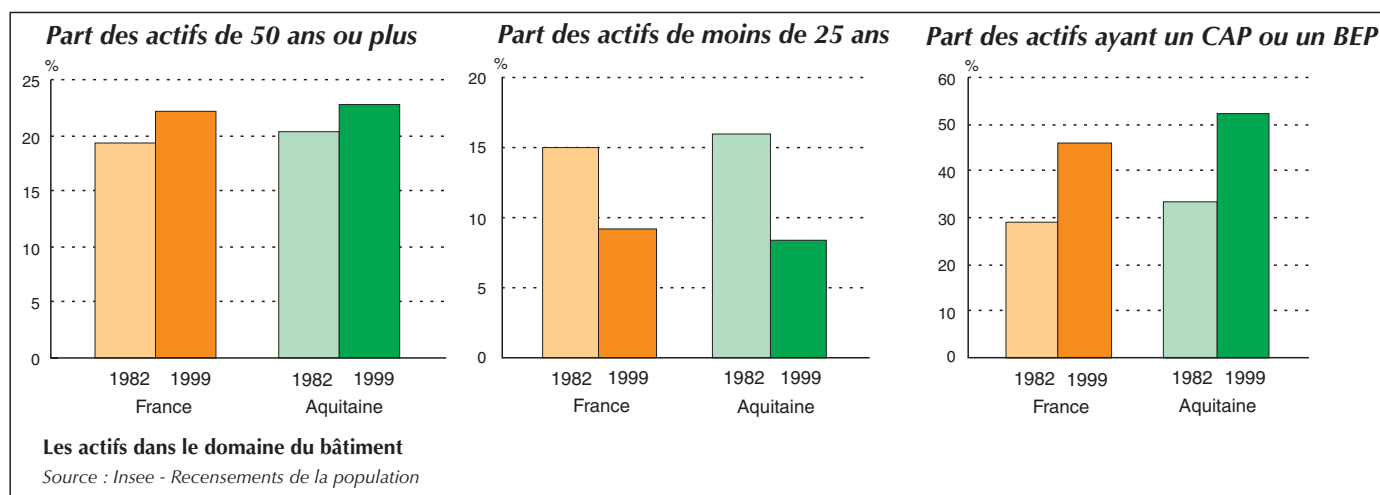
Les effectifs des professionnels de ce domaine ont fortement diminué, suivant la réduction générale des effectifs du secteur primaire. Mais le repli de l'emploi entre 1982 et 1999 est moins marqué dans la région qu'en France, - 2,8 % en moyenne annuelle en Aquitaine contre - 3,5 % au plan national. En Aquitaine, les femmes occupent un tiers des postes (27 % pour la France). La population active demeure âgée, mais moins en 1999 qu'en 1982. Un tiers des actifs aquitains détiennent un CAP ou un BEP, soit un peu moins que la moyenne nationale. L'écart est en revanche plus élevé pour les métiers de l'agriculture, de la marine et de la pêche exercés par des personnes peu ou pas diplômées : encore 47 % en Aquitaine, contre 43 % en France. Autre particularité de ce domaine, le salariat s'y est dé-

chômage de longue durée n'est pas plus fréquent dans ces spécialités professionnelles, environ un tiers des demandeurs sont inscrits depuis plus d'un an.

■ Le bâtiment et les travaux publics

Les métiers du bâtiment et des services aux particuliers sont aussi relativement plus développés en Aquitaine, mais dans des proportions bien inférieures à ceux de l'agriculture.

Le domaine du bâtiment et des travaux publics englobe les métiers d'ouvriers qualifiés et non qualifiés du gros œuvre, du second œuvre et des travaux publics, des cadres et des techniciens de ces activités et des conducteurs d'engins. Avant



la reprise économique du secteur de la construction des années 2000, ils étaient 83 500 professionnels dans le bâtiment. Comme en agriculture, les effectifs des métiers du bâtiment diminuent de 1,4 % par an entre 1982 et 1999. Cette tendance globale masque les changements opérés dans les recrutements. La demande des entreprises se porte moins vers les postes de manœuvres et davantage vers une main d'œuvre qualifiée.

L'Aquitaine se distingue de la moyenne nationale par une très forte réduction de la part des non diplômés au cours des 20 dernières années. Parallèlement, les métiers du bâtiment sont plus souvent exercés par des actifs ayant un CAP ou un BEP, 52 % contre 46 % en France. Même si elle a diminué, la proportion de ces métiers exercés de manière indépendante demeure plus élevée en Aquitaine, 24 % en 1999 contre 18 % en France. Les professionnels du bâtiment aquitains ne sont guère plus âgés que la moyenne nationale, un peu moins d'un quart ont 50 ans ou plus. En revanche, les jeunes sont de moins en moins nombreux dans ces professions, les conditions de travail étant mises en avant pour expliquer cette désaffection.

Le profil des demandeurs d'emploi aquitains ne se distingue pas de celui des demandeurs de l'ensemble de la France dans ce domaine. Le chômage de longue durée touche un quart des demandeurs d'emploi, soit dix points de moins qu'à la fin des années 1990. Ces métiers se féminisent un peu et en 2005, 4,5 % des inscrits à l'ANPE sont des femmes. Des jeunes recherchent également un emploi durable, ils sont 23 % fin 2005, contre 17 % pour l'ensemble des métiers. Un diplôme technique court ne garantit pas du chômage les professionnels du bâtiment : 57 % des demandeurs d'emploi dans les métiers du bâtiment possèdent un CAP ou un BEP, contre 40 % toutes professions confondues.

■ Les services aux particuliers

Le groupe des métiers des services à destination des particuliers est plus représenté en Aquitaine qu'en moyenne nationale. Les services aux particuliers rassemblent 156 000 emplois, soit 14 % de l'emploi aquitain. Ce domaine regroupe des métiers aux diplômes spécifiques comme ceux exigés dans la coiffure et l'esthétique et aussi des métiers n'exigeant pas de qualification. Pour certains, le parcours passe par des formations internes.

Les services aux particuliers : des métiers variés

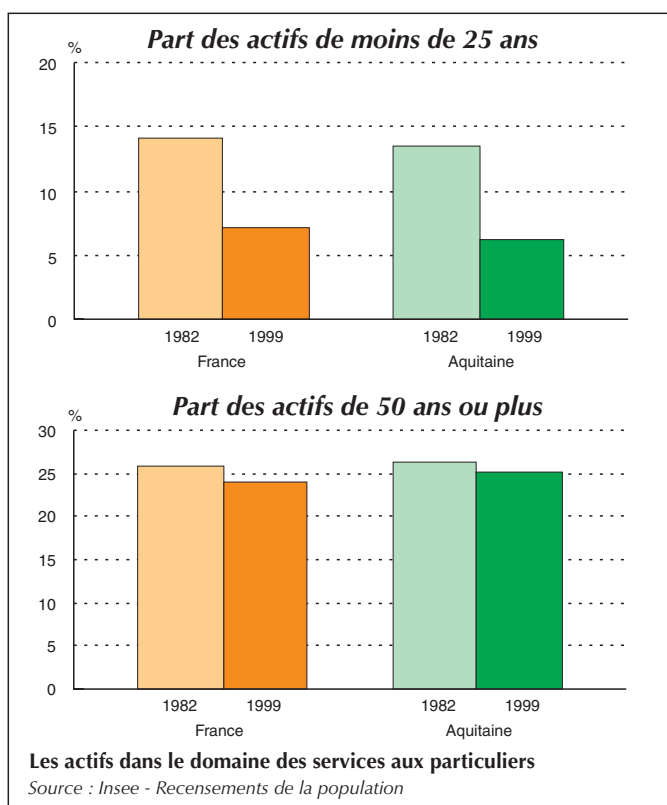
	Actifs occupés 1999	Part sur ensemble des actifs occupés (%)	
		Aquitaine	France
Ensemble	155 970	14,0	12,8
Agents d'entretien	62 560	5,6	5,3
Assistants maternels	28 850	2,6	2,4
Armée, police, pompiers	23 900	2,1	1,8
Employés de maison	16 340	1,5	1,1
Coiffeurs, esthéticiens	10 680	1,0	0,8
Agents sécurité gardiennage	6 240	0,6	0,8
Divers	7 400	0,7	0,6

Source : Insee - Recensement de la population 1999

Ces métiers sont en expansion, en particulier depuis une vingtaine d'années. Entre 1982 et 1999, ces professions ont gagné 54 400 emplois supplémentaires, dont 23 600 agents d'entretien embauchés dans les hôpitaux, les établissements scolaires et autres administrations publiques et 19 300 assistants maternels, métier occupé par une population féminine peu formée et en quête d'un travail à domicile.

Les métiers des services aux particuliers sont très féminisés, les deux tiers sont occupés par des femmes. Par contre, dans l'armée, la police et les pompiers, les postes sont tenus à 93 % par des hommes. À l'exception des agents chargés de l'ordre et de la sécurité et des agents d'entretien de la fonction publique, ces métiers sont plus souvent de statut précaire. En 1999, on compte en Aquitaine 10 000 emplois aidés, soit une proportion plus importante qu'en moyenne nationale.

Les actifs dans ces métiers sont plus âgés qu'en moyenne nationale. La part des actifs de 50 ans ou plus est un peu plus élevée que celle observée au niveau national, et à l'inverse, la part des plus jeunes est plus faible. Les jeunes actifs de moins de 25 ans sont peu attirés vers les métiers d'employés de maison et d'assistants maternels.



Fin 2005, plus de 30 000 aquitains sont en recherche d'un emploi dans les services aux particuliers : ils représentent 18,5 % des demandes enregistrées à l'ANPE. En Aquitaine, cette demande émane plus souvent de femmes et la part des inscrits depuis plus d'un an est légèrement supérieure à la part nationale. Les personnes en recherche d'un métier de services sont moins

Demandeurs d'emploi immédiatement disponibles au 31/12/2005

Domaines professionnels*	DEFM (cat 1,2,3)	Part des sans diplôme (%)	Part des titulaires CAP ou BEP (%)	Part des chômeurs de longue durée (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 25 ans (%)	Part des 50 ans ou plus (%)
Ensemble**	162 170	19,4	40,3	32,8	55,1	16,9	15,4
Services aux particuliers	30 060	36,2	48,5	37,8	83,5	12,6	21,4
Commerce	24 210	13,8	40,8	30,6	61,4	22,1	13,9
Gestion, administration	22 660	5,5	31,5	36,1	82,6	12,1	17,4
Tourisme, transport	13 240	24,3	51,7	32,3	15,6	15,3	14,5
Hôtellerie, restauration	10 000	17,5	55,8	21,0	48,3	24,2	10,8
Agriculture, pêche	9 820	40,6	37,2	32,9	41,0	17,7	15,9
Bâtiment et Travaux Publics	9 560	23,1	56,9	25,2	4,5	22,6	13,4
Santé, action sociale	9 440	5,3	22,6	29,6	67,3	19,1	9,0
Communication, spectacles	7 510	5,9	20,1	45,0	44,4	11,2	9,6
Industries de process	3 750	30,0	40,8	34,5	57,4	15,4	15,9
Enseignement, formation	3 700	1,3	4,9	42,2	65,4	2,6	15,4
Mécanique	3 680	14,1	67,6	26,6	5,1	32,4	12,2
Maintenance	3 360	7,6	48,4	32,7	2,4	19,3	17,6
Industries légères	2 580	21,6	58,2	34,3	48,9	16,3	21,7
Fonction publique	1 860	4,4	10,9	30,5	64,2	10,7	11,6
Informatique	1 470	1,7	5,0	32,9	14,2	13,2	9,7
Banques, assurances	1 240	2,6	11,1	28,5	60,5	20,5	17,5
Ingénieurs et cadres industries	920	3,7	14,1	26,4	27,5	9,8	21,0
Études, recherche	880	0,9	0,6	27,2	36,4	14,7	6,8
Électricité et électronique	870	7,7	54,7	35,9	20,3	17,7	13,3
Artisanat	260	17,4	52,9	30,9	47,5	15,8	11,6

* le domaine professionnel traduit l'activité de la personne active et non celle de l'entreprise

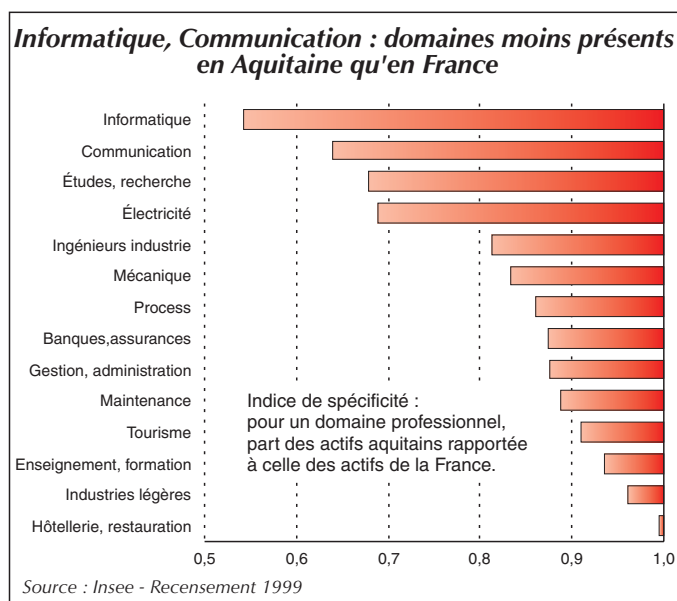
** y compris domaine professionnel indéterminé pour les demandeurs d'emploi

Source : ANPE

diplômées que l'ensemble des personnes en recherche d'emploi, 36 % sont sans diplôme contre 15 %. Elles sont plus âgées.

■ Informatique et communication moins présentes

Une douzaine de domaines professionnels parmi les vingt-deux sont sous-représentés en Aquitaine. En particulier, quatre groupes de professions représentent ensemble moins de 4 % de l'économie régionale en termes d'emplois. Il s'agit des techniciens et ingénieurs en informatique, des professionnels de la communication, de l'information, des arts et des spectacles, des personnels d'études et de recherche, et des métiers de l'électricité et de l'électronique (hors ingénieurs et cadres).



■ Les informaticiens, plutôt jeunes.

Le nombre de techniciens et d'ingénieurs en informatique a fortement progressé entre 1982 et 1999, mais moins vite qu'en France (5,5 % par an contre 6,1 %). Les caractéristiques de ces actifs aquitains ne diffèrent pas de celles de la moyenne française en termes d'âge ou de formation. La part des seniors est faible, la plus faible de tous les domaines avec 10 % en 1999. Ces professions sont plus féminisées en Aquitaine (23 % contre 20 %). Fin 2005, 1 500 personnes sont inscrites à l'ANPE avec pour seule différence avec la France une moindre proportion de demandeurs de plus de 50 ans. Ainsi, comme en France, la part des inscrits suite à un licenciement est plus élevée dans ce domaine que pour l'ensemble des métiers.

■ Les professionnels de la communication et des spectacles

Le groupe des métiers de la communication, de l'information et des spectacles, avec 10 000 actifs aquitains en 1999, représente 0,9 % de l'ensemble des actifs, contre 1,4 % en France métropolitaine. Les professions de la communication et de la documentation sont relativement peu présentes, moins encore que celles des arts et des spectacles. En Aquitaine, ces métiers sont moins féminisés qu'au niveau national.

Le profil aquitain s'écarte également du profil moyen en termes de formation : une moindre proportion de bacheliers (64 % contre 70 % en France) et davantage de diplômés de l'enseignement technique court (19 % contre 14 %).

Fin 2005, 7 500 personnes immédiatement disponibles étaient inscrites à l'ANPE pour un emploi à temps plein ou partiel, voire

temporaire. Environ 4 000 offres sont déposées à l'ANPE sur l'année, les deux tiers sont des contrats très courts, moins d'un mois.

■ La recherche et les études

Le domaine de la recherche et des études avec des chercheurs, des ingénieurs et des cadres de statut public ou privé est également moins représenté dans la région. En 1999, ce domaine comprend 8 100 actifs. Leur nombre augmente, mais moins rapidement qu'au plan national. En 1999, la proportion de femmes est inférieure au ratio national de deux points et la part des actifs de 50 ou plus est supérieure en Aquitaine (29 % contre 26 %).

Entre 2001 et 2004, le nombre de chercheurs aquitains en entreprises est passé de 2 400 à 3 000.

Fin 2005, 900 personnes sont en recherche d'emploi, les nouvelles inscriptions font souvent suite à des fins de contrats ou à une première entrée sur le marché du travail. En parallèle, très peu d'offres sont déposées par les entreprises à l'ANPE.

■ Les métiers de l'électricité et de l'électronique

Autre domaine sous représenté, celui de l'électricité et de l'électronique qui compte surtout moins d'ouvriers non qualifiés, mais aussi moins d'ouvriers qualifiés et de techniciens que la moyenne des régions françaises. Cela se traduit par une proportion plus importante de titulaires de CAP ou BEP en Aquitaine qu'en France (44 % contre 38 % en 1999). Autre particularité régionale, ces métiers sont moins fréquemment occupés par des femmes. En revanche, comme au niveau national, la part des seniors est assez faible. En Aquitaine, les effectifs ont progressé en moyenne de 0,7 % par an entre 1982 et 1999, alors qu'en France, ils ont diminué de 1,2 % sur la même période. □

DEFM Demandeurs d'emploi en fin de mois

Les catégories de demandeurs d'emploi sont des outils de gestion que l'ANPE utilise pour classer les demandeurs d'emploi en fonction du type de contrat de travail qu'ils recherchent.

Les catégories 1, 2 et 3 regroupent les demandeurs d'emploi immédiatement disponibles, ayant accompli des actes positifs de recherche d'emploi. Les DEFM 1 recherchent un emploi à durée indéterminée à temps plein, les DEFM 2 un emploi à durée indéterminée à temps partiel, les DEFM 3 un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier.

Les catégories 6, 7 et 8 correspondent aux mêmes types d'emplois recherchés que les catégories 1, 2 et 3, mais pour des demandeurs qui ne sont pas immédiatement disponibles parce qu'ils exercent une activité de plus de 78 heures par mois.

Le regroupement des catégories 1, 2, 3 hors les personnes ayant effectué une activité réduite, c'est à dire incluant les seuls demandeurs d'emploi n'ayant travaillé aucune heure, permet d'approcher la définition du chômage au sens du Bureau International du Travail. Cette définition considère que sont chômeurs les personnes qui satisfont simultanément aux critères suivants : recherche d'un emploi, démarches effectives, disponibilité et absence d'occupation professionnelle au cours de la semaine de référence.

Une typologie des métiers aquitains

Des métiers apparaissent, se féminisent, certains se développent, d'autres tendent à disparaître au sein des familles professionnelles. Une classification de ces 84 familles professionnelles en fonction de données thématiques (population active, formation, marché du travail, précarité) permet d'aboutir à une typologie des métiers en 6 classes.

Les problématiques de vieillissement de la population active, de la féminisation, de la précarisation des postes de travail ne se posent pas avec la même intensité d'une classe à l'autre. Le vieillissement touche avec davantage d'acuité le groupe des enseignants et des métiers de la fonction publique et de la santé. La féminisation accrue se traduit par une part plus importante de femmes dans les métiers d'encadrement du secteur marchand, mais leur proportion demeure encore trois fois moins importante que dans le groupe des métiers de l'action sociale et de la santé.

Infographiste, webmestre, conductrice de poids lourds, homme sage-femme.... Des métiers nouveaux apparaissent, des métiers se développent, tandis que d'autres tendent à disparaître. En Aquitaine, les effectifs se sont réduits dans 28 familles professionnelles* entre 1982 et 1999. Dans le même temps, la population active ayant un emploi s'est accrue d'environ 100 000 personnes.

Moins d'agriculteurs, plus de caissiers

Les mouvements les plus spectaculaires de diminution concernent les agriculteurs-sylviculteurs (diminution de 58 000 postes), les ouvriers non qualifiés du cuir et du textile (perte de 10 000), et les vendeurs. À l'opposé, certaines professions se développent : pour une vingtaine, l'effectif augmente annuelle-

De 84 familles professionnelle à 6 classes

En plus de l'évolution de l'effectif, d'autres indicateurs comme la part des jeunes actifs ou des plus âgés, les niveaux de diplôme ou de qualification, les tensions sur le marché du travail ou encore les caractéristiques des chômeurs complètent cette analyse des métiers.

Une classification des 84 familles professionnelles en fonction de données thématiques (population active, formation, marché du travail, précarité) permet d'aboutir à une typologie des métiers en 6 classes.

- classe 1 : Métiers d'ouvriers qualifiés et de conducteurs
- classe 2 : Métiers de techniciens et cadres du secteur marchand
- classe 3 : Métiers de l'action sociale, du secrétariat et de la gestion
- classe 4 : Enseignants, métiers de la fonction publique, de la santé
- classe 5 : Métiers tertiaires à faible qualification et métiers de l'agriculture
- classe 6 : Métiers à formation spécifique et ouvriers non qualifiés

La méthode statistique utilisée est une classification ascendante hiérarchique effectuée sur les familles professionnelles de la nomenclature FAP-1993. Elle permet de mieux différencier les métiers entre eux afin de dégager des caractéristiques et des profils communs aux familles professionnelles. Cette analyse prend en compte 20 indicateurs et plusieurs thèmes sont abordés :

- indicateurs démographiques (sur les actifs occupés) : âge, sexe, formation, précarité des emplois ;
- indicateurs du marché du travail : âge, sexe et niveau de formation des demandeurs d'emploi, tension sur le marché du travail, indice de concentration sectorielle, motifs d'inscriptions au chômage ;
- indicateurs de rotation de main-d'œuvre : départs à la retraite et entrée en CDI.

Ressemblance ou divergence des métiers au travers de la précarité, de la féminisation ou encore de la tension du marché du travail selon les classes

	Ensemble	Ouvriers qualifiés et conducteurs	Techniciens et cadres secteur marchand	Action sociale, secrétariat, gestion	Enseignants, fonction publique, santé	Métiers tertiaires faible qualification, agriculture	Métiers à formation spécifique et ouvriers non qualifiés
Actifs occupés en 1999*	1 114 372	154 317	176 920	145 477	177 015	327 547	133 096
Part (%)	100	13,8	15,9	13,1	15,9	29,4	11,9
Part des femmes (%)	45,1	6,7	25,6	76,6	60,0	60,4	24,3
Part des moins de 25 ans (%)	6,4	4,9	3,0	8,3	2,1	5,9	17,8
Part des 50 ans et plus (%)	22,9	21,3	24,7	15,1	28,3	26,7	13,9
Évolution 1990-1999 en points de la part des actifs de 50 ans ou plus	2,2	2,5	3,4	4,0	9,6	-1,6	1,5
Part des emplois non stables** (%)	13,9	10,8	6,2	20,8	8,2	16,3	22,1
Part des CAP, BEP (%)	34,7	56,9	25,0	33,0	9,4	37,7	50,2
Part des diplômés bac ou plus (%)	37,9	12,0	60,7	47,1	82,3	18,1	17,1
Part des non diplômés (%)	10,7	14,1	3,2	6,5	1,2	18,0	15,8
Marché du travail - Moyenne sur la période 1997-2005							
Part des jeunes chômeurs (%)	17,9	15,2	13,0	17,2	13,4	16,6	30,6
Part des chômeurs de longue durée (%)	34,3	33,4	31,5	36,7	31,3	37,5	27,5
dont : femmes (%)	60,0	10,5	34,9	75,6	67,6	78,7	35,6
seniors (%)	20,5	24,8	32,5	13,6	17,7	21,1	17,3
Indicateur de tension***	0,57	0,74	0,35	0,49	0,34	0,74	0,80

Sources : Insee-Recensements de la population - ANPE

* hors clergé

** contrats à durée déterminée, intérim, contrats aidés, apprentissage

*** nombre d'offres d'emploi rapporté au nombre de demandes d'emploi enregistrées

* Il s'agit des familles professionnelles FAP 1993 cf. annexe page 52

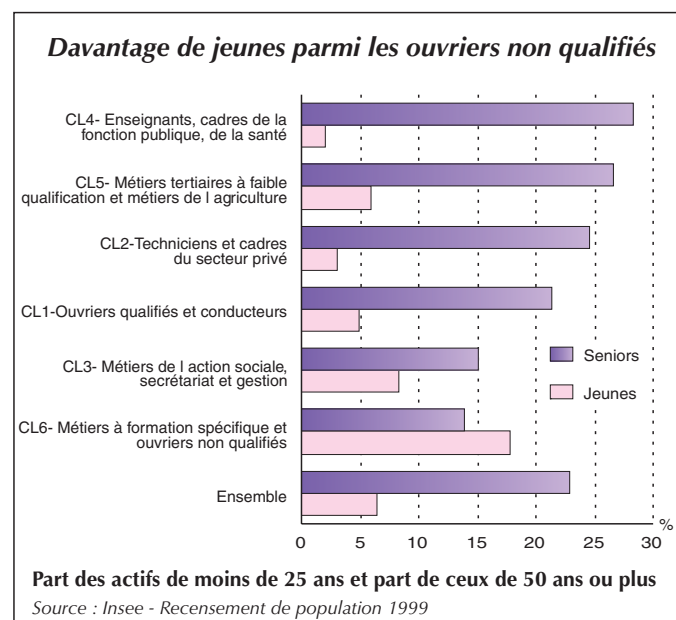
ment de plus de 3 %. Il s'agit en particulier des caissiers et employés de libre-service, des professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive et des agents d'entretien.

En 1999, 1,115 million d'actifs travaillent en Aquitaine et se répartissent dans les 84 familles professionnelles. Elles se définissent surtout en fonction de la qualification de l'emploi et non du secteur d'activité de l'entreprise dans lequel s'exerce le métier. Ainsi, les informaticiens se composent des techniciens et des ingénieurs de l'informatique, qu'ils travaillent dans une entreprise industrielle ou chez un prestataire de services.

Afin de constituer un panorama d'ensemble des métiers en Aquitaine, il est plus pertinent de travailler sur des regroupements de familles professionnelles que d'analyser les métiers isolément. Ainsi une typologie des métiers en 6 classes a été réalisée à partir d'une classification des 84 familles professionnelles.

■ Vieillessement de la population active

En 1999, les jeunes représentent 6 % des Aquitains en activité alors que les seniors comptent pour 23 %. Les actifs de moins de 25 ans sont 3,5 fois moins nombreux que ceux de 50 ans ou plus, alors qu'en 1982, ils étaient seulement deux fois moins. Ce vieillissement de la population active est dû à une forte baisse du nombre de jeunes actifs, de l'ordre de 3,3 % par an sur la période 1982-1999, et à une stabilité des effectifs seniors.



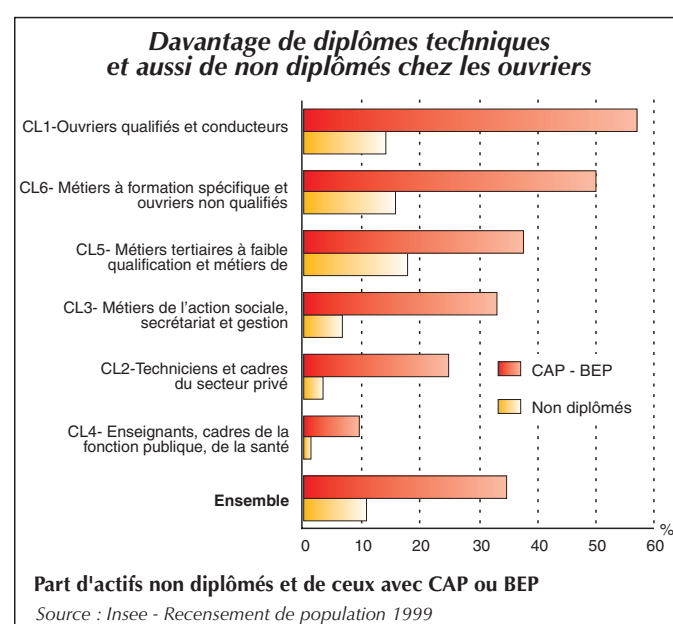
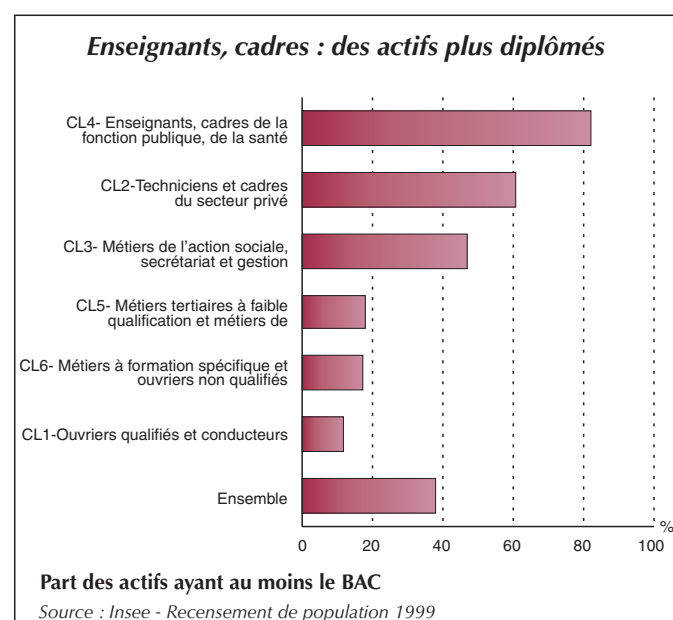
C'est dans la classe des "métiers de l'action sociale, de la gestion et du secrétariat" que la part des jeunes a le plus diminué, - 10 points sur la période, et aussi dans celle des "métiers à formation spécifique et des ouvriers non qualifiés".

Les jeunes sont moins présents dans les métiers exigeant des qualifications plus élevées, comme les techniciens, les cadres du secteur privé (parmi eux les ingénieurs et les dirigeants d'en-

treprise), et ceux de la fonction publique. La part des actifs âgés de 50 ans ou plus dans le groupe "enseignants, métiers de la fonction publique, de la santé" a fortement augmenté, + 10 points entre 1982 et 1999. Alors que les seniors en activité y étaient 3 fois plus nombreux que les jeunes en 1982, le ratio s'établit à 13 en 1999.

■ Des actifs de plus en plus diplômés

L'accès plus large à la formation, initiale et continue, et l'allongement de la durée des études se traduisent par une baisse importante de la proportion des non diplômés. En 1999, 11 % des actifs aquitains n'ont pas de diplôme, proportion inférieure à la moyenne nationale de 1,6 point. Ces actifs non diplômés occupent surtout les métiers peu qualifiés dans les classes "métiers



tertiaires à faible qualification et métiers de l'agriculture" et "métiers à formation spécifique et ouvriers non qualifiés".

En 1999, la part des actifs détenant un CAP ou un BEP et celle des diplômés de niveau supérieur ou égal au baccalauréat sont assez proches, respectivement 35 % et 38 %. Deux groupes se distinguent, d'un côté les métiers à formations plutôt courtes et techniques et de l'autre, les métiers avec un niveau de formation supérieur.

L'Aquitaine se distingue de la moyenne nationale par une plus forte proportion d'actifs ayant un diplôme technique court. Ils sont d'ailleurs majoritaires dans celle des ouvriers qualifiés et des conducteurs et dans celle des métiers à formations spécifiques tels que l'hôtellerie, la coiffure, l'esthétique ou la cuisine.

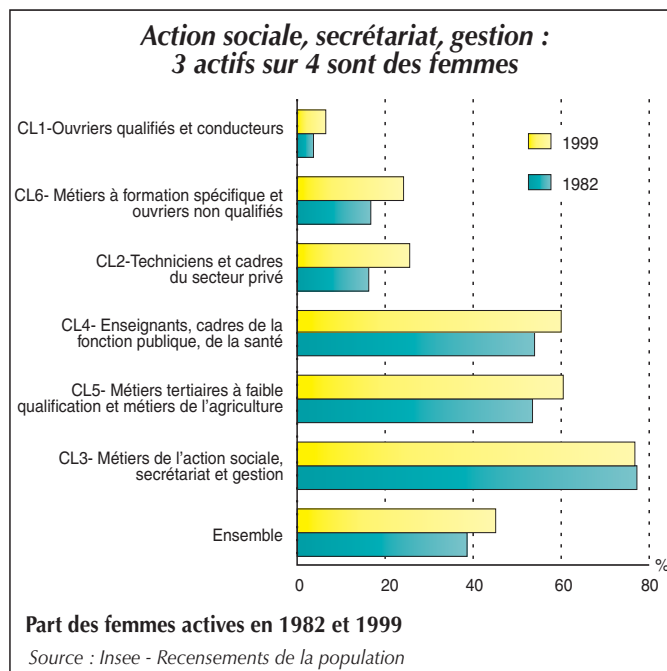
Le niveau de formation est élevé chez les "enseignants et cadres de la fonction publique" et à un niveau moindre chez les "techniciens et cadres du privé" et dans "les métiers de l'action sociale, secrétariat et gestion". La moitié des actifs ont au moins obtenu le baccalauréat. Pour la classe des "enseignants et cadres du public" 80 % sont détenteurs du bac et presque les deux tiers possèdent un diplôme du supérieur "bac + 2".

■ Des métiers qui se féminisent

L'activité féminine progresse depuis les années 1960. Aussi le taux de féminisation augmente dans toutes les classes, excepté celle des métiers de l'action sociale, du secrétariat et de la gestion, où le taux, déjà élevé, se maintient à 77 % en 1982 et en 1999.

La progression la plus importante concerne la classe des techniciens et cadres des services marchands. Le nombre de femmes a été multiplié au moins par cinq dans trois métiers, les cadres des transports et personnels navigants de l'aviation, les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et les personnels d'études et de recherche. Les femmes se sont orientées aussi vers des métiers moins qualifiés, notamment dans les services aux particuliers et les commerces alimentaires.

Même si le nombre des femmes y a progressé au cours de ces deux dernières décennies, trois classes s'avèrent moins accessibles ou moins attractives pour elles. Il s'agit surtout de celle des ouvriers qualifiés et des conducteurs avec les conditions de travail particulières du bâtiment et des transports (7 % de femmes en 1999). Les deux autres classes où les femmes sont minoritaires, occupant un poste sur quatre, sont celles des métiers à for-



mation spécifique et ouvriers non qualifiés et celle des techniciens et cadres du tertiaire marchand.

À l'opposé, les femmes sont très présentes dans l'action sociale, le secrétariat et la gestion et dans la classe des enseignants et métiers de la fonction publique. Elles occupent toujours à plus de 90 % les postes de secrétaires, d'assistantes maternelles, d'employées de maison et d'aides-soignantes.

De plus en plus présentes dans le monde du travail, les femmes sont particulièrement touchées par le chômage. En effet, sur la période 1997-2005, 57 % des demandes d'emploi émanent de femmes alors que seulement 45 % des actifs occupés sont des femmes. C'est surtout dans la classe des métiers tertiaires à faible qualification et dans celle comprenant les secrétaires de direction, que le chômage féminin s'avère le plus intense.

Le chômage de longue durée est aussi très fort dans la classe des métiers tertiaires à faible qualification. Sur la période 1997-2005, 80 % des demandeurs inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an sont des femmes. La demande des femmes est relativement importante pour des postes d'employées de maison, d'assistantes maternelles, d'agents d'entretien ou encore d'ouvrières du cuir et du textile.

Les femmes sont très touchées par le chômage en Aquitaine

Part des femmes (%)	Parmi les actifs en 1999	Parmi les personnes en recherche d'emploi	Parmi les personnes en recherche d'emploi depuis plus d'1 an Moyenne 1997-2005
Ensemble	45,1	57,4	60,0
CL1-Ouvriers qualifiés et conducteurs	6,7	9,4	10,5
CL2-Techniciens et cadres du secteur privé	25,6	36,3	34,9
CL3- Métiers de l'action sociale, secrétariat et gestion	76,6	76,9	75,6
CL4- Enseignants, cadres de la fonction publique, de la santé	60,0	68,5	67,6
CL5- Métiers tertiaires à faible qualification et métiers de l'agriculture	60,4	76,1	78,7
CL6- Métiers à formation spécifique et ouvriers non qualifiés	24,3	33,8	35,6

Source : Insee - Recensement de la population, ANPE

Une forte demande d'emploi pour des métiers peu qualifiés

	Effectif annuel moyen	Parmi l'ensemble des inscrits		Parmi les inscrits depuis plus d'1 an	
		Part des moins de 25 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Part des moins de 25 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)
Ensemble	169 010	17,9	14,7	8,2	20,5
CL1-Ouvriers qualifiés et conducteurs	19 950	15,2	16,6	6,3	24,8
CL2-Techniciens et cadres du secteur marchand	21 420	13,0	20,0	3,9	32,5
CL3- Métiers de l'action sociale, secrétariat et gestion	39 610	17,2	11,3	8,4	13,6
CL4- Enseignants, cadres de la fonction publique, de la santé	9 300	13,4	11,1	4,0	17,7
CL5- Métiers tertiaires à faible qualification et de l'agriculture	56 170	16,6	17,2	8,4	21,1
CL6- Métiers à formation spécifique et ouvriers non qualifiés	21 120	30,6	9,2	15,7	17,3

Demandeurs d'emploi en moyenne annuelle 1997-2005 (%)

Source : ANPE - Ministère du travail

Le chômage des seniors est plus souvent de longue durée

Sur la période 1997-2005, 15 % des demandeurs d'emploi ont au moins 50 ans alors que 18 % sont âgés de moins de 25 ans. Les jeunes chômeurs sont proportionnellement plus nombreux dans la classe des métiers à formation spécifique (31 %), métiers attractifs pour les jeunes et notamment pour les jeunes peu qualifiés. Les chômeurs plus âgés, généralement expérimentés, sont davantage présents dans la classe des techniciens et cadres du secteur privé. Ils sont plus fréquemment que les autres inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an. Un technicien ou cadre sur trois est en chômage de longue durée, contre un sur cinq pour l'ensemble des demandeurs.

Une augmentation de la précarité des emplois entre 1990 et 1999

Les emplois non stables recouvrent surtout les contrats à durée déterminée, majoritaires, mais aussi les emplois aidés dont la forme varie selon les politiques de l'emploi, les contrats d'inté-

rim, les contrats d'apprentissage et d'autres types de stage. En 1999, plus de 150 000 emplois prennent l'une de ces formes, soit 14 % de l'ensemble des postes de travail, contre 8,5 % en 1990. La progression la plus remarquable est celle de l'intérim, dont le nombre a plus que doublé sur la période 1990-1999.

La part des emplois précaires est importante dans la classe des métiers de l'action sociale, de la gestion et du secrétariat et dans celle des métiers à formation spécifique et ouvriers non qualifiés. Cela concerne plus particulièrement les ouvriers non qualifiés du bâtiment, avec une forte proportion d'apprentis et ceux de la manutention avec presque autant d'intérimaires que de contrats à durée déterminée. Pour les métiers de l'action sociale, culturelle et sportive, la précarité prend surtout la forme de contrat à durée déterminée (20 % des actifs occupés) ou d'emplois aidés (13 %). □

Précarité rime souvent avec faible qualification

	Emplois non stables		Parmi les emplois non stables en 1999, proportion des ... (%)			
	Nombre	%	Apprentis	Intérimaires	Emplois aidés	CDD
Ensemble	154 800	13,9	9,5	11,5	18,7	55,8
CL1-Ouvriers qualifiés et conducteurs	16 300	10,8	6,9	35,6	7,2	46,6
CL2-Techniciens et cadres du secteur marchand	11 000	6,2	6,6	10,5	12,0	63,6
CL3- Métiers de l'action sociale, secrétariat et gestion	30 300	20,8	5,1	6,3	24,3	59,2
CL4- Enseignants, cadres de la fonction publique, de la santé	14 500	8,2	3,4	2,5	12,2	72,0
CL5- Métiers tertiaires à faible qualification et de l'agriculture	53 200	16,3	5,8	7,2	26,9	57,2
CL6- Métiers à formation spécifique et ouvriers non qualifiés	29 500	22,1	26,5	15,9	10,4	44,0

Source : Insee - Recensement de la population 1999

Classe 1 : Métiers d'ouvriers qualifiés et de conducteurs

Des métiers masculins, des actifs détenteurs de diplômes techniques courts, des effectifs en diminution, un recours à l'intérim.

Cette classe* regroupe les ouvriers qualifiés du bâtiment et de l'industrie, à l'exception de ceux travaillant dans le textile et le cuir. Elle se caractérise par une légère diminution du nombre des actifs entre 1982 et 1999. Cette baisse affecte plus de la moitié des familles professionnelles et particulièrement les métiers du bâtiment et des travaux publics (BTP), de la mécanique et du travail des métaux.

Ces emplois sont rarement occupés par des femmes, sauf dans le secteur de l'électronique avec le bobinage et dans les industries de process (agro-alimentaire, chimie, caoutchouc et matières plastiques, cf. page 38). Les actifs détiennent surtout des diplômes techniques, près de trois sur cinq possèdent un CAP ou un BEP.

Moins d'ouvriers qualifiés dans le bâtiment et la mécanique, davantage de conducteurs

	Population active occupée					DEFM 1,2,3 au 31/12/2005
	Effectifs 1999	Part des femmes (%)	Seniors/Jeunes*	Variation 1982-1999		
				nombre	% annuel moyen	
Ensemble	154 320	6,7	4,4	-5 260	-0,2	19 040
Conducteurs véhicules	33 510	9,0	5,6	4 110	0,8	5 470
OQ bâtiment second œuvre	25 710	1,1	4,5	-5 970	-1,2	2 940
OQ gros oeuvre bâtiment	17 560	0,7	4,4	-3 330	-1,0	1 150
OQ maintenance	14 600	3,9	3,7	3 570	1,7	1 410
OQ manutention.....	13 960	10,0	4,0	1 540	0,7	3 040
OQ process.....	13 610	21,6	4,4	2 050	1,0	1 200
OQ mécanique.....	7 260	3,6	5,6	-5 520	-3,3	720
OQ travaux publics et béton.....	5 500	1,3	13,1	-130	-0,1	170
OQ enlèvement métal.....	4 730	1,9	2,5	150	0,2	300
OQ formage métal	4 650	0,6	2,2	-1 080	-1,2	330
OQ bois	4 640	12,1	3,3	-280	-0,3	900
OQ électricité et électronique.....	3 220	24,9	2,5	1 330	3,2	540
Conducteurs engins BTP	2 340	0,3	4,1	-570	-1,3	610
Marins, pêcheurs.....	2 070	11,2	3,0	-1 050	-2,4	190
Conducteurs engins traction	960	0,4	2,8	-80	-0,5	70

* Nombre d'actifs de 50 ans ou plus rapporté au nombre d'actifs de moins de 25 ans en 1999

Source : Insee-Recensements de la population - ANPE

La part des emplois non stables (11 %) est légèrement inférieure à la moyenne en 1999. Les contrats à durée déterminée constituent presque la moitié des postes non stables. Le recours à l'intérim est important, la proportion des emplois temporaires est trois fois plus élevée que pour l'ensemble des emplois. La part des inscriptions au chômage suite à une fin de contrat est l'une des plus fortes, elle concerne près d'un demandeur d'emploi sur deux.

Ces métiers sont exercés dans des conditions de travail souvent pénibles. Les demandes d'emploi sont faibles, au regard des offres enregistrées beaucoup plus nombreuses, ce qui crée une tension élevée sur le marché du travail.

*La présence des marins pêcheurs au sein de cette classe s'explique du point de vue de la stabilité de l'emploi, du niveau de formation et de la tension sur le marché du travail.

Classe 2 : Métiers de techniciens et cadres du secteur marchand

Des effectifs en croissance, peu de jeunes, peu de non diplômés, plutôt des cadres, davantage de chômage des seniors et de longue durée.

Le nombre d'actifs occupés a augmenté entre 1982 et 1999 dans quasiment tous les métiers, particulièrement chez les informaticiens et les cadres des transports et navigants de l'aviation, où les effectifs ont été multipliés par 2,5. Autres progressions remarquables, celle des représentants (il s'agit de représentants en services auprès des entreprises et des particuliers) qui compte 12 500 actifs supplémentaires et celle des comptables et techniciens des services administratifs avec 6 000 personnes de plus. Les femmes sont très présentes dans les métiers des services administratifs et très peu représentées dans les autres métiers.

Beaucoup de métiers d'encadrement encore peu féminisés

	Population active occupée				DEFM 1,2,3 au 31/12/2005	
	Effectifs 1999	Part des femmes (%)	Seniors/Jeunes*	Variation 1982-1999		
				Nombre		% annuel moyen
Ensemble	176 920	25,6	8,2	51 240	2,0	22 230
Représentants	29 320	31,3	3,9	12 540	3,3	3 140
Intermédiaires de commerce	14 500	43,8	5,7	5 180	2,6	480
Techniciens administratifs	12 730	62,3	6,3	5 970	3,8	620
Cadres commerciaux	11 610	17,1	27,0	2 940	1,7	4 430
Techniciens, agents de maîtrise de process	11 400	15,5	4,7	2 910	1,8	500
Techniciens, agents de maîtrise en maintenance . .	10 760	3,0	6,8	3 380	2,2	1 950
Techniciens, agents de maîtrise de la mécanique . .	10 470	6,1	12,2	-2 100	-1,1	280
Cadres administratifs	10 320	34,8	67,0	3 380	2,4	1 790
Informaticiens	8 830	23,2	2,2	5 260	5,5	1 470
Dirigeants entreprises	8 710	16,5	30,1	1 780	1,4	1 470
Personnels études et recherche	8 100	17,3	13,7	3 690	3,6	880
Cadres BTP	7 360	5,4	17,8	-460	-0,4	490
Cadres banques et assurances	6 900	28,8	177,9	1 670	1,6	250
Techniciens BTP	6 860	13,6	5,9	970	0,9	710
Ingénieurs techniques industrie	4 780	7,6	20,9	930	1,3	920
Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité. . .	3 980	7,9	5,0	330	0,5	190
Secrétaires de direction	3 890	98,0	9,4	1 700	3,4	1 900
Agents d'exploitation des transports	2 780	10,6	11,2	430	1,0	400
Techniciens, agents de maîtrise des ind. légères . .	1 960	17,1	8,3	-250	-0,7	120
Cadres transports	1 660	10,3	35,5	990	5,5	240

* Nombre d'actifs de 50 ans ou plus rapporté au nombre d'actifs de moins de 25 ans en 1999

Source : Insee-Recensements de la population - ANPE

Occupant des postes qualifiés, de techniciens et de cadres, les actifs occupés disposent au moins d'un baccalauréat, voire d'un diplôme du supérieur dans quatre cas sur dix. L'élévation générale du niveau des diplômes de la population se confirme. La part des actifs peu ou pas diplômés (13 % en 1982) se réduit à 3 % en 1999, soit 7,5 points en dessous de la moyenne de l'ensemble des métiers. En revanche, la part des bacheliers, 61 % en 1999, se situe 23 points au-dessus de la moyenne aquitaine.

Au sortir de leur formation, les jeunes ne trouvent pas toujours un emploi, la part des premières inscriptions au chômage est légèrement supérieure à la moyenne (9 % contre 7 %). En 2005, plus de 22 000 personnes sont inscrites à l'ANPE et immédiatement disponibles pour un emploi. Le chômage de longue durée est élevé, surtout pour les seniors.

Avec peu de contrats à durée déterminée, d'emplois aidés et d'intérimaires, cette classe de métiers s'avère moins précaire que les autres. En outre, la part des inscriptions au chômage suite à une fin de contrat ou une mission d'intérim est de 30 %, soit le minimum observé parmi les différentes classes.

Classe 3 : Métiers de l'action sociale, de la gestion et du secrétariat

Des emplois féminins, des effectifs en hausse, des postes précaires (contrats à durée déterminée et emplois aidés), assez peu de non-diplômés.

Les métiers de secrétaires, de comptables et d'employés administratifs et ceux de l'action sociale et de la santé (aides-soignants en particulier) sont caractéristiques de cette classe. Ainsi, les postes sont le plus fréquemment occupés par des femmes, à l'exception des métiers de l'artisanat et des arts et spectacles, avec notamment les photographes.

Les effectifs augmentent fortement entre 1982 et 1999. C'est la plus forte hausse enregistrée, au sein des six classes. L'augmentation du nombre de caissiers et d'employés de libre-service est la plus spectaculaire (+ 7,2 % par an), elle est à relier à la baisse du nombre de vendeurs (- 1,3 %). Les professionnels des arts progressent de 4,9 % par an, suivis des formateurs (4,6 % par an). Le nombre de professionnels de l'action sociale et le nombre d'aides-soignants augmentent de 3,7% par an, soit 20 000 actifs sur la période.

Les niveaux de formation varient avec les métiers. Les artisans, les caissiers et les ouvriers ont rarement le baccalauréat tandis que le niveau bac est un minimum pour les autres métiers.

Un rythme de croissance des emplois soutenu

	Population active occupée					DEFM 1,2,3 au 31/12/2005
	Effectifs 1999	Part des femmes (%)	Seniors/Jeunes*	Variation 1982-1999		
				Nombre	% annuel moyen	
Ensemble.	145 480	76,6	1,8	46 040	2,3	36 430
Secrétaires.	27 840	98,2	3,8	3 920	0,9	9 810
Professionnels de l'action sociale.	24 620	59,9	1,3	11 290	3,7	6 470
Aides-soignants	19 800	91,1	2,7	9 120	3,7	960
Caissiers, employés de libre service	18 460	82,8	0,6	12 760	7,2	4 390
Comptables	16 850	86,4	2,2	4 430	1,8	690
Employés administratifs	15 680	80,0	2,2	-2 780	-1,0	6 380
Artisans et ouvriers artisanaux	7 230	40,5	1,5	970	0,9	260
Professionnels des arts	7 080	32,3	3,1	3 910	4,9	5 740
Formateurs, recruteurs	5 710	50,0	5,8	3 050	4,6	1 580
ONQ électricité et électronique.	2 210	38,0	0,7	-630	-1,5	150

* Nombre d'actifs de 50 ans ou plus rapporté au nombre d'actifs de moins de 25 ans en 1999

Source : Insee-Recensements de la population - ANPE

Cette classe se caractérise par une plus forte précarité, un métier sur cinq n'est pas stable. Le recours aux contrats à durée déterminée, aux emplois aidés, en particulier dans les métiers du spectacle, est important. Ainsi, les jeunes occupent plus souvent ces postes. Ils sont relativement nombreux comme employés de libre-service et caissiers, mais pourtant moitié moins qu'une vingtaine d'années plus tôt.

Fin 2005, cette classe compte 36 000 demandeurs d'emploi immédiatement disponibles, dont une très forte proportion de femmes inscrites depuis plus d'un an. Depuis des années, le nombre d'offres d'emploi déposées pour le métier de caissier-employé de libre-service est important, plus que le nombre de demandes. Le niveau de tension s'inverse pour les autres métiers pour lesquels l'ANPE enregistre en moyenne entre 30 et 40 offres pour 100 demandes.

Classe 4 : Enseignants, métiers de la fonction publique, de la santé

Classe de plus en plus âgée, féminine, diplômée, la moitié des actifs dans la fonction publique.

Entre 1982 et 1999, les effectifs de cette classe ont augmenté au rythme annuel de 2,1 %. Tous les métiers sont en croissance, en particulier les employés et techniciens en assurances (4,8 % par an) et les professionnels de la communication (3,7 % par an), mais trois fois moins nombreux. Les métiers dans la fonction publique (catégories A et B) et les professions médicales se sont fortement développées. Par contre, les professions paramédicales ont peu augmenté.

La moitié des actifs de cette classe travaillent dans la fonction publique

	Population active occupée				DEFM 1,2,3 au 31/12/2005	
	Effectifs 1999	Part des femmes (%)	Seniors/Jeunes*	Variation 1982-1999		
				Nombre		% annuel moyen
Ensemble	177 020	60,0	6,9	53 370	2,1	10 080
Enseignants	49 890	17,8	3,5	1 470	2,7	2 120
Infirmiers, sages-femmes	22 300	51,2	2,4	2 240	3,1	470
Fonction publique catégorie B	18 140	63,6	30,9	7 730	3,3	110
Médecins et assimilés	17 790	34,6	26,9	6 320	2,7	260
Fonction publique catégorie A	17 580	40,7	52,1	1 130	3,0	730
Professions paramédicales	13 840	57,8	7,0	1 230	0,6	1 290
Employés, techniciens banque	12 330	79,0	9,7	2 050	1,4	640
Employés, techniciens assurances	9 470	50,9	7,2	1 710	4,8	350
Agents tourisme et transports	5 590	88,8	9,3	7 770	2,6	930
Techniciens, cadres agriculture	4 070	40,7	42,1	5 230	2,1	860
Professionnels de la communication	3 130	67,5	4,4	6 390	3,7	1 760
Professionnels du droit	2 890	62,6	20,9	10 100	1,3	560

* Nombre d'actifs de 50 ans ou plus rapporté au nombre d'actifs de moins de 25 ans en 1999

Source : Insee-Recensements de la population - ANPE

Cette classe se compose pour plus de la moitié d'emplois de la fonction publique, avec les enseignants, près de 50 000 en 1999, les infirmiers, sages-femmes et médecins des hôpitaux et les agents des administrations d'état. Les entrées dans ces professions se font sur concours avec une possibilité de promotion par voie interne.

Il y a très peu de jeunes dans ces métiers, et davantage de postes occupés par des cadres confirmés. Ainsi, 28 % des actifs ont au moins 50 ans en 1999 et sont plus diplômés que la moyenne, 82 % disposent au moins du baccalauréat.

Le marché du travail est très spécifique pour cette classe, à dominante publique. Pour des métiers comme infirmiers et employés en assurance, la tension moyenne de la période 1997-2005 est de plus de 90 offres pour 100 demandes d'emploi. En revanche pour les personnels du tourisme, des transports ou ceux de la communication et de la documentation, les offres sont plus rares, moins de 20 déposées à l'ANPE pour 100 demandes.

Classe 5 : Métiers tertiaires à faible qualification et métiers de l'agriculture

Des métiers tertiaires peu qualifiés souvent occupés par des femmes, des emplois aidés, une forte demande pour des postes sans qualification, un chômage féminin de longue durée.

Dans cette classe, la moitié des métiers subissent une diminution du nombre des actifs occupés entre 1982 et 1999. Les effectifs d'agriculteurs ont été divisés par deux, soit 58 000 postes en moins en Aquitaine. Les métiers d'ouvriers non qualifiés du textile et cuir et ceux des industries de process se réduisent également dans des proportions importantes. En revanche, quelques métiers tertiaires exigeant peu de qualification se sont fortement développés. C'est le cas des assistants maternels, dont le nombre a triplé entre 1982 et 1999 et dans une moindre mesure des agents d'entretien.

Les agriculteurs, sylviculteurs et viticulteurs constituent encore la seconde famille professionnelle en termes d'emplois. Elle est conforme au profil de cette classe sur les caractères de l'âge et du niveau de formation. En revanche, elle est moins féminisée et le marché du travail de ces professions est peu représentatif de la réalité. En effet, le salariat est moins répandu et les chefs d'exploitation déposent davantage d'offres d'emplois saisonniers que d'emplois durables.

Forte réduction des effectifs : moins d'agriculteurs et d'ouvriers des industries traditionnelles

	Population active occupée					DEFM 1,2,3 au 31/12/2005
	Effectifs 1999	Part des femmes (%)	Seniors/Jeunes*	Variation 1982-1999		
				Nombre	% annuel moyen	
Ensemble	327 547	60,4	4,5	-42 581	-0,7	53 390
Agents d'entretien	62 561	72,0	5,2	23 633	2,8	9 830
Agriculteurs, sylviculteurs	50 698	32,8	6,2	-57 930	-4,4	1 610
Fonction publique catégorie C	43 690	74,7	9,8	2 814	0,4	460
Vendeurs	39 166	69,2	1,9	-9 374	-1,3	11 770
Maraîchers, jardiniers	31 756	34,3	2,9	3 752	0,7	7 150
Assistants maternels, aides à domicile	28 855	99,2	8,7	19 307	6,7	5 470
Employés de maison	16 337	98,1	13,6	1 181	0,4	9 620
Ouvriers non qualifiés process	16 051	36,2	1,3	-11 133	-3,1	2 050
Patrons hôtels, cafés, restaurants	8 795	41,9	24,7	-1 217	-0,8	1 000
Employés des services divers	7 395	37,4	7,0	3 423	3,7	260
Gardiens	6 239	16,7	2,5	543	0,5	2 600
Ouvriers non qualifiés du bois	5 235	20,1	1,2	-3 461	-2,9	100
Ouvriers qualifiés du textile et cuir	4 150	68,9	10,0	-2 982	-3,1	860
Ouvriers non qualifiés du textile et cuir	3 450	79,4	6,8	-10 426	-7,9	300
Ouvriers des industries graphiques	3 169	26,4	4,4	-711	-1,2	310

* Nombre d'actifs de 50 ans ou plus rapporté au nombre d'actifs de moins de 25 ans en 1999

Source : Insee-Recensements de la population - ANPE

Cette classe se caractérise par une proportion importante d'actifs titulaires d'un diplôme professionnel court (38 %). De plus, presque une personne sur cinq n'a aucun diplôme. Très représentées, les femmes sont aussi très nombreuses sur le marché du travail et plus encore lorsqu'elles ne sont pas diplômées.

La part des emplois non stables est importante parmi les postes d'agents d'entretien et les assistants maternels avec de nombreux emplois aidés. Avec un nombre élevé d'intérimaires, elle l'est aussi parmi les ouvriers non qualifiés des process.

Avec presque trois fois plus de demandes que d'offres, les ouvriers du textile et du cuir, qu'ils soient qualifiés ou non, ont des difficultés sur le marché du travail. C'est également le cas pour les assistantes maternelles et les employés de maison pour lesquels la demande est nombreuse. Par contre, avec davantage d'offres d'emploi que de demandes, le recrutement des postes de maraîchers et de jardiniers, d'ouvriers non qualifiés du bois et surtout de l'agro-alimentaire paraît plus aisé.

Classe 6 : Métiers à formation spécifique et ouvriers non qualifiés

Classe jeune, peu de femmes, des apprentis, des emplois précaires, du chômage chez les jeunes.

Cette classe regroupe à la fois des métiers avec des profils particuliers comme les cadres intermédiaires de la police ou de l'armée, des métiers de l'hôtellerie, les coiffeurs et des métiers non qualifiés de l'industrie et du bâtiment.

Ces métiers sont plus fréquemment occupés par des jeunes. En 1999, la proportion de jeunes de cette classe est trois fois plus importante que celle de l'ensemble des actifs. En effet, soit ces métiers n'exigent aucune qualification, soit ils peuvent être exercés à l'issue d'une formation technique assez courte comme le BEP ou le CAP. Ces emplois sont souvent précaires, en moyenne plus d'un poste sur cinq n'est pas stable, voire un tiers des emplois non qualifiés des secteurs de la manutention, de la métallurgie ou du bâtiment. Le contrat à durée déterminée demeure fréquemment utilisé pour l'embauche, mais relativement moins que dans les autres classes de métiers. En effet, les entreprises recourent aussi à l'intérim et surtout à l'apprentissage. Plus nombreux que dans les autres classes, les apprentis sont plus de 1 500 en 1999 au titre d'employés de l'hôtellerie et d'ouvriers non qualifiés de la mécanique.

Des métiers de services vers les particuliers qui se développent, des métiers d'ouvriers non qualifiés qui se réduisent

				Population active occupée		DEFM 1,2,3 au 31/12/2005
	Effectifs 1999	Part des femmes (%)	Seniors/Jeunes*	Variation 1982-1999		
				Nombre	% annuel moyen	
Ensemble.	133 100	24,3	0,8	4 290	0,2	19 920
Armée, pompiers, police	23 900	7,3	1,2	3 010	0,8	300
Employés, agents de maîtrise hôtellerie	19 430	62,5	0,4	9 830	4,2	5 720
ONQ manutention	16 600	24,8	0,8	2 300	0,9	3 090
Ouvriers réparation automobile.	11 510	1,9	2,1	1 040	0,6	1 540
ONQ mécanique.	11 270	8,4	0,4	-2 550	-1,2	90
Bouchers, charcutiers, boulangers	11 030	9,5	1,2	-1 760	-0,9	680
ONQ gros oeuvre bâtiment	10 990	1,4	0,8	-9 180	-3,5	1 760
Coiffeurs, esthéticiens	10 680	84,8	1,0	3 270	2,2	1 980
Cuisiniers	9 020	26,4	1,1	2 720	2,1	2 610
ONQ bâtiment second œuvre	7 160	5,1	0,4	-3 730	-2,4	1 740
ONQ enlèvement ou formage métal	1 510	9,3	0,4	-660	-2,1	410

* Nombre d'actifs de 50 ans ou plus rapporté au nombre d'actifs de moins de 25 ans en 1999

Source : Insee-Recensements de la population - ANPE

Les femmes sont peu présentes dans cette classe, à peine un quart contre 45 % dans la population active. Elles occupent pourtant très majoritairement les métiers de coiffeuses, d'esthéticiennes, d'employés et d'agents de maîtrise de l'hôtellerie, soit 21 000 postes en 1999.

Le marché du travail de cette classe se caractérise par une présence plus importante de jeunes demandeurs d'emploi. Sur la période 1997-2005, 31 % des demandeurs ont moins de 25 ans (contre 18 % pour l'ensemble des postes). Ces difficultés d'insertion perdurent puisque, parmi les personnes inscrites à l'ANPE depuis plus d'un an, une sur six est un jeune. Le phénomène s'amplifie pour les jeunes ouvriers de la réparation automobile. L'accès au monde du travail est également difficile pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et les ouvriers non qualifiés de la manutention.

Les filières de formation professionnelle ou technologique dans l'académie de Bordeaux

En Aquitaine, en 2006-2007, la filière "tertiaire - administration générale" attire deux élèves sur cinq en formation professionnelle ou technologique. Elle est la plus attractive, loin devant celle du secteur sanitaire et social.

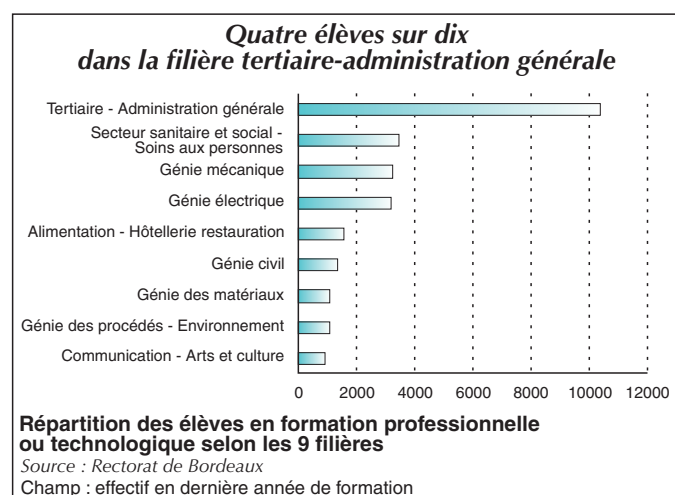
Ainsi, à l'issue du second cycle professionnel, parmi les 7 800 élèves qui ont quitté l'Éducation nationale, une grande majorité d'entre eux se sont portés sur le marché du travail et le plus souvent dans le tertiaire.

Par ailleurs, l'Académie de Bordeaux se distingue par un second cycle professionnel de plus en plus important en termes d'effectifs avec en contre partie une diminution de ceux du second cycle technologique.

Pour l'année scolaire 2006-2007, 26 200 élèves de l'académie de Bordeaux sont inscrits en dernière année de leur formation professionnelle ou technologique. Un peu plus de deux sur cinq préparent un diplôme de niveau V (CAP ou BEP), autant un diplôme de niveau IV (baccalauréat). Les autres préparent un diplôme de niveau supérieur (niveau III - BTS).

■ Neuf filières d'études

Pour l'analyse des formations de l'enseignement professionnel et technologique et afin de les rapprocher des effectifs des



métiers correspondants, le rectorat a regroupé en neuf filières les familles professionnelles (FAP) identifiées par la Dares.

La filière "tertiaire - administration générale" domine largement avec 40 % de l'ensemble des élèves. Cette filière se distingue

La rentrée 2007

Rentrée 2007 : 45 élèves de plus qu'à la rentrée 2006 dans le second cycle technologique et 170 élèves de moins dans le second cycle professionnel.

Ce bilan du second cycle technologique a été établi à un moment où les derniers chiffres connus étaient ceux de la rentrée 2006. Depuis, les résultats de la rentrée 2007 sont disponibles. Les tendances précédemment observées demeurent.

De plus, l'effet démographique à l'origine de la baisse du flux en provenance de la troisième a un effet négatif sur le second cycle technologique. Cependant cet effet est compensé par la hausse des taux de passage de seconde en première technologique et de première technologique en terminale. Ainsi, le second cycle technologique public et privé gagne 45 élèves.

Pour le second cycle professionnel, malgré une hausse des taux de passage d'une année sur l'autre, les effectifs baissent de 170 élèves. En effet, les secondes professionnelles connaissent une baisse d'effectifs qui s'explique par un taux de passage à la baisse des troisièmes générales et des troisièmes préparatoires à la voie professionnelle vers les secondes professionnelles.

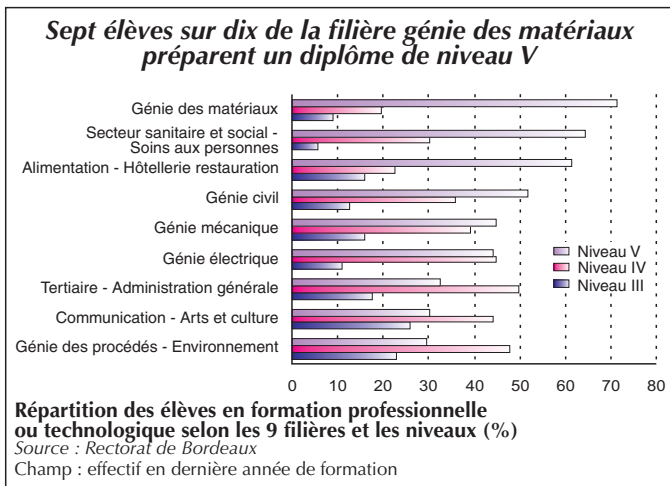
par une surreprésentation d'élèves dans le niveau IV. Ainsi, la moitié préparent un baccalauréat, en particulier un bac STG*, mercatique ou comptabilité et finances d'entreprise. Trois sur dix suivent un cursus de CAP ou de BEP (par exemple un BEP de vente-action marchande, de comptabilité ou de secrétariat) et les autres un BTS, comme celui d'assistant de direction. Cette filière mène à des métiers assez divers dont ceux du commerce et de la vente.

Trois filières dépassent chacune les 10 % du total des élèves. Il s'agit de la filière des services "secteur sanitaire et social - soins aux personnes", et de deux filières industrielles "génie mécanique" et "génie électrique".

Deux tiers des élèves de la filière du "secteur sanitaire et social - soins aux personnes" préparent un CAP ou un BEP de spécialités variées allant de la coiffure à l'optique. Le niveau V est donc proportionnellement très présent dans cette filière.

■ Peu d'élèves en "communication-arts et culture"

Les cinq autres filières regroupent une part plus modeste d'élèves comprise entre 3 % et 6 %. La filière "communication - arts



* STG : sciences et technologie de la gestion

et culture" est la plus petite en termes d'effectifs (3,4 %). Elle a un taux record d'élèves en niveau III préparant des BTS diversifiés, par exemple en "communication des entreprises" ou en "communication visuelle".

La filière "génie des matériaux" représente 4,2 % d'élèves et sept élèves sur dix y préparent un diplôme de niveau V.

Celle du "génie des procédés - environnement" regroupe aussi 4,2 % des élèves. Les niveaux III et IV y sont sur représentés.

La filière génie civil comporte 5,2 % des élèves. La moitié d'entre eux préparent un CAP ou un BEP. Cette filière mène assez directement aux métiers du bâtiment et des travaux publics.

Enfin celle de l'alimentation-hôtellerie-restauration comprend près de 6 % des élèves et le niveau V y est bien présent, car six élèves sur dix sont inscrits en CAP ou en BEP. Ainsi le CAP généraliste "des métiers de la restauration et de l'hôtellerie" est préparé par près de 570 élèves.

Le poids des effectifs par filières et niveaux est lié aux besoins de recrutement des secteurs d'activité, mais il reflète aussi l'attractivité différente exercée auprès des jeunes par certains métiers. Afin de répondre mieux aux perspectives d'emploi, le rectorat envisage de renforcer les filières sanitaires et social-soins à la personne, génie-civil, bâtiment, restauration et de réduire les filières du tertiaire administratif et du génie des matériaux (industrie du l'habillement).

■ 9 700 élèves sur le marché du travail à l'issue du second degré professionnel et technologique

Après leur formation en second cycle professionnel, la plupart des jeunes s'efforcent de s'insérer sur le marché du travail. Leur répartition selon leur cursus est estimée de la manière suivante :

Les niveaux de formation

Il existe 5 niveaux de formation définis par une nomenclature interministérielle. Ces niveaux s'échelonnent de V, niveau de formation équivalent au BEP et CAP jusqu'au niveau I, niveau supérieur à celui du master.

Pour les besoins de l'étude, seuls les niveaux V à III sont décrits.

Le niveau V, niveau de formation validé par un CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou un BEP, (brevet d'études professionnelles) correspond à une qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié.

Le niveau IV, niveau de formation validé par un baccalauréat général ou professionnel (Bac pro), un Brevet de Technicien (BT) ou un Brevet Professionnel (BP) correspond à une qualification d'agent technique, d'employé ou d'ouvrier hautement qualifié, de technicien.

Le niveau III, niveau de formation validé par un brevet de technicien supérieur ou par un diplôme universitaire de technologie ou enfin par un diplôme de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur, correspond à une qualification de technicien supérieur.

3 000 après les terminales BEP, 3 500 après les terminales préparant le bac professionnel et 1 300 après les CAP. Leurs spécialités de formation les conduisent logiquement, dans deux cas sur trois, à viser un emploi tertiaire.

Les baccalauréats technologiques ouvrent des possibilités de poursuite d'études. Aussi, le taux de "sortants" des terminales

technologiques ne dépasse pas 35 %, soit 1 900 élèves en 2005-2006.

Ainsi 9 700 élèves ont quitté l'Éducation nationale à l'issue du second cycle professionnel ou technologique.

■ La filière professionnelle : un tiers des élèves du second cycle

Dans le second cycle, la filière générale reste prépondérante avec 54 % des élèves.

Dans l'académie de Bordeaux, l'enseignement professionnel occupe une place importante. En effet, les formations du second cycle professionnel, CAP ou BEP pour le niveau V, et, baccalauréat professionnel pour le niveau IV, représentent un tiers de l'ensemble. Ces formations sont dispensées dans 101 lycées professionnels.

Un tiers des élèves dans l'enseignement professionnel

	Diplôme préparé	Toutes années confondues		Dont années terminales
		En effectif	En %	En effectif
2nd cycle général	Bac général.	52 100	53,5	14 360
2nd cycle techno.	Bac techno.	13 110	13,4	6 580
2nd cycle professionnel		32 290	33,1	15 370
	dont Bac pro.	9 140		4 160
	BEP.	18 410		8 890
	CAP.	4 740		2 320
Ensemble.		97 500	100,0	36 310

Effectifs du second cycle relevant de l'Éducation nationale, rentrée 2006

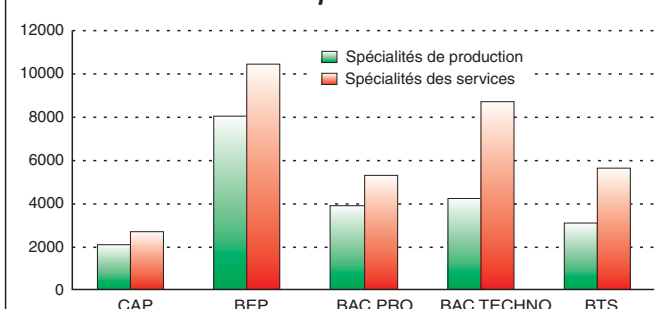
Source : Rectorat de Bordeaux

Champ : Ensemble du second cycle public et privé, Éducation nationale hors BT, MC, CAP agricole

L'enseignement technologique, sanctionné essentiellement par les baccalauréats, représente seulement 13 % des élèves.

Les spécialités de formation "services" (comptabilité, secrétariat, vente, etc.) sont toujours plus nombreuses que celles de "production" (maçon, boulanger, cuisinier, etc.). Leur répartition diffère selon le diplôme. Le secteur des services est largement prépondérant en baccalauréat technologique, BTS et BEP, un peu moins en baccalauréat professionnel et en CAP.

Plus de 10 000 élèves des BEP étudient dans les spécialités des services



Répartition des effectifs d'élèves du second cycle professionnel et technologique et des BTS selon le secteur d'activité à la rentrée 2006 (Public + Privé)

Source : Rectorat de Bordeaux

■ Progression des bacheliers professionnels

Entre les années scolaires 2002-2003 et 2006-2007, les effectifs du second cycle professionnel ont progressé de plus de 1 300 élèves. Dans le même temps, ceux du second cycle technologique ont perdu 1 060 élèves.

Les CAP en trois ans disparaissent progressivement. Les CAP en deux ans, en revanche, connaissent une forte progression, entre 2002 et 2006, de l'ordre de 600 élèves. Les préparations au BEP

Diminution des effectifs en BEP en cinq ans

Diplôme préparé	Année scolaire				
	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07
Second cycle techno					
Bac technologique.....	14 170	13 840	13 550	13 450	13 110
Second cycle professionnel	30 990	31 370	32 400	32 740	32 290
Bac pro 1 an.....	0	10	20	30	30
Bac pro 2 ans.....	7 500	7 650	8 270	8 610	8 570
Bac pro 3 ans.....	0	0	170	350	540
BEP 1 an.....	60	100	100	90	70
BEP 2 ans.....	19 120	19 000	18 880	18 740	18 340
CAP 1 an.....	300	340	450	470	310
CAP 2 ans.....	3 620	4 110	4 120	4 150	4 210
CAP 3 ans.....	390	160	390	300	220
BTS.....	8 820	8 810	8 590	8 770	8 680
BTS 1 an.....	ns	ns	ns	ns	0
BTS 2 ans.....	8 660	8 600	8 380	8 510	8 410
BTS/DTS 3 ans.....	20	20	20	50	50
DPECF CLNIV*.....	130	190	190	200	220
Ensemble.....	53 980	54 020	54 540	54 960	54 080

Évolution des effectifs dans l'Académie de Bordeaux

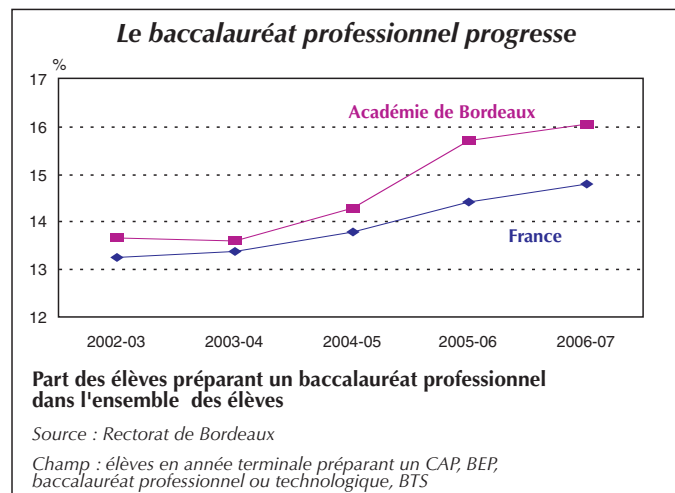
Source : Rectorat de Bordeaux

ns = non significatif, *DPECF = diplôme préparatoire aux études comptables et financières, CLNIV = classe de remise à niveau

Champ : Ensemble du second cycle Éducation nationale, hors BT, MC, CAP agricole et BTS assimilés, public et privé (années terminales et intermédiaires)

en deux ans diminuent de plus de 750 élèves. Cela résulte de la diminution de l'orientation de la troisième vers la seconde professionnelle.

Depuis sa création en 1985, le baccalauréat professionnel a connu un essor important. Entre 2002 et 2006, 1 650 élèves supplémentaires préparent un baccalauréat professionnel, dont



660 pour la classe de première professionnelle. Cette hausse est due au flux croissant d'élèves qui préparent un baccalauréat professionnel après avoir obtenu un CAP (+ 100 élèves) et surtout après un BEP (+ 400 élèves).

Dans le second cycle technologique, pour l'académie de Bordeaux, les effectifs baissent pour toutes les filières, hormis la filière ST2S (série sciences et technologiques de la santé et du social). C'est vrai aussi dans l'ensemble de la France.

■ Résistance de la série STI

La filière professionnelle, déjà plus importante qu'au niveau national à la rentrée 2002, accroît sa sur représentation depuis 2004. À l'inverse, l'enseignement technologique diminue dans l'Académie de Bordeaux, mais au même rythme qu'au niveau France entière.

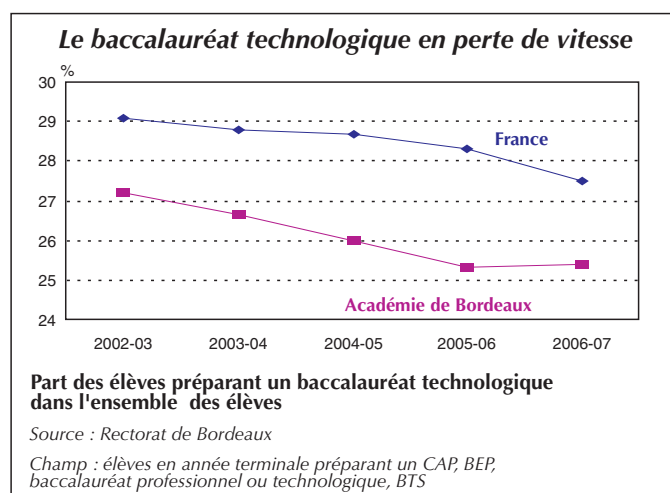
Ainsi, au niveau IV, la filière technologique représente 26 % des effectifs de terminales de l'Académie de Bordeaux contre 29 % pour la France. Les séries ST2S (sciences et technologies de la santé et du social) et STG (sciences et technologies de la


26 % des élèves de terminales préparent un bac technologique

Diplôme préparé	Académie de Bordeaux		France entière	
	Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Terminale ES.....	4 462		100 928	
Terminale L.....	2 862		57 947	
Terminale S.....	7 040		156 837	
Total baccalauréat général.....	14 364	57	315 712	55
Bac pro 1 an.....	28		556	
Bac pro 3 ans : 3 ^e année.....	147		1 639	
Terminale professionnelle.....	3 983		86 354	
Total baccalauréat professionnel....	4 158	17	88 549	16
Terminale ST2S.....	804	12	24 768	15
Terminale STG (STT avt la rentrée 2006).....	3 382	52	87 091	52
Terminale STL.....	1 852	28	42 077	26
Terminale STL.....	382	6	7 815	5
Terminale techno TMD hôtellerie... ..	163	2	2 916	2
Total baccalauréat technologique ...	6 583	26	164 667	29
Total niveau IV.....	25 105	100	568 928	100

Effectifs 2006-2007 : années terminales du niveau IV (public et privé)

Source : Éducation nationale - BCP



gestion) sont particulièrement déficitaires. La série sciences et technologies industrielles (STI), avec 28 % à Bordeaux, résiste bien contre une moyenne nationale de 26 %. 

L'apprentissage

La voie de l'apprentissage est choisie par un quart des jeunes préparant un CAP, un BEP ou un bac pro

Diplôme	Élèves		Apprentis		Ensemble	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Bac pro . . .	4 160	89,3	500	10,7	4 660	100
BEP	8 890	90,0	990	10,0	9 880	100
CAP	2 320	37,8	3 820	62,2	6 140	100
Ensemble. .	15 370	74,3	5 310	25,7	20 680	100

L'apprentissage selon le diplôme de niveau IV ou V préparé en 2005-2006

Source : Rectorat de Bordeaux

En 2005-2006, l'Académie comptait environ 5 300 apprentis en dernière année de préparation d'un diplôme professionnel de niveaux IV ou V, spécialités agricoles exclues. Cet effectif représente un quart des jeunes préparant ces diplômes.

La part de l'apprentissage est très variable selon le diplôme. Autour de 10 % pour les baccalauréats professionnels ou le BEP, et plus de 60 % pour le CAP qui demeure le diplôme dominant de cette voie de formation.

L'enseignement agricole renforce son caractère professionnel

Au 1^{er} octobre 2007, 10 890 élèves sont inscrits en formation initiale par voie scolaire dans les établissements d'enseignement agricole d'Aquitaine, soit 6,3 % des effectifs nationaux. Les établissements publics accueillent 37 % des élèves, 33 % sont scolarisés dans un établissement privé à rythme approprié, essentiellement en maisons familiales rurales, et 30 % dans un établissement privé à temps plein.

Les établissements de statut public accueillent la majorité des élèves présents en niveau 3, niveau BTSA (62 %) et niveau 4, -bac professionnel ou technologique ou BTA (55 %)- tandis que ceux de statut privé sont fortement positionnés sur les formations de cycle court (78 %).

À la rentrée 2007, les formations générales ou technologiques accueillent 3 890 élèves, soit 36 % des effectifs de l'enseignement agricole. Elles regroupent les élèves scolarisés en cycle d'orientation au collège, bac technologique, cycle de détermination de lycée et en bac S. Les effectifs se sont réduits de 3,3 % sur un an. Cette baisse s'est concentrée dans les classes de quatrième et celles conduisant au baccalauréat technologique tandis que les effectifs en cycle de détermination de lycée et en bac S se sont maintenus.

L'enseignement professionnel compte 7 000 élèves, un effectif en baisse de 1,9% sur un an. Sa part dans l'ensemble de l'enseignement agricole s'est accrue, passant de 62,9 % à la rentrée 2004 à 64,3 % à la rentrée 2007. L'enseignement agricole renforce ainsi son caractère professionnel.

Les effectifs se répartissent dans quatre grands secteurs de formation :

****services** : services aux personnes et aux entreprises, commercialisation. Ce secteur compte le plus grand nombre d'élèves avec près de la moitié des effectifs de l'enseignement professionnel agricole ;

****production** : production agricole, agroéquipement et activités hippiques. Avec des effectifs en régulière diminution, la part de ce secteur est passée de 37 % à 29 % en 10 ans ;

****aménagement** : travaux paysagers, travaux forestiers, faune sauvage et protection de la nature. Ce secteur représente 16 % des effectifs et est le seul à gagner des élèves sur un an ;

****transformation** : industries agroalimentaires, bio-industries de transformation et analyses agricoles biologiques et biotechnologies. Les effectifs de ce secteur sont en baisse, et représentent près de 7 % des élèves dans l'enseignement professionnel agricole.

Par ailleurs, 2 100 apprentis poursuivent leur scolarité dans des CFA agricoles, principalement dans les domaines de la production (animale et végétale) et les travaux paysagers.

DRAF Aquitaine

BTA : Brevet de technicien agricole

BTS : Brevet de technicien supérieur

BTSA : Brevet de technicien supérieur agricole, formation en deux ans après un BTA ou un baccalauréat

CFAA : centre de formation d'apprentis agricoles

POUR EN SAVOIR PLUS...

• **"Dossier emploi formation-mars 2008"** - site internet Draf Aquitaine

• **"La formation initiale en Aquitaine à la rentrée scolaire 2007"**

Agreste Aquitaine Chiffres et données n°9-mai 2008

<http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/R7207A07.pdf>

• **"L'enseignement agricole en 2006-2007 : une offre de formation très diversifiée ouverte aux élèves du milieu non agricole"**

Agreste Aquitaine Analyses et résultats n°6-juin 2007

<http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/R7207A08.pdf>

• **"Les résultats aux examens dans l'enseignement agricole - session 2007"**

Agreste Aquitaine Chiffres et données n°5-septembre 2007

<http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/R7207A14.pdf>

Une mobilité professionnelle mesurée chez les salariés

Entre 2003 et 2004, huit salariés aquitains sur dix n'ont pas changé de métier. Les ouvriers non qualifiés, les cadres administratifs ou du bâtiment, les salariés à qualification généraliste sont les plus mobiles, mais le record est atteint en Aquitaine par les techniciens de l'informatique : en un an, seuls six sur dix ont gardé le même métier.

La mobilité est plus forte chez les jeunes et chez les hommes. Les trois quarts de ces mobilités s'effectuent au sein de l'entreprise et entraînent rarement un changement de région.

En Aquitaine, comme dans l'ensemble de la France, huit salariés sur dix (cf. encadré p. 28) n'ont pas changé de métier en un an, soit entre octobre 2003 et octobre 2004. Sur deux ans, ils sont sept sur dix.

Les métiers les plus "stables" sont sensiblement les mêmes d'une région à l'autre. Ce sont d'une part des métiers accessibles par des formations spécifiques ou offrant une certaine sécurité de l'emploi et de salaire. C'est le cas des infirmiers, des médecins, des cuisiniers, des coiffeurs, des métiers de la banque ou des assurances. Ce sont d'autre part des métiers à faibles qualifications et rémunérations comme les métiers d'agents d'entretien, de conducteurs de véhicules, de caissiers ou d'employés de libre service. Pour ces derniers, il est en effet difficile pour des salariés peu diplômés de changer d'orientation en cours de carrière.

Les jeunes de 15 à 29 ans, en début de vie professionnelle, sont moins fixes que leurs aînés : près de trois sur dix ont changé de métier pendant l'année. Néanmoins, les métiers les plus stables sont le plus souvent les mêmes que ceux des salariés les plus âgés en particulier pour les métiers à formation initiale lourde et spécifique.

Environ un quart des jeunes travaillant dans les métiers à faible qualification initiale comme les agents d'entretien et les conducteurs de véhicules ont quitté ce métier en moins d'une année. Une faible rémunération, des conditions de travail difficiles et l'absence de perspectives professionnelles les font s'orienter rapidement vers d'autres métiers sans que cela soit d'ailleurs toujours une promotion. Ainsi, certains jeunes conducteurs de véhicules se tournent vers la manutention, et des agents d'entretien vers les professions de l'action sociale, culturelle et sportive ou les métiers de bouche.

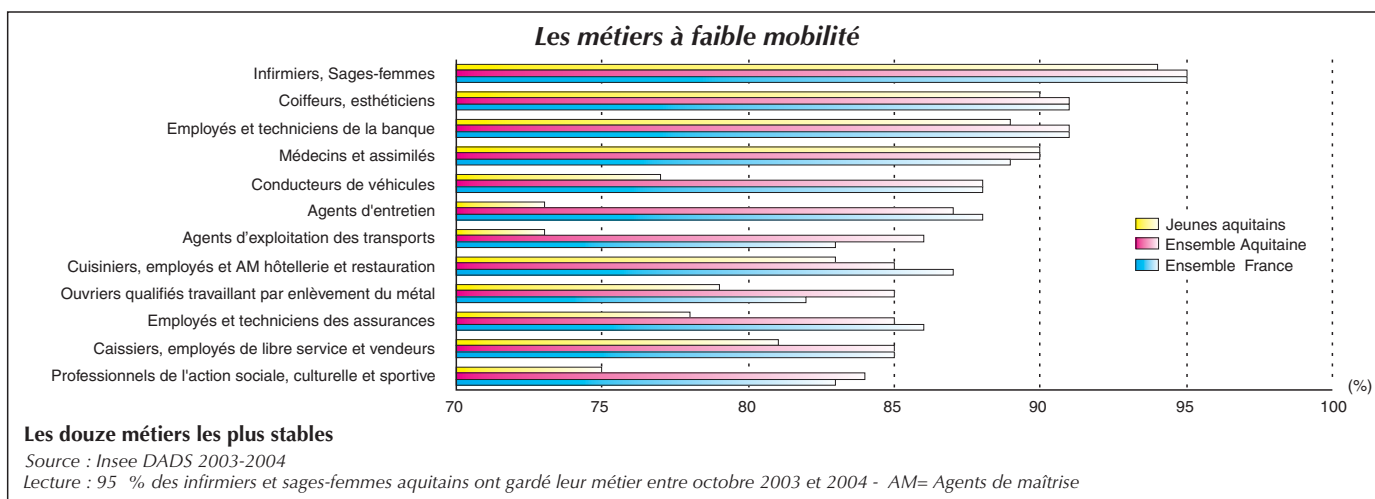
■ Les techniciens de l'informatique les plus mobiles

Les mobilités professionnelles sont dues à des réorientations ou des promotions.

Les métiers où elles sont plutôt élevées sont principalement ceux :

- d'artisans ou ouvriers des entreprises artisanales, à spécialités diverses, comme les artisans d'art ou les artisans teinturiers, qui deviennent alors souvent ouvriers non qualifiés de la manutention ou des industries de process ;
- d'ouvriers non qualifiés qui se reconvertissent en ouvriers qualifiés ;
- de cadres administratifs, comptables ou financiers qui se tournent vers les professions d'ingénieurs ou de dirigeants d'entreprise ;
- de salariés à qualification généraliste tels que les employés des services divers qui évoluent vers des métiers de vendeurs, de cuisiniers, d'agents d'entretien ou de secrétaires ;
- de techniciens de l'informatique, de patrons d'hôtels restaurants, etc.

Pour ces métiers à forte mobilité, quelques disparités régionales apparaissent. En particulier, en Aquitaine, les douze métiers les moins stables le sont souvent de façon plus prononcée que dans la plupart des autres régions. La seule exception est celle des employés des services divers où la stabilité est légèrement supérieure en Aquitaine comparée à l'ensemble de la France. De plus, l'Aquitaine se distingue comme étant la région où les tech-



nicieus de l'informatique changent le plus souvent de métier : seuls six salariés sur dix exercent cette profession depuis au moins une année. Les mobilités s'effectuent alors souvent avec les métiers d'ingénieurs informatiques ou de techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation.

À l'inverse, les ouvriers qualifiés de la mécanique sont nettement plus stables en Aquitaine que dans le reste de la France (taux de stabilité respectivement de 77 % et 70 %).

Chez les jeunes, les onze métiers les moins stables sont identiques à ceux de leurs aînés avec des mobilités plus prononcées. Seulement la moitié des jeunes ouvriers non qualifiés de la manutention et des cadres administratifs et financiers exercent leur profession depuis au moins une année. Le salaire, mais aussi les conditions de travail, sont parfois des raisons de ces mutations : les ouvriers non qualifiés de la manutention perçoivent une faible rémunération, autour de 1 000 euros nets mensuels. À l'inverse, la profession de cadres administratifs recrute beaucoup de jeunes, plutôt bien rétribués et en recherche de promotion en chaîne.

■ Mobilité professionnelle ne rime pas avec mobilité géographique

Entre 2003 et 2004, un salarié aquitain sur cinq a découvert un nouveau métier. Il est âgé en moyenne de 38 ans, alors que celui qui n'a pas changé a trois ans de plus. Comme pour les salariés stables, 20 % des nouveaux arrivants travaillent à temps partiel.

Le salaire est sans doute souvent un facteur stimulant du changement. En effet un tiers des salariés enregistrent une augmentation substantielle de salaire en arrivant dans un nouveau métier. En revanche, 12 % ont une diminution de salaire.

Toutefois, un salarié aquitain arrivant dans un nouveau métier a une rémunération nette mensuelle moyenne de 1 500 euros par an (1 700 euros au niveau France entière), soit 50 euros de moins que celle d'un salarié déjà en poste depuis plus d'une année.

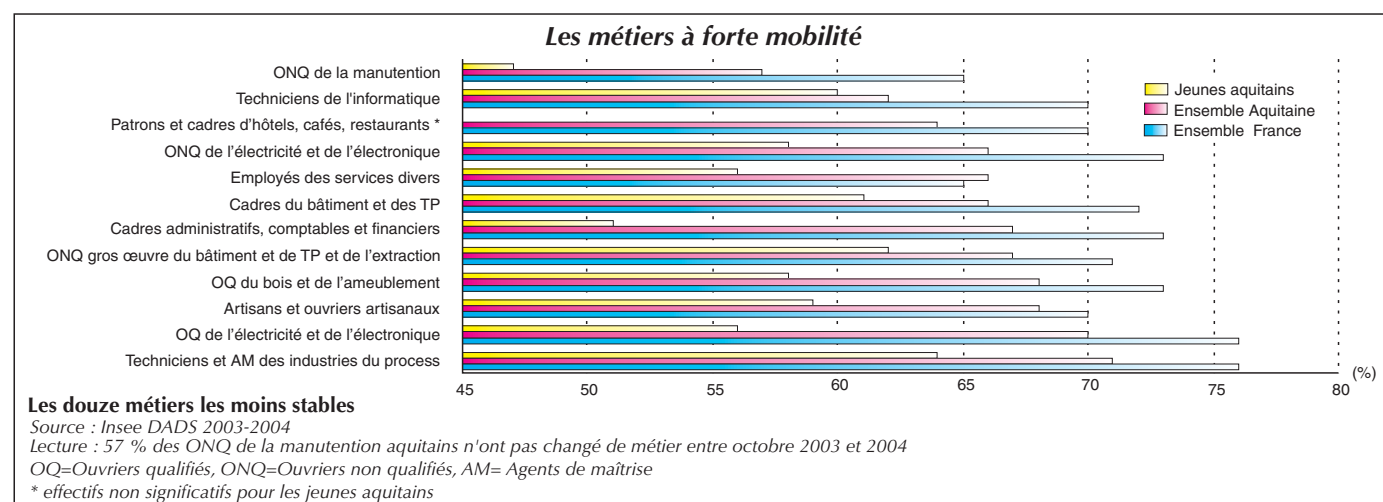
Cette mobilité professionnelle est rarement liée à une réelle mobilité géographique : plus de neuf salariés sur dix n'ont pas changé de zone d'emploi. En Aquitaine, plus que dans l'ensemble des régions, la probabilité de changer de région augmente avec la catégorie socio-professionnelle, mais ne dépasse jamais 8 %. Cette faible mobilité géographique s'explique par le fait que la plupart de ces mobilités sont en fait des promotions internes : en effet, sept sur dix ont lieu dans le même établissement. Par ailleurs les mobilités professionnelles se font une fois sur deux dans des entreprises de moins de 50 salariés alors que les salariés stables sont moins souvent dans des petites entreprises. L'intérim est rarement adopté lors des mobilités (3 % des cas). Toutefois ce sont les ouvriers, qualifiés ou non, qui y font le plus appel. Le record est atteint par les ouvriers non qualifiés de la manutention : un quart des nouveaux ont un contrat d'intérim.

■ Les femmes moins mobiles que les hommes

Les femmes se révèlent plus stables que les hommes : 83 % des femmes n'ont pas changé de métier entre 2003 et 2004 contre 78 % des hommes.

Les profils des femmes et des hommes entrant dans un nouveau métier sont semblables en terme d'âge, de progression salariale, de mobilité géographique. Le temps partiel est nettement plus développé chez les femmes, mais autant chez les salariés établis dans le métier que chez les entrants, soit un tiers des emplois. En revanche, chez les hommes, les entrants sont plus souvent à temps partiel que les stables (13 % et 9 %). Les mobilités externes à l'entreprise sont un peu plus développées pour les femmes que pour les hommes (26 % des cas contre 24 %).

Parmi les douze métiers les plus stables, huit sont les mêmes pour les deux sexes. On retrouve les professions de la santé et de l'action sociale ainsi que les cuisiniers, les agents d'entretien et les coiffeurs. □



Les infirmiers et les infirmières gardent leur métier

Les 12 métiers les plus stables par sexe	Taux de stabilité des femmes (%)	Taux de stabilité des hommes (%)	Part des femmes dans le métier (%)
8 métiers les plus stables pour les hommes et femmes			
Infirmiers et sages-femmes	96	91	89
Coiffeurs, esthéticiens	92	87	85
Employés et techniciens de la banque	90	92	58
Médecins ou assimilés	88	91	41
Agents d'entretien	88	86	72
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive.	85	84	60
Cuisiniers et employés de l'hôtellerie	84	86	51
Professions para-médicales	84	85	68
4 métiers les plus stables pour les femmes			
Ouvriers non qualifiés du bois et de l'ameublement	90	77	20
Employés et techniciens des assurances	87	76	79
Caissiers, employés de libre service et vendeurs	87	78	79
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	83	69	40
4 métiers les plus stables pour les hommes			
Conducteurs de véhicule	82	88	9
Agents d'exploitation des transports	78	87	11
OQ travaillant par enlèvement du métal.	ns*	85	2
Cadres de la banque et des assurances	79	83	30

Source : Insee, DADS 2003-2004

* ns=non significatif

L'étude de 65 familles professionnelles

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) sont fournies chaque année par les établissements employeurs aux administrations fiscale et de sécurité sociale. Elles contiennent pour chaque salarié des caractéristiques d'état civil, des données sur l'emploi et la rémunération.

Les fichiers DADS permettent d'étudier les mobilités professionnelles des salariés à un an d'intervalle, dans cette étude entre octobre 2003 et octobre 2004.

Le champ d'étude est donc composé des personnes en emploi en début et en fin de période.

Les situations telles que l'entrée des jeunes sur le marché du travail, les retraits temporaires ou définitifs d'activité, le retour en activité des femmes, les échanges emploi-chômage, les passages entre l'emploi privé/semi-public et emploi public ne sont pas prises en compte.

Le taux de stabilité dans la famille professionnelle est défini comme le rapport entre le nombre de salariés en emploi à la fois en 2003 et 2004 et l'effectif salarié moyen sur la période 2003-2004.

Les informations disponibles dans les DADS étant parfois insuffisantes, la codification de quelques métiers en famille professionnelle 2003 (FAP - 2003) n'a pu être faite de façon satisfaisante en particulier pour les aides soignants, les assistants maternels, les secrétaires de direction, les comptables et pour les ouvriers non qualifiés du bâtiment du second œuvre, de la mécanique et par enlèvement ou formage de métal.

Par ailleurs, les DADS en 2003 ou 2004 ne prenant pas en compte les salariés de la fonction publique d'état, de l'agriculture et des services domestiques, cette étude est basée sur les métiers exercés par les salariés hors ceux relevant de la fonction publique d'état ou hospitalière, de l'agriculture, de l'enseignement, des services domestiques. Il est à noter que ces métiers ont des statuts particuliers d'emploi peu pertinents pour l'étude de la mobilité professionnelle.

Ainsi l'étude présentée dans cette partie est basée sur 65 familles professionnelles (FAP - 2003) parmi l'ensemble des 86 familles professionnelles.

Les fiches métiers

■ Données de cadrage

Les effectifs des actifs occupés sont arrondis à la centaine et ceux des demandeurs d'emploi au 31/12/2006 à la dizaine.

À chaque salarié présent dans le fichier DADS 2004 a été attribuée une famille professionnelle dans la mesure où sa "profession et catégorie socioprofessionnelle" ou son activité étaient bien codifiées dans le fichier. Ainsi, pour 15 % des salariés, il n'a pas été possible de donner une famille professionnelle, et donc de les inclure dans l'étude.

Ont été calculés le niveau de salaire et la structure par âge.

Salaire (ou âge) médian : salaire (ou âge) qui partage la population en deux parties égales

Premier décile des salaires (des âges) : 10 % des salariés gagnent moins que ce salaire (ou ont moins que cet âge)

Dernier décile des salaires (des âges) : 10 % des salariés gagnent plus que ce salaire (ou ont plus que cet âge).

Demandeurs d'emploi au 31/12/2006 : effectifs des catégories 1, 2 et 3 des demandeurs d'emploi.

■ Pyramide des âges

La pyramide des âges est représentée en pourcentage selon l'âge et le sexe par rapport à l'ensemble des salariés de la famille professionnelle.

■ Variations salariales pour les entrants et les sortants du métier entre 2003 et 2004

Lors des changements de famille professionnelle, les variations de salaire entre 2003 et 2004 sont considérées comme significatives si elles s'écartent de 10 % du salaire de 2003.

Au sein de chaque famille professionnelle, pour les jeunes de moins de 30 ans et pour l'ensemble des salariés, la part de ceux qui ont obtenu une variation de salaire lors de leur entrée ou de leur sortie de la famille professionnelle est représentée.

■ Marché du travail 2006

Indicateur de tension : rapport entre le nombre d'offres déposées dans l'année à l'ANPE et le nombre de demandes enregistrées dans le même temps.

Taux d'écoulement des demandes d'emploi : rapport entre les demandes d'emploi sorties du fichier ANPE pendant l'année et le potentiel des demandes d'emploi, c'est à dire la somme des demandes d'emploi enregistrées pendant l'année et des demandes d'emploi déjà présentes en début d'année.

Part des offres d'emploi de plus de 6 mois : rapport du nombre d'offres déposées depuis plus de 6 mois à l'ANPE sur le nombre d'offres déposées à l'ANPE

Part des offres d'emploi aidé : rapport du nombre d'offres en emploi aidé déposées à l'ANPE sur le nombre d'offres déposées à l'ANPE.

Au cours de l'année 2005, les nouveaux contrats aidés définis par la loi de programmation pour la cohésion sociale se sont progressivement substitués aux anciens dispositifs des secteurs marchand et non marchand. Il s'agit des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), des contrats d'avenir, des contrats d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) ou des "nouveaux" contrats initiative emploi (CIE).

■ Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004

L'approche mobilité professionnelle est réalisée à partir des DADS. Le champ d'étude est limité aux personnes salariées des secteurs privés et semi-public en emploi en 2003 et 2004. Pour chaque actif, les changements éventuels de famille professionnelle entre 2003 et 2004 sont observés.

Taux de stabilité dans la FAP : rapport entre le nombre de salariés en emploi dans cette famille en 2003 et 2004 et l'effectif salarié moyen sur la période 2003-2004

Taux d'entrée dans la FAP : rapport entre le nombre de salariés nouveaux dans cette famille en 2004 et l'effectif salarié moyen sur la période 2003-2004

Taux de sortie dans la FAP : rapport entre le nombre de salariés ayant quitté cette famille en 2004 et l'effectif salarié moyen sur la période 2003-2004

■ Salaire net horaire médian

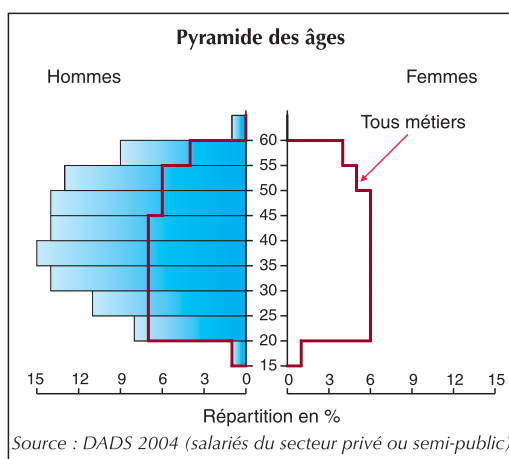
Pour une famille professionnelle, les salaires nets horaires médians sont comparés pour les salariés entrants dans cette famille, pour ceux sortants de cette famille (il s'agit alors du salaire dans la nouvelle famille) et pour les salariés stables dans cette famille entre 2003 et 2004.

Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction et conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics

Données de cadrage

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Actifs occupés (1999)	8 200	154 700	1 115 500
dont : part (%)			
Femmes	0,9	1,2	45,1
Moins de 25 ans	3,2	3,0	6,4
50 ans ou plus	23,7	23,4	22,9
Aucun diplôme ou CEP, BEPC	41,2	48,1	27,4
Titulaires de bac >= 2 ans	1,9	2,1	22,7
Évolution des actifs 1990-1999 (en %)	nc	nc	5,0
Salaire net horaire en 2004 (euros)			
Médian	9,3	9,7	8,5
Premier décile	7,3	7,3	6,4
Dernier décile	12,5	13,3	15,8
Âge en 2004 (années)			
Médian	40	40	38
Premier décile	25	25	23
Dernier décile	54	55	54
Demandeurs d'emploi au 31/12/2006	840	14 430	143 640

Source : Insee - Recensements de la population, DADS 2004, ANPE 2006



Les demandeurs d'emploi

Part (%)	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Demandes de plus d'un an	33,5	26,2	32,8
Femmes	1,1	0,9	55,1
Moins de 25 ans	16,3	13,3	16,9
50 ans ou plus	13,2	17,6	15,4

Source : ANPE 2005 - Dares

Formations pouvant conduire aux professions d'ouvriers qualifiés des travaux publics et conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics

Effectifs aquitains en dernière année de formation	En apprentissage	En établissements publics et privés
	2005-2006	2006-2007
CAP conduite d'engins de travaux publics	2	34
BEP travaux publics	-	12
Bac pro travaux publics	-	13
BTS bâtiment	-	15
BTS travaux publics	-	14
DUT génie civil - TP et aménagement	8	-
DUT génie civil - bâtiment	5	-

Source : Rectorat de l'Académie de Bordeaux

Des professions masculines

En Aquitaine, ces deux familles professionnelles représentent 8 200 personnes, en 1999, qui travaillent principalement dans le secteur de la construction, des administrations publiques et des transports. Sept sur dix sont ouvriers qualifiés. Ils sont alors artisans en terrassement, chefs d'équipes du gros œuvre, ouvriers qualifiés des travaux de béton ou des industries d'extraction. Trois sur dix sont conducteurs d'engins soit grutiers, bou-teurs, conducteurs de pelles mécaniques, de bulldozers ou de camions de chantiers, etc.

Entre 1990 et 1999, les effectifs des ouvriers qualifiés des travaux publics ont diminué, mais moins en Aquitaine que dans le reste de la France. En revanche, le nombre de conducteurs d'engins a nettement baissé en Aquitaine comme dans les autres régions. Depuis 1999, les effectifs de ces métiers se sont stabilisés, mais l'emploi dans le secteur du bâtiment est très sensible à la conjoncture.

Ces métiers sont quasi exclusivement masculins. Le niveau de qualification initial est assez faible : près de quatre personnes sur dix n'ont aucun diplôme et la moitié sont titulaires d'un diplôme technique court tel que CAP ou BEP. Néanmoins, la formation continue est assez développée.

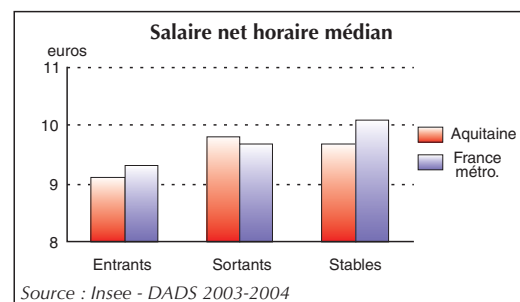
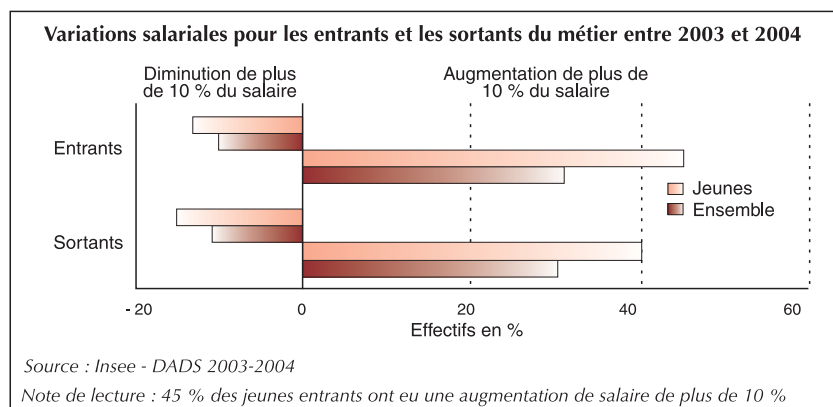
L'âge médian s'établit à 40 ans, un quart de ces ouvriers ayant moins de 32 ans, un quart plus de 49 ans, la profession ayant du mal à se renouveler. Les jeunes sont ainsi peu nombreux : les conditions de travail peuvent leur faire peur et les employeurs préfèrent du personnel expérimenté.

Le temps partiel est peu fréquent et le salaire moyen mensuel s'élève à 1 400 euros, soit 100 euros de moins que le salaire moyen aquitain.

Des tensions pour les ouvriers qualifiés des travaux publics

La plupart des salariés sont sous contrat à durée indéterminée ou dans la fonction publique. Contrairement à de nombreux autres métiers, les nouvelles embauches sur contrat à durée indéterminée sont majoritaires (six contrats sur dix dans les entreprises de 10 salariés ou plus).

Pendant l'année 2006, 400 demandes d'emploi ont été enregistrées pour les ouvriers qualifiés des travaux publics, soit deux fois moins de candidatures que d'offres d'emploi. La plupart des candidatures proviennent de personnes en fin de



contrat qui théoriquement devraient pouvoir retrouver un emploi assez facilement.

À l'inverse, les employeurs ressentent quelques difficultés de recrutement pour des offres d'emploi qui concernent majoritairement des missions de moins de six mois. Ces difficultés de recrutement ne sont pas spécifiques à l'Aquitaine et touchent toutes les régions. La particularité de l'Aquitaine vient du fait, que malgré ces nombreuses offres, un tiers des demandeurs d'emploi sont dans cette situation depuis plus d'un an. Ainsi, si les candidats sont peu nombreux, leur profil ne semble pas toujours adapté.

La situation des conducteurs d'engins est différente : durant l'année 2006, les candidatures ont été supérieures aux offres de l'ANPE. La plupart des demandeurs sont en fin de contrat, mais un sur cinq a été licencié. Les chômeurs de longue durée sont également très nombreux.

Des mobilités professionnelles élevées

La région Aquitaine se distingue des autres régions françaises par une mobilité professionnelle plus élevée pour ces deux métiers. Entre 2003 et 2004, 22 % des salariés ont quitté ces métiers, tandis que 23 % les ont découverts (respectivement 19 % et 21 % au niveau France).

Les mobilités professionnelles se font essentiellement au sein du secteur du bâtiment tant pour les entrées que pour les sorties. Les perspectives d'évolution semblent assez nombreuses.

À un niveau national, d'ici 2015, les effectifs de l'ensemble des métiers du secteur du bâtiment et des travaux publics devraient s'accroître d'environ 3 % chaque année. Les effectifs d'ouvriers qualifiés des travaux publics d'une part et de conducteurs d'engins d'autre part devraient progresser davantage : respectivement de 3,6 % et 4,6 %.

Marché du travail en 2006

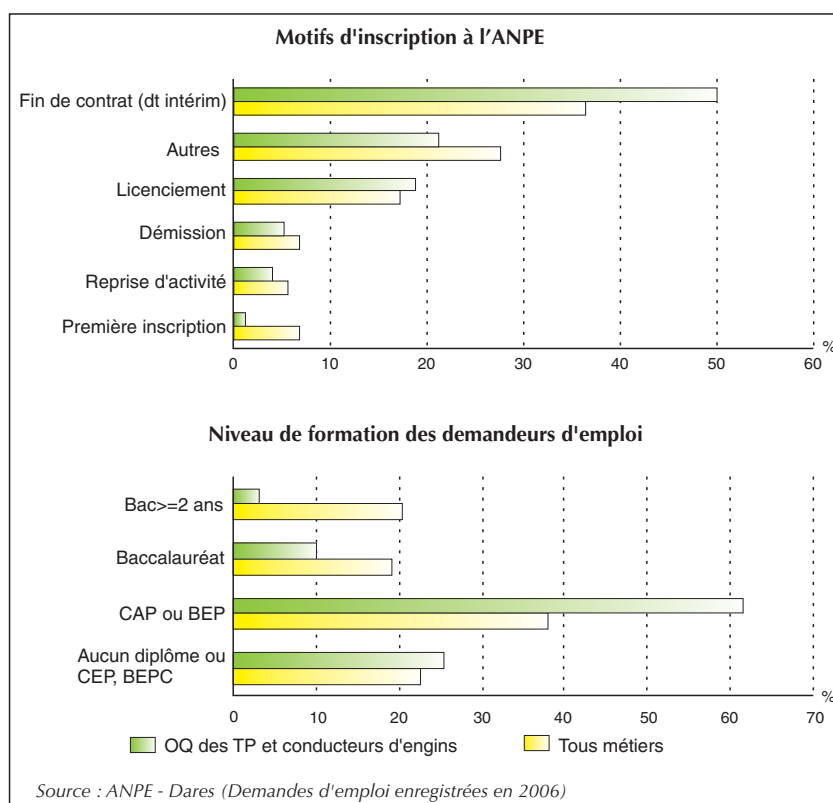
	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Indicateur de tension en 2006	0,99	1,07	0,67
en 2005	0,90	1,12	0,61
Taux d'écoulement des demandes d'emploi (%)	66,0	68,0	65,9
Part des offres d'emploi > 6 mois (%)	31,9	34,3	41,0
Part des offres d'emploi aidé (%)	4,1	5,6	13,4

Source : ANPE 2005 et 2006 - Dares

Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004 (%)

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Taux de stabilité	78	80	80
Taux d'entrée	23	21	20
Taux de sortie	22	19	20

Source : Insee - DADS 2003-2004

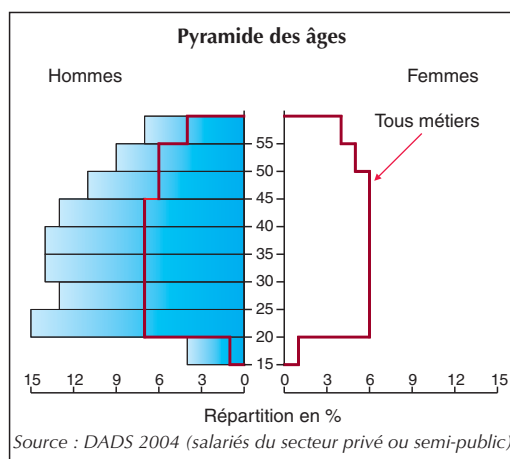


Ouvriers qualifiés du gros et second œuvre du bâtiment

Données de cadrage

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Actifs occupés (1999).....	43 300	750 900	1 115 500
dont : part (%)			
Femmes	1,0	1,2	45,1
Moins de 25 ans.....	5,5	6,3	6,4
50 ans ou plus	24,4	23,1	22,9
Aucun diplôme ou CEP, BEPC	28,1	33,8	27,4
Titulaires de bac >= 2 ans.....	2,4	2,8	22,7
Évolution des actifs 1990-1999 (en %).	-11,9	-13,3	5,0
Salaire net horaire en 2004 (euros)			
Médian.....	8,6	8,7	8,5
Premier décile	6,7	6,7	6,4
Dernier décile	11,2	11,9	15,8
Âge en 2004 (années)			
Médian.....	36	37	38
Premier décile	22	22	23
Dernier décile	53	53	54
Demandeurs d'emploi au 31/12/2006	3 620	82 090	143 640

Source : Insee - Recensements de la population, DADS 2004, ANPE 2006



Les demandeurs d'emploi

Part (%)	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Demandes de plus d'un an	23,8	25	32,8
Femmes.....	2,2	1,8	55,1
Moins de 25 ans	20,4	20,8	16,9
50 ans ou plus.....	14,6	17,1	15,4

Source : ANPE 2005 - Dares

Formations pouvant conduire à la profession d'ouvriers qualifiés du gros ou second œuvre

Effectifs aquitains en dernière année de formation	En apprentissage 2005-2006	En établissements publics et privés 2006-2007
CAP couvreur.....	57	-
CAP maçon	231	11
CAP charpentier bois	133	28
CAP installateur sanitaire	174	35
CAP carreleur mosaïste.....	68	-
CAP peintre-applicateur de revêtements	180	21
BEP techniques gros œuvre bâtiment	-	79
BEP finition.....	-	51
Bac pro construction bâtiment gros œuvre	-	18

Source : Rectorat - Académie de Bordeaux

Des métiers très masculins

Le gros œuvre constitue la première étape du chantier avec la construction des fondations. Le second œuvre permet d'habiller et d'équiper le bâtiment. Les ouvriers qualifiés du gros œuvre regroupent essentiellement des maçons mais également des charpentiers et des tailleurs de pierre. Les ouvriers du second œuvre rassemblent les plombiers, les menuisiers, les électriciens du bâtiment, les couvreurs, les poseurs de revêtement et les peintres. Il s'agit de métiers presque exclusivement masculins, même si le bâtiment tente de s'ouvrir aux femmes pour faire face à une certaine pénurie de main-d'œuvre.

En 1999, ces deux familles professionnelles sont composées de 43 300 personnes dont six sur dix sont salariées.

Les effectifs ont baissé entre 1982 et 1999 : - 0,8 % par an en moyenne en Aquitaine. Depuis la fin des années 1990, la tendance s'inverse, les effectifs se réorientent à la hausse du fait de la reprise de l'activité dans le secteur du bâtiment, reprise particulièrement marquée en Aquitaine.

On compte un ouvrier qualifié du gros œuvre pour 1,5 ouvrier qualifié du second œuvre (1,8 pour l'ensemble de la France métropolitaine). Deux ouvriers aquitains du gros œuvre sur dix sont immigrés (27% en France).

La qualification est le plus souvent obtenue par un CAP ou BEP, les Aquitains sont alors plus diplômés que l'ensemble des Français : 63 % contre 57 % en 1999. Au fil des années, la part des non-diplômés se réduit, d'autant plus que l'insertion des personnes peu diplômées ou sans expérience devient de plus en plus délicate. En effet les réglementations en matière de sécurité, l'utilisation de produits industriels conduisent à augmenter le niveau de qualification à l'embauche (électriciens notamment).

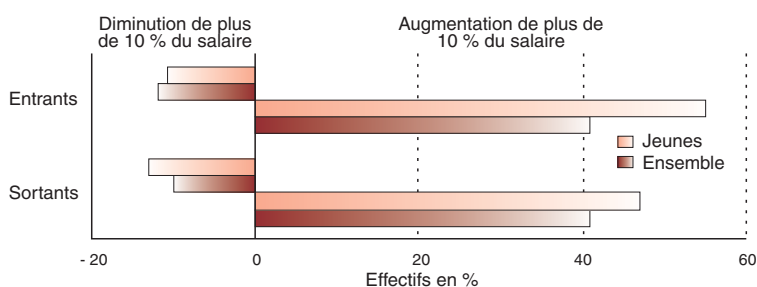
Le salaire mensuel moyen en 2004 pour des ouvriers stables dans leur profession depuis au moins une année s'établit à 1 300 euros.

Ce sont des professions où l'activité débute jeune, ainsi 10 % des salariés ont moins de 22 ans.

Difficultés de recrutement dans le gros œuvre

Bien que les contrats à durée indéterminée soient majoritaires, le turnover est assez développé

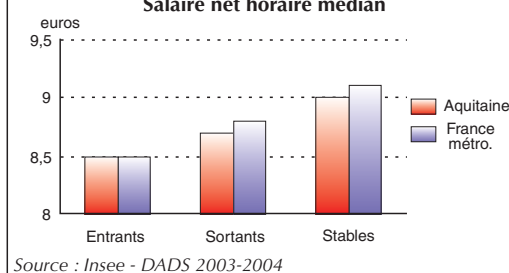
Variations salariales pour les entrants et les sortants du métier entre 2003 et 2004



Source : Insee - DADS 2003-2004

Note de lecture : 55 % des jeunes entrants ont eu une augmentation de salaire de plus de 10 %

Salaire net horaire médian



Source : Insee - DADS 2003-2004

Marché du travail en 2006

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Indicateur de tension en 2006	1,03	0,90	0,67
en 2005	1,03	0,92	0,61
Taux d'écoulement des demandes d'emploi (%)	72,0	71,5	65,9
Part des offres d'emploi > 6 mois (%)	40,5	42,9	41,0
Part des offres d'emploi aidé (%)	5,2	7,4	13,4

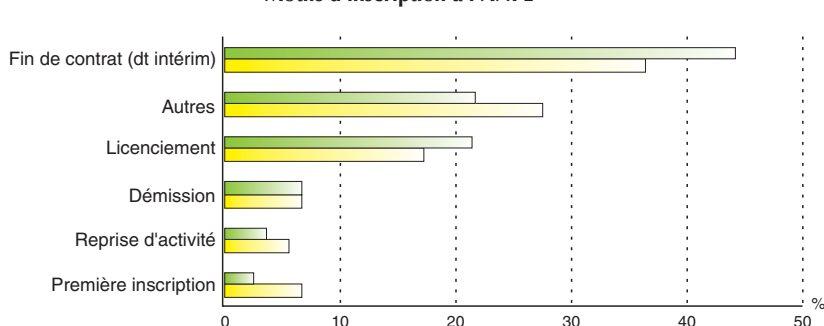
Source : ANPE 2005 et 2006 - Dares

Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004 (%)

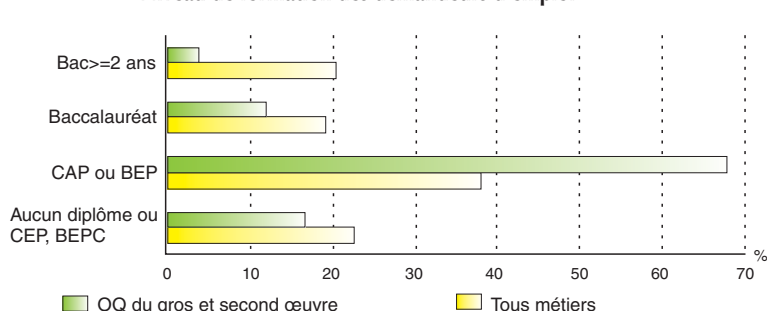
	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Taux de stabilité	81	82	80
Taux d'entrée	19	18	20
Taux de sortie	20	19	20

Source : Insee - DADS 2003-2004

Motifs d'inscription à l'ANPE



Niveau de formation des demandeurs d'emploi



Source : ANPE - Dares (Demandes d'emploi enregistrées en 2006)

pour une partie des ouvriers. Ainsi en 2006, deux personnes sur cinq sont inscrites à l'ANPE suite à une fin de contrat et une sur cinq suite à un licenciement.

En Aquitaine, la tension sur le marché du travail est préoccupante pour les ouvriers qualifiés du gros œuvre, le rapport des offres aux demandes d'emploi étant supérieur à 1 pour la quatrième année consécutive. En 2006, il atteint 1,28 contre 1,11 dans l'ensemble de la France métropolitaine. Le recrutement des maçons s'avère particulièrement difficile.

La tension de l'emploi est moindre chez les ouvriers qualifiés du second œuvre (0,91) mais des difficultés de recrutement commencent à apparaître, les offres d'emploi progressant plus vite que les candidatures.

Les trajectoires professionnelles des ouvriers qualifiés du gros ou second œuvre se font le plus souvent au sein du secteur du bâtiment. Parmi les 20 % des salariés qui quittent ces métiers chaque année, la plupart restent dans le secteur du bâtiment.

Cette mobilité professionnelle n'est d'ailleurs pas toujours ascendante tant en termes de qualification que de salaire.

Ces changements se font une fois sur dix par contrats d'intérim.

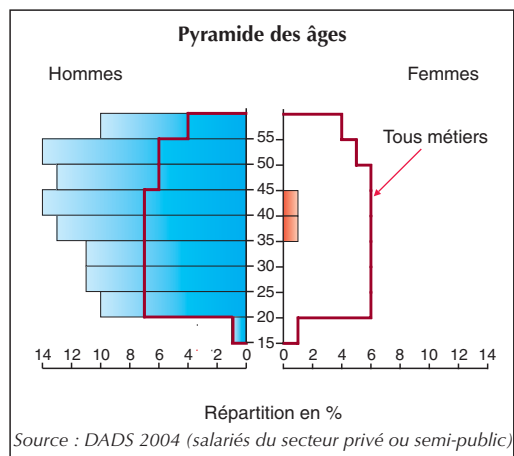
Au niveau national, d'ici 2015, les effectifs de l'ensemble des métiers du secteur du bâtiment et des travaux publics devraient croître d'environ 3% chaque année. Ceux d'ouvriers qualifiés du gros œuvre d'une part et du second œuvre d'autre part devraient progresser respectivement de 3,9% et 2,4%. □

Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement du métal

Données de cadrage

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Actifs occupés (1999)	4 700	144 500	1 115 500
dont : part (%)			
Femmes	1,9	4,0	45,1
Moins de 25 ans	6,1	7,4	6,4
50 ans ou plus	15,2	16,1	22,9
Aucun diplôme ou CEP, BEPC	12,5	21,7	27,4
Titulaires de bac >= 2 ans	4,2	2,8	22,7
Évolution des actifs 1990-1999 (en %)	4,0	0,3	5,0
Salaire net horaire en 2004 (euros)			
Médian	9,9	9,8	8,5
Premier décile	7,3	7,4	6,4
Dernier décile	14,5	13,8	15,8
Âge en 2004 (années)			
Médian	41	40	38
Premier décile	24	25	23
Dernier décile	55	54	54
Demandeurs d'emploi au 31/12/2006	340	13 110	143 640

Source : Insee - Recensements de la population, DADS 2004, ANPE 2006



Les demandeurs d'emploi

Part (%)	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Demandes de plus d'un an	32,6	31,3	32,8
Femmes	12,0	14,2	55,1
Moins de 25 ans	22,8	19,4	16,9
50 ans ou plus	17,0	19,6	15,4

Source : ANPE 2005 - Dares

Formations pouvant conduire à la profession d'ouvriers qualifiés par enlèvement du métal

Effectifs aquitains en dernière année de formation	En apprentissage 2005-2006	En établissements publics et privés 2006-2007
CAP structures métalliques	-	3
CAP serrurier-métallier	52	11
BP serrurerie-métallerie	5	-
Bac STI* génie des matériaux	-	39
Bac STI* génie mécanique option matériaux souples	-	12
Bac pro technicien d'usinage	-	67
Bac pro mécanique générale et de précision	-	25
Bac pro technicien outilleur	-	27

Source : Rectorat de l'Académie de Bordeaux
* sciences et technologies industrielles

■ Une qualification qui augmente

Ces ouvriers qualifiés fabriquent des pièces de métal en pilotant des machines-outils ou des centres d'usinage. Ils travaillent avec des machines automatiques ou semi-automatiques. Les mécaniciens tourneurs ou fraiseurs, les modelleurs-moulistes, les réglers font partie de cette famille professionnelle. Ces emplois sont répartis principalement entre les entreprises de métallurgie, de transformation de métaux et de construction aéronautique.

L'Aquitaine fait partie des régions où les effectifs ont crû de manière soutenue pour atteindre 4 700 personnes en 1999, soit 4 % de plus qu'en 1990. Cette augmentation est de 11 % en Midi-Pyrénées où le secteur aéronautique est également bien représenté.

La grande technicité des métiers de cette famille professionnelle induit que ces ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement du métal sont plus souvent diplômés que l'ensemble des ouvriers qualifiés. Au fil des années, les titulaires de CAP ou BEP diminuent au profit des baccalauréats techniques voire des baccalauréats suivis de deux ans d'études.

C'est un métier complètement masculin où tous les emplois sont salariés et où les jeunes côtoient les seniors.

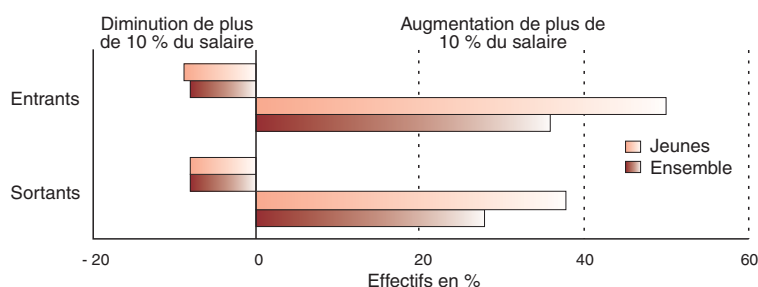
En 2004, le salaire moyen mensuel d'un salarié en poste depuis au moins un an se situe autour de 1 600 euros, formant ainsi la profession d'ouvrier qualifié la mieux rémunérée. Il est supérieur au salaire moyen observé en province.

■ Des embauches en CDI

En 1999, près de neuf emplois sur dix sont sous contrat à durée indéterminée. C'est l'une des rares professions, en dehors des professions du secteur du bâtiment ou de celles de cadres, où les nouvelles embauches sur des contrats à durée indéterminée sont majoritaires : en 2004, six entrées sur dix dans les entreprises d'au moins dix salariés. Ceci étant, la première cause d'inscription à l'ANPE est la fin de contrat ou de la mission d'intérim.

En dix ans, les offres d'emploi déposées à l'ANPE ont été multipliées par deux, tandis que les candidatures diminuaient. Ainsi depuis 2005, les offres d'emploi passant par l'ANPE dépassent largement les demandes d'emploi. Cette profession reste difficile à pourvoir en Aquitaine. De ce

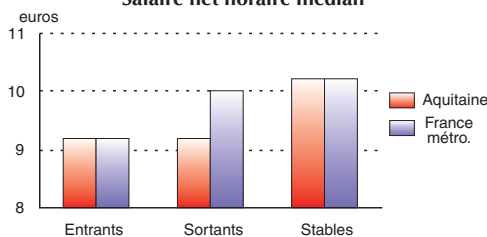
Variations salariales pour les entrants et les sortants du métier entre 2003 et 2004



Source : Insee - DADS 2003-2004

Note de lecture : 50 % des jeunes entrants ont eu une augmentation de salaire de plus de 10 %

Salaire net horaire médian



Source : Insee - DADS 2003-2004

fait, le stock des demandeurs d'emploi est assez limité : 340 personnes fin 2006.

■ Peu de mobilité

Le turnover y est peu important. L'Aquitaine est la région, derrière la Bourgogne, où le taux de stabilité de ces ouvriers est le plus élevé. Entre 2003 et 2004, les entrées ou les sorties de ce métier ont concerné environ 15 % des salariés. Ces mobilités sont alors en lien avec les ouvriers qualifiés de la mécanique ou travaillant par formage le métal et, dans une moindre mesure, avec les métiers des industries de process.

Au niveau national, d'ici 2015, les postes d'ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement du métal devraient se renouveler en moyenne de 4 % par an : la moitié des recrutements pour le remplacement de départs en retraite et l'autre moitié suite à des créations nettes d'emplois. Un des viviers de main-d'œuvre proviendra des emplois non qualifiés du secteur de la mécanique et du travail des métaux dont les effectifs devraient baisser. □

Marché du travail en 2006

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Indicateur de tension en 2006	1,56	1,08	0,67
en 2005	1,38	0,95	0,61
Taux d'écoulement des demandes d'emploi (%)	69,3	67,9	65,9
Part des offres d'emploi > 6 mois (%)	47,4	37,2	41,0
Part des offres d'emploi aidé (%)	5,0	5,5	13,4

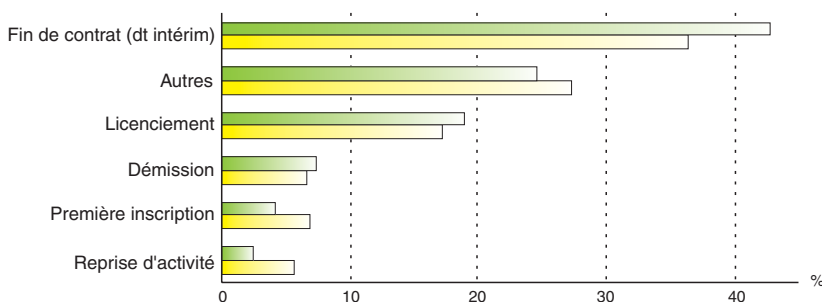
Source : ANPE 2005 et 2006 - Dares

Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004 (%)

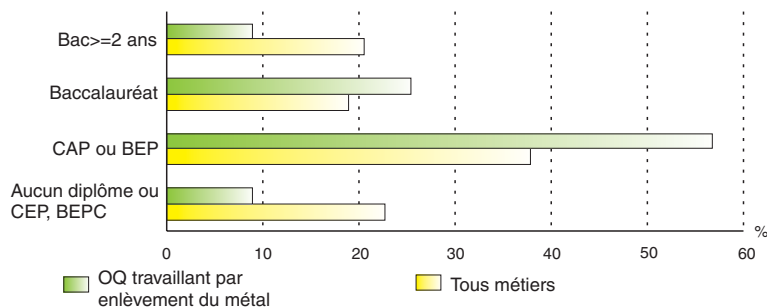
	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Taux de stabilité	85	82	80
Taux d'entrée	14	16	20
Taux de sortie	16	21	20

Source : Insee - DADS 2003-2004

Motifs d'inscription à l'ANPE



Niveau de formation des demandeurs d'emploi



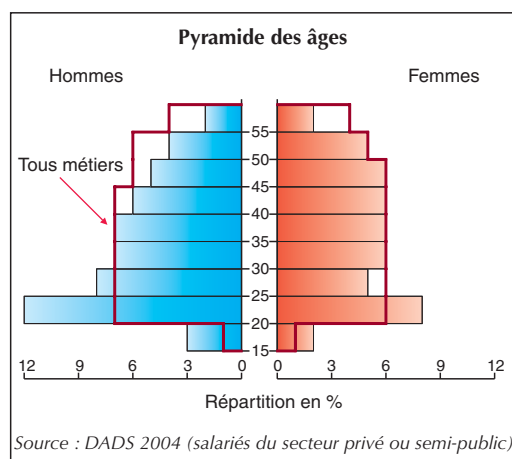
Source : ANPE - Dares (Demandes d'emploi enregistrées en 2006)

Ouvriers non qualifiés des industries de process

Données de cadrage

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Actifs occupés (1999)	16 100	399 100	1 115 500
dont : part (%)			
Femmes	36,2	36,5	45,1
Moins de 25 ans	11,6	12,8	6,4
50 ans ou plus	14,6	15,4	22,9
Aucun diplôme ou CEP, BEPC	46,9	52,5	27,4
Titulaires de bac >= 2 ans	3,2	2,7	22,7
Évolution des actifs 1990-1999 (en %) . . .	-21,4	-19,2	5,0
Salaire net horaire en 2004 (euros)			
Médian	7,5	7,7	8,5
Premier décile	6,2	6,2	6,4
Dernier décile	9,6	10,2	15,8
Âge en 2004 (années)			
Médian	34	33	38
Premier décile	21	21	23
Dernier décile	51	51	54
Demandeurs d'emploi au 31/12/2006	1 990	52 490	143 640

Source : Insee - Recensements de la population, DADS 2004, ANPE 2006



Les demandeurs d'emploi

Part (%)	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Demandes de plus d'un an	37,3	38,0	32,8
Femmes	67,8	67,5	55,1
Moins de 25 ans	13,1	15,6	16,9
50 ans ou plus	17,3	17,1	15,4

Source : ANPE 2005 - Dares

Formations pouvant conduire à la profession d'ouvriers non qualifiés des industries de process

Effectifs aquitains en dernière année de formation	En apprentissage 2005-2006	En établissements publics et privés 2006-2007
CAP employé technique de laboratoire	-	20
CAP première transformation du bois	4	-
BEP maintenance des équipements de commande des systèmes industriels..	-	19
BEP métiers des industries de procédés	-	80
BEP bois et matériaux associés	-	308

Source : Rectorat de l'Académie de Bordeaux

■ Un métier employant des jeunes sans qualification

Ces ouvriers non qualifiés travaillent dans des secteurs divers, mais qui ont en commun de transformer les matières premières par voie de traitement thermique, de mélanges et de réactions chimiques. S'y trouvent, par exemple, des agents de maintenance, des opérateurs de la transformation de l'agroalimentaire, des opérateurs de production du papier-carton ou du formage du verre, etc. Ces ouvriers non qualifiés exécutent souvent des tâches répétitives ou simples.

Les salariés se répartissent dans les industries suivantes (par ordre d'importance décroissante en Aquitaine) : agroalimentaire, chimie-caoutchouc-plastiques, bois-papier, métallurgie, etc. Trois salariés sur dix travaillent dans des entreprises de plus de 500 postes.

En 1999, cette profession compte en Aquitaine 16 100 personnes, les effectifs ayant fortement diminué depuis 1982. Depuis 1999, le nombre d'emplois s'est stabilisé.

L'âge moyen s'établit autour de 35 ans. C'est un métier particulièrement jeune : 10 % des salariés ont moins de 21 ans.

La féminisation y est importante pour un métier d'ouvrier car plus d'un tiers des emplois sont occupés par des femmes.

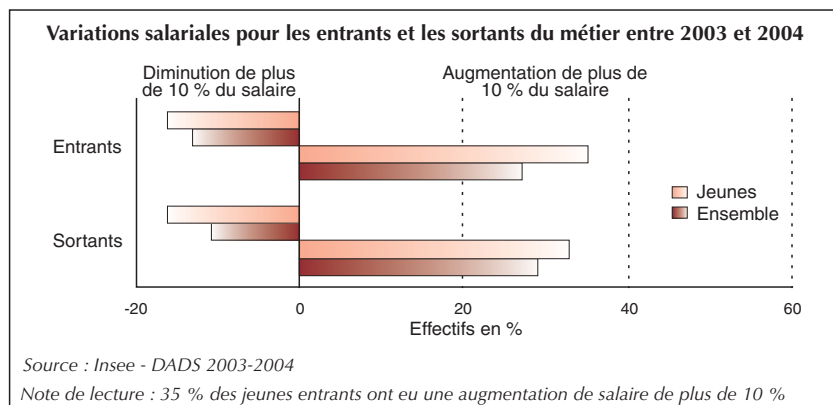
Le niveau de formation est parmi les plus faibles de toutes les familles professionnelles, à comparer avec celui des agents d'entretien : près de la moitié n'ont aucun diplôme ou le BEPC, quatre sur dix ont un CAP ou un BEP. Le niveau de salaire figure également de ce fait parmi les plus bas, le salaire moyen s'établit en 2004 à moins de 1 100 euros nets mensuels.

Il s'agit d'une profession où les non-diplômés peuvent encore s'insérer. Plus du tiers des demandeurs d'emploi n'ont aucun diplôme.

■ Des besoins en Aquitaine

Fin 2006, le nombre de demandeurs d'emploi atteint 2 000 personnes. Deux tiers sont des femmes qui sont surreprésentées parmi les chômeurs.

L'indicateur de tension est largement positif et s'établit à 1,39 en 2006. L'Aquitaine est la région française où cet indicateur est le plus fort après le Languedoc-Roussillon (1,59). Parallèlement la part des chômeurs de longue durée est élevée



Marché du travail en 2006

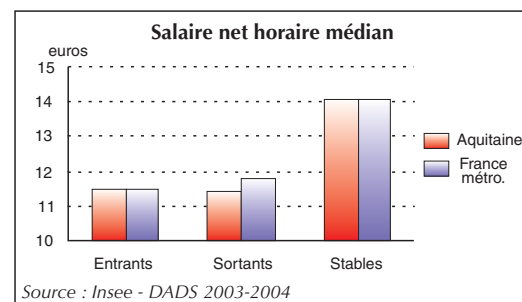
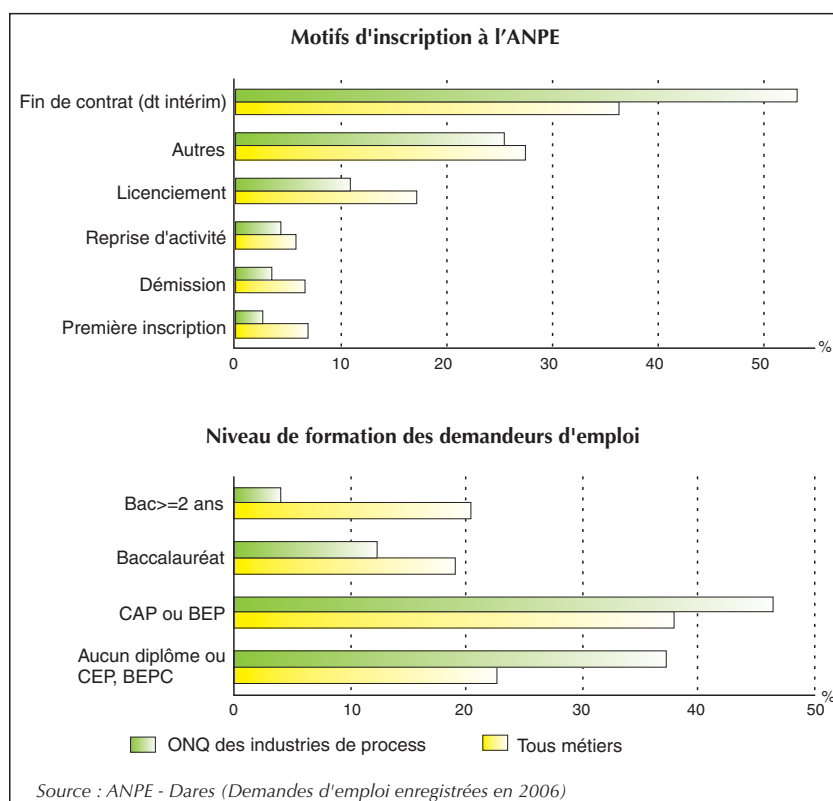
	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Indicateur de tension en 2006	1,39	0,69	0,67
en 2005	1,43	0,69	0,61
Taux d'écoulement des demandes d'emploi (%)	62,3	63,1	65,9
Part des offres d'emploi > 6 mois (%)	13,2	15,5	41,0
Part des offres d'emploi aidé (%)	2,8	11,5	13,4

Source : ANPE 2005 et 2006 - Dares

Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004 (%)

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Taux de stabilité Hommes	69	72	78
Femmes	78	78	83
Taux d'entrée Hommes	30	31	22
Femmes	24	25	18
Taux de sortie Hommes	33	26	21
Femmes	21	19	17

Source : Insee - DADS 2003-2004



(37%). Les employeurs aquitains ont donc des besoins dans ce métier mais l'adéquation offre et demande n'est pas atteinte. C'est dans l'industrie agroalimentaire que les tensions sont les plus fortes.

Cette profession enregistre un important turnover. Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, les embauches se font le plus souvent, neuf fois sur dix, sur contrat à durée déterminée de moins de 6 mois. L'intérim est aussi assez développé (environ 11 % des emplois).

Les conditions de travail difficiles (bruit, conditions climatiques, rythme), la faiblesse des salaires et la précarité des emplois peuvent expliquer ces difficultés de recrutement.

Les jeunes quittent ce métier

La mobilité professionnelle est assez élevée et sensiblement plus chez les jeunes.

Entre 2003 et 2004, les salariés qui arrivent dans la profession viennent souvent de l'artisanat ou de la manutention, mais certains étaient auparavant ouvriers qualifiés des industries de process. Ainsi, l'entrée dans ce métier n'est pas toujours vraiment une promotion sociale. Néanmoins, si cette mobilité entraîne une diminution de salaire une fois sur dix, elle se traduit par une augmentation substantielle une fois sur quatre.

Durant le même temps, près de trois ouvriers sur dix ont quitté ce métier. Souvent, ils restent dans le même domaine en passant au statut d'ouvriers qualifiés et ceci est particulièrement affirmé pour les jeunes. D'autres se tournent vers les métiers de bouche ou de manutention.

Ces mobilités se font généralement dans la même zone d'emploi, mais un jeune sur dix se voit contraint de déménager.

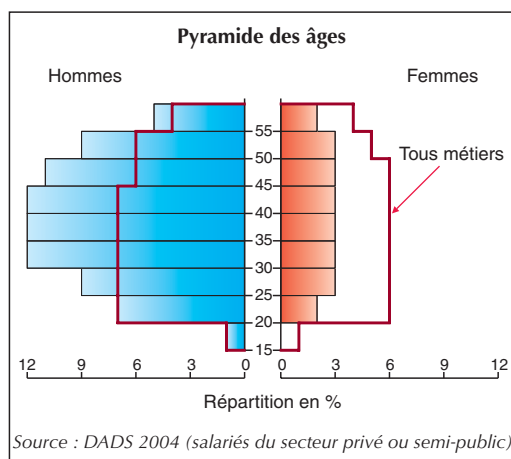
D'ici 2015, le nombre d'emplois au niveau national diminuerait : 0,4 % de postes seront à pourvoir chaque année. Les départs en retraite ne seront pas tous remplacés. □

Ouvriers qualifiés des industries de process

Données de cadrage

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Actifs occupés (1999)	13 600	315 700	1 115 500
dont : part (%)			
Femmes	21,6	22,4	45,1
Moins de 25 ans	4,5	5,7	6,4
50 ans ou plus	19,7	19,7	22,9
Aucun diplôme ou CEP, BEPC	31,8	38,5	27,4
Titulaires de bac >= 2 ans	6,4	6,9	22,7
Évolution des actifs 1990-1999 (en %).	13,4	10,7	5,0
Salaire net horaire en 2004 (euros)			
Médian	9,5	9,4	8,5
Premier décile	6,9	7,1	6,4
Dernier décile	14,1	14,2	15,8
Âge en 2004 (années)			
Médian	39	39	38
Premier décile	24	24	23
Dernier décile	53	54	54
Demandeurs d'emploi au 31/12/2006	1 050	15 800	143 640

Source : Insee - Recensements de la population, DADS 2004, ANPE 2006



Les demandeurs d'emploi

Part (%)	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Demandes de plus d'un an	32,9	34,3	32,8
Femmes	46,0	39,5	55,1
Moins de 25 ans	15,8	15,7	16,9
50 ans ou plus	17,3	18,4	15,4

Source : ANPE 2005 - Dares

Formations pouvant conduire à la profession d'ouvriers qualifiés des industries de process

Effectifs aquitains en dernière année de formation	En apprentissage	En établissements publics et privés
	2005-2006	2006-2007
Bac pro productique bois	-	14
Bac STI ¹ génie mécanique : option bois et matériaux associés	-	44
Bac pro pilotage des systèmes de production automatisée	30	30
Bac pro industries de procédés	-	55
Bac pro bio-industries de transformation	6	22
Bac STL ² chimie de laboratoire et de procédés industriels	-	80
Bac STL ² biochimie-génie biologique	-	273

Source : Rectorat de l'Académie de Bordeaux

1= sciences et technologies industrielles
2= sciences et technologies de laboratoire

La qualification augmente avec la technicité du métier

Ces ouvriers qualifiés travaillent dans des secteurs très différents mais qui ont en commun de transformer les matières premières par voie de traitement thermique, de mélanges et de réactions chimiques. En Aquitaine, le premier secteur employeur est celui des industries agricoles et alimentaires avec 26 % des emplois, suivi du secteur de la chimie (16 %). La complexification des méthodes de production et la recherche de la qualité ont entraîné le développement de nombreux emplois qualifiés. Le travail s'exerce de plus en plus souvent en salle de commande devant des écrans et des claviers. On y trouve, par exemple, des ouvriers qualifiés sur installation ou machine de la chimie, des agents de laboratoire, des opérateurs de laboratoire industriel, des ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois mais aussi des souffleurs de verre, etc.

En 1999, cette profession compte en Aquitaine 13 600 personnes, les effectifs ayant régulièrement augmenté depuis vingt ans. La population des ouvriers qualifiés des industries de process est plus âgée que celle des ouvriers non qualifiés du domaine avec un âge médian de 39 ans.

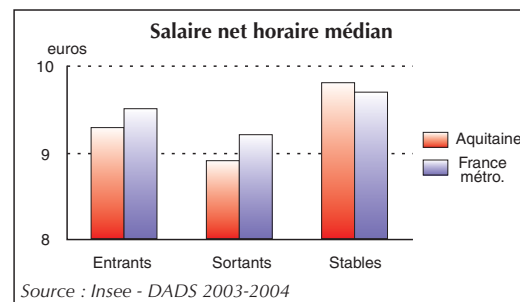
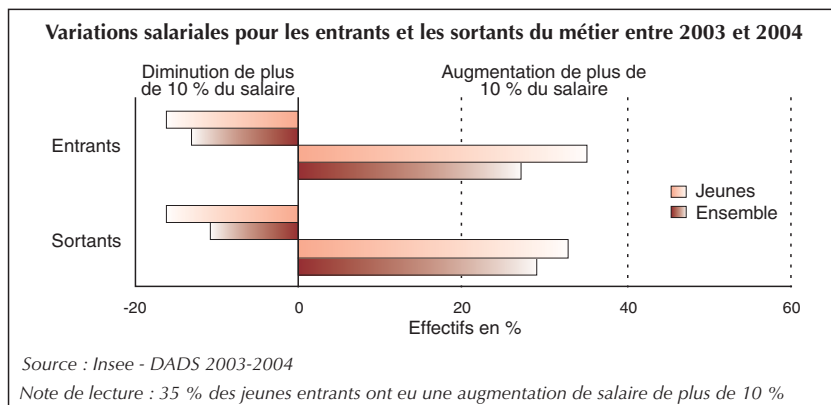
Comme pour toutes les professions d'ouvriers, les diplômes les plus courants sont le CAP et le BEP, mais le recrutement se fait de plus en plus souvent au niveau du baccalauréat technique voire deux années d'études après le baccalauréat, car ce métier nécessite des compétences de plus en plus pointues.

Le niveau mensuel de rémunération pour un salarié en poste depuis au moins un an se situe autour de 1 500 euros. Cette profession est relativement bien rémunérée parmi celles des ouvriers qualifiés. Un ouvrier qualifié sur cinq est une femme, le métier se féminise très lentement. Les femmes sont d'ailleurs surreprésentées parmi les chômeurs, ce qui montre leur souhait de s'insérer dans cette profession.

Des tensions de recrutement pour des contrats courts

Pour recruter, les industriels du monde du process sollicitent l'ANPE, mais également des centres de formation, des agences d'intérim, la presse.

En Aquitaine, l'offre d'emploi passant par l'ANPE est assez dynamique, c'est la deuxième région



après Rhône-Alpes en nombre d'emplois offerts : 1 900 offres durant l'année 2006.

Contrairement aux années précédentes, en 2006 cette profession est en tension : le nombre d'offres d'emploi déposées dans l'année est un peu supérieur à celui du nombre de demandes d'emploi. Seules deux régions ont des indicateurs de tension plus élevés : Champagne-Ardenne et Auvergne.

En revanche, ces offres sont sept fois sur dix des contrats de moins de six mois, l'Aquitaine se situant parmi les régions où les durées des contrats sont les plus courtes. Ainsi, les motifs d'inscription au chômage sont dans la majorité des cas liés à des fins de contrat ou de mission d'intérim. D'une façon générale, l'emploi est moins précaire que celui des ouvriers non qualifiés.

■ Un métier attractif

Entre 2003 et 2004, on dénombre 28 % de nouvelles entrées dans le métier contre 16 % de sorties. C'est l'un des métiers les plus attractifs d'Aquitaine. Les mouvements se font souvent au sein des industries de process et sans filière particulière car un ouvrier qualifié peut prendre aussi bien un poste d'ouvrier non qualifié que de technicien et vice versa. La diminution du nombre d'ouvriers non qualifiés et la surqualification de certains ouvriers peuvent expliquer ces "va-et-vient".

En tout état de cause, 12 % des entrants et 9 % des sortants subissent une diminution de salaire conséquente, suite à ces mobilités professionnelles qui se font quasiment toujours dans la même zone d'emploi.

D'ici 2015, 4,1 % d'ouvriers qualifiés devraient être recrutés nationalement chaque année suite à des départs en retraite, mais également à des créations d'emploi. □

Marché du travail en 2006

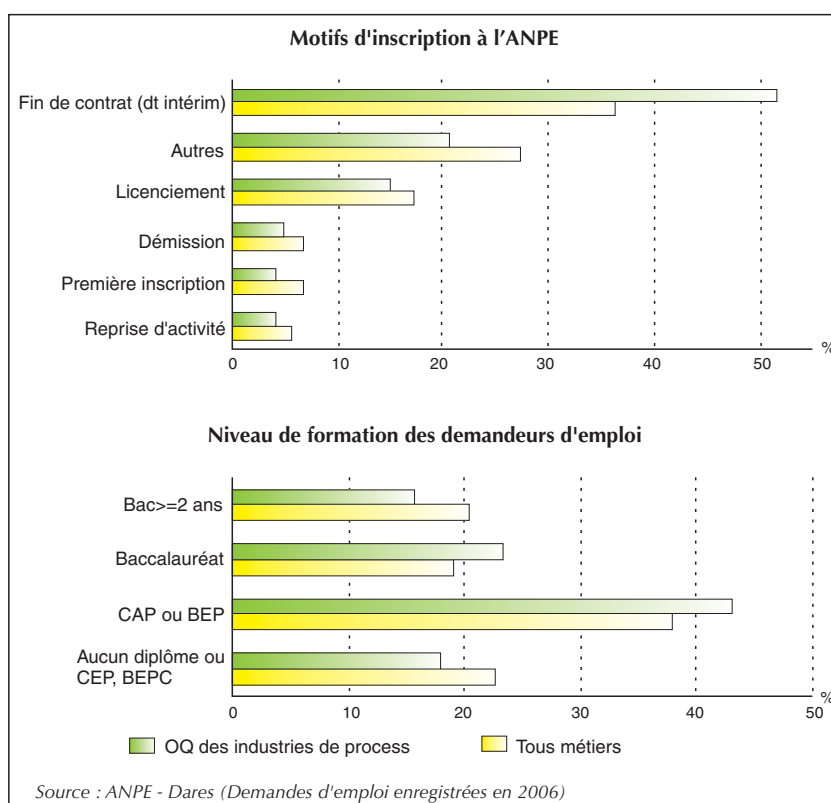
	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Indicateur de tension en 2006	1,06	0,87	0,67
en 2005	0,92	0,94	0,61
Taux d'écoulement des demandes d'emploi (%)	64,1	65,1	65,9
Part des offres d'emploi > 6 mois (%)	29,0	35,1	41,0
Part des offres d'emploi aidé (%)	4,3	8,9	13,4

Source : ANPE 2005 et 2006 - Dares

Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004 (%)

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Taux de stabilité Hommes	79	80	78
Femmes	75	78	83
Taux d'entrée Hommes	27	24	22
Femmes	33	27	18
Taux de sortie Hommes	16	16	21
Femmes	16	17	17

Source : Insee - DADS 2003-2004

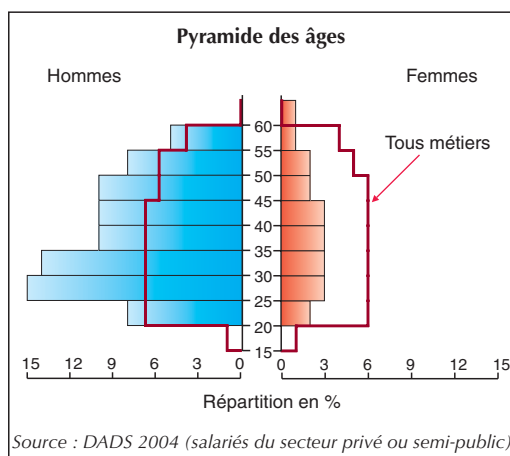


Techniciens de l'informatique

Données de cadrage

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Actifs occupés (1999)	6 300	168 500	1 115 500
dont : part (%)			
Femmes	20,0	17,3	45,1
Moins de 25 ans	5,2	7,4	6,4
50 ans ou plus	12,4	10,7	22,9
Aucun diplôme ou CEP, BEPC	11,5	12,0	27,4
Titulaires de bac >= 2 ans	44,1	47,4	22,7
Évolution des actifs 1990-1999 (en %) ..	nc	nc	5,0
Salaire net horaire en 2004 (euros)			
Médian	10,9	11,3	8,5
Premier décile	7,4	7,7	6,4
Dernier décile	15,9	16,3	15,8
Âge en 2004 (années)			
Médian	37	34	38
Premier décile	24	24	23
Dernier décile	53	52	54
Demandeurs d'emploi au 31/12/2006	950	21 270	143 640

Source : Insee - Recensements de la population, DADS 2004, ANPE 2006



Les demandeurs d'emploi

Part (%)	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Demandes de plus d'un an	33,4	30,0	32,8
Femmes	5,9	7,4	55,1
Moins de 25 ans	19,4	22,1	16,9
50 ans ou plus	4,8	5,5	15,4

Source : ANPE 2005 - Dares

■ Peu de femmes

En 1999, cette famille professionnelle représente 6 300 emplois salariés en Aquitaine et depuis, les effectifs ont fortement augmenté. Les informaticiens sont présents dans tous les secteurs de l'économie et près de la moitié travaillent dans des entreprises de conseil et assistance. Certains techniciens travaillent dans les études et le développement et d'autres dans la production, l'exploitation, l'installation et la maintenance.

Cette profession est masculine à 80 % et plutôt diplômée, sept techniciens sur dix ont au moins le baccalauréat. Les techniciens de moins de 25 ans sont plus nombreux que les jeunes ingénieurs, leurs études étant moins longues, un DUT d'informatique s'obtenant deux ans après le baccalauréat.

La rémunération mensuelle moyenne pour un technicien en poste depuis au moins une année s'est établie, en 2004, à 1 800 euros nets en Aquitaine comme dans l'ensemble de la province.

■ Quelques difficultés pour trouver un emploi stable

Fin 2006, le nombre de demandeurs d'emploi s'est établi à 950, en diminution par rapport à l'année précédente.

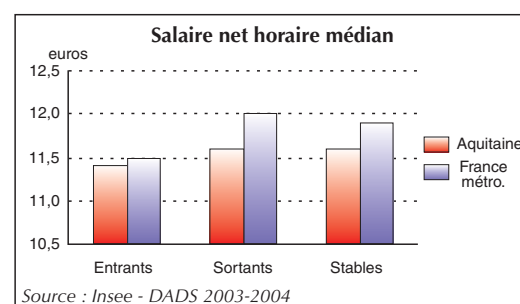
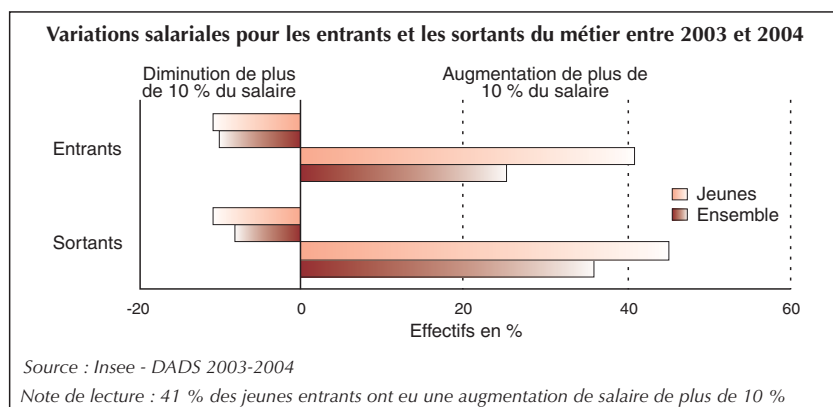
Les demandeurs d'emploi s'inscrivant à l'ANPE pour des postes de techniciens de l'informatique ont un profil particulier en Aquitaine : moins de jeunes qu'ailleurs (excepté en Île-de-France et Languedoc-Roussillon) et davantage de demandeurs d'emploi de longue durée (33 %).

Si les contrats d'emploi sont relativement stables en 1999 - neuf salariés sur dix travaillent dans la fonction publique ou ont un emploi à durée indéterminée - la part des contrats à durée déterminée s'est sensiblement développée au cours des années récentes. En effet, les deux tiers des nouvelles embauches sont des contrats à durée déterminée et ainsi, la raison principale d'inscription à l'ANPE est la fin du contrat précédent.

Les candidatures à un nouvel emploi sont presque deux fois plus nombreuses que les offres, mais la situation est néanmoins meilleure que dans la plupart des autres régions de province. Par ailleurs, les techniciens d'étude et de développement sont très recherchés en Aquitaine.

■ Un métier très attractif en Aquitaine

Les techniciens de l'informatique aquitains des secteurs privés ou semi-publics ont une mobilité



professionnelle particulièrement importante. Les femmes sont d'ailleurs les plus mobiles.

C'est l'une des professions les plus attractives d'Aquitaine, les entrées de salariés dépassent largement les sorties.

Ainsi en 2004, près d'un technicien de l'informatique sur deux est entré depuis moins d'un an dans cette profession. Dans 85 % des cas, il s'agit alors d'une mobilité au sein du même établissement ou de la même entreprise.

Durant le même temps, plus d'un technicien de l'informatique sur quatre s'est orienté vers une autre profession.

Les métiers antérieurs ou suivants les plus liées à cette profession sont les "ingénieurs de l'informatique" et les "techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation". Ainsi, il n'est pas rare que des ingénieurs informaticiens se retrouvent techniciens de l'informatique et inversement.

L'entrée ou la sortie dans cette famille ne correspond donc pas toujours à une progression professionnelle.

En revanche, en termes de rémunération, seul un agent sur dix entrant ou sortant a une importante diminution de salaire.

Entre 2003 et 2004, la mobilité professionnelle a rarement été accompagnée d'une mobilité géographique hors de la région.

Ainsi, cette famille professionnelle semble garantir une certaine stabilité géographique en Aquitaine.

À l'horizon 2015, le secteur de l'informatique va continuer à recruter à raison de 3,9 % de personnes par an au niveau national avec une majorité de créations d'emploi. L'orientation vers des activités de maintenance plus que de développement pourrait conduire à recruter davantage de techniciens que d'ingénieurs. □

Marché du travail en 2006

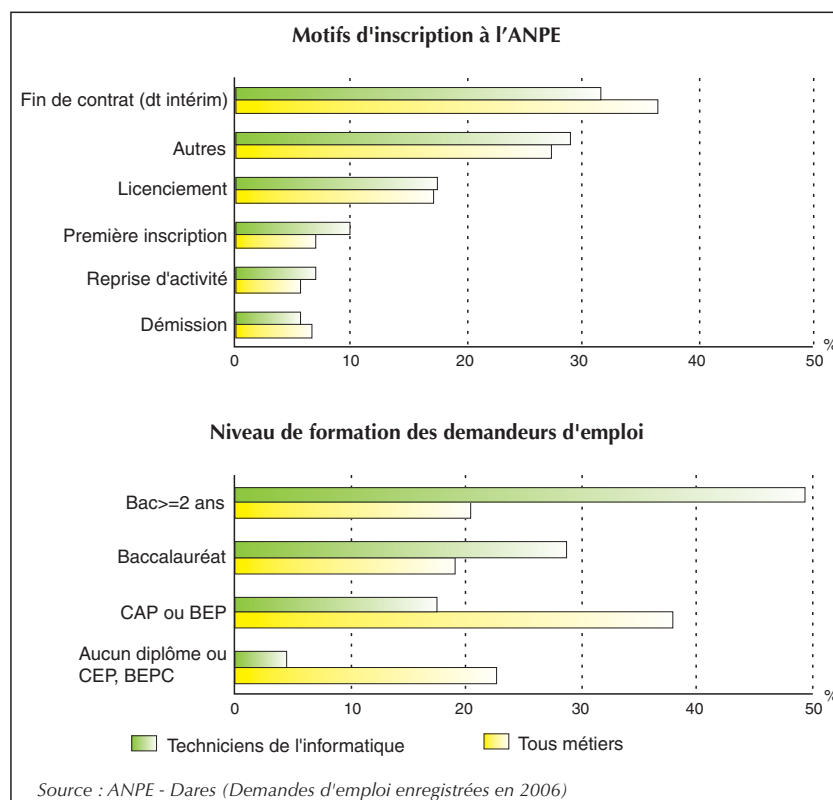
	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Indicateur de tension en 2006	0,59	0,51	0,67
en 2005	0,48	0,42	0,61
Taux d'écoulement des demandes d'emploi (%)	67,1	67,4	65,9
Part des offres d'emploi > 6 mois (%)	67,0	62,7	41,0
Part des offres d'emploi aidé (%)	9,8	12,5	13,4

Source : ANPE 2005 et 2006 - Dares

Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004 (%)

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Taux de stabilité Hommes	65	71	78
Femmes	59	65	83
Taux d'entrée Hommes	44	35	22
Femmes	52	41	18
Taux de sortie Hommes	26	24	21
Femmes	31	29	17

Source : Insee - DADS 2003-2004

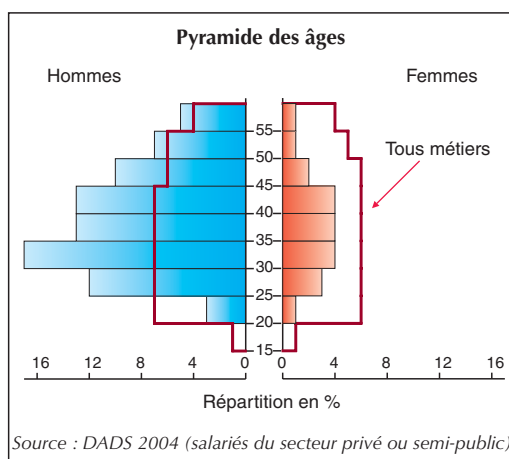


Ingénieurs de l'informatique

Données de cadrage

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Actifs occupés (1999)	4 000	204 300	1 115 500
dont : part (%)			
Femmes	20,7	19,2	45,1
Moins de 25 ans	1,7	2,3	6,4
50 ans ou plus	9,7	11,7	22,9
Aucun diplôme ou CEP, BEPC	2,7	4,0	27,4
Titulaires de bac >= 2 ans	86,3	85,1	22,7
Évolution des actifs 1990-1999 (en %) . .	nc	nc	5,0
Salaire net horaire en 2004 (euros)			
Médian	16,4	18,4	8,5
Premier décile	11,3	12,3	6,4
Dernier décile	26,6	29,8	15,8
Âge en 2004 (années)			
Médian	38	36	38
Premier décile	27	27	23
Dernier décile	52	52	54
Demandeurs d'emploi au 31/12/2006 . . .	600	15 900	143 640

Source : Insee - Recensements de la population, DADS 2004, ANPE 2006



Les demandeurs d'emploi

Part (%)	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Demandes de plus d'un an	35,1	35,3	32,8
Femmes	15,6	15,9	55,1
Moins de 25 ans	6,5	5,7	16,9
50 ans ou plus	14,4	16,2	15,4

Source : ANPE 2005 - Dares

■ Une profession masculine et diplômée

Les ingénieurs de l'informatique peuvent travailler dans la recherche et le développement ou dans la maintenance. En 1999, cette famille professionnelle représentait 4 000 emplois salariés en Aquitaine. Ce nombre est en constante augmentation depuis, avec en particulier le développement d'internet. En Aquitaine, comme en province, on dénombre deux ingénieurs pour trois techniciens. C'est une profession très masculine où les titulaires des postes sont fortement diplômés et la plupart diplômés du supérieur.

Les études étant longues, l'entrée dans la profession est tardive. La profession est essentiellement occupée par des trentenaires et quadragénaires. En effet, les deux tiers sont âgés de 30 à 50 ans.

Le salaire moyen mensuel s'établit pour un salarié en poste depuis au moins un an à 2 700 euros. Même si ce métier est l'un des mieux rémunérés, l'Aquitaine compte parmi les régions où la rémunération est la plus faible, celle des salariés de province est supérieure en moyenne de 100 euros. La dispersion des salaires est néanmoins très élevée.

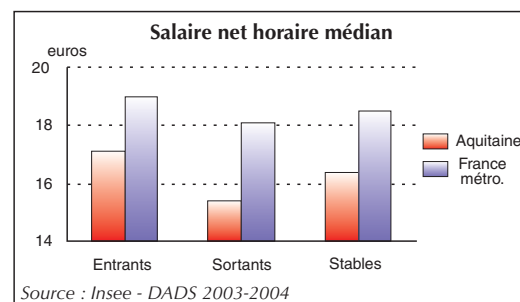
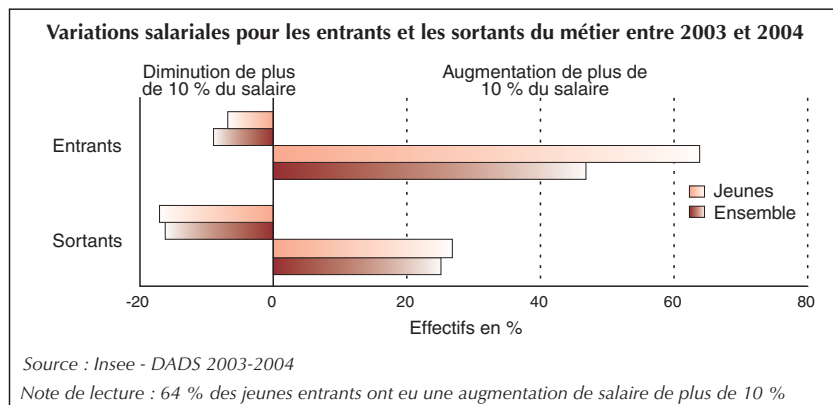
■ Des contrats d'emploi stables

Contrairement à la majorité des professions, les contrats d'emploi sont beaucoup plus stables. La plupart des contrats signés sont à durée indéterminée. Le corollaire est que la plupart (huit sur dix) des offres d'emploi proposées par l'ANPE sont des contrats de plus de six mois.

Néanmoins, 600 ingénieurs recherchaient un emploi fin 2006, dont un tiers depuis plus d'un an.

Cette part relativement importante de chômage de longue durée, pour un métier qui semble actuellement encore assez porteur, peut s'expliquer par le fait que toutes les offres d'emploi dans le secteur de l'informatique ne passent pas par l'ANPE. De ce fait, les ingénieurs s'inscrivant à l'ANPE sont probablement parmi ceux les plus en difficultés. Un sur cinq est sans emploi suite à un licenciement non économique en Aquitaine, comme globalement en province.

Fin 2006, les nombres d'offres et de demandes d'emploi passant par l'ANPE étaient proches de l'équilibre, comme pour la province et en particulier dans les autres régions du Sud-Ouest.



■ Quitter ce métier n'est pas toujours une promotion

Dans ce secteur, les ingénieurs sont plus stables que les techniciens et ont donc moins souvent changé de métier entre 2003 et 2004. Ainsi, les trois quarts des salariés ingénieurs dans l'informatique en 2003 le sont toujours en 2004 (64 % pour les techniciens).

Les transferts de métiers mettant en jeu les ingénieurs informaticiens relèvent fréquemment des mêmes familles : "techniciens de l'informatique", "cadres administratifs, comptables et financiers", "personnels d'études et de recherche", "cadres commerciaux et technico-commerciaux".

L'entrée dans cette famille correspond souvent à une promotion socioprofessionnelle et la plupart du temps à une augmentation de salaire. Pour près d'un ingénieur sur dix, elle se traduit également par une mobilité professionnelle hors de la zone d'emploi d'origine.

Par contre, la sortie de cette profession se traduit dans 16 % des cas par une perte importante de salaire. Cette dernière est peut-être la contrepartie d'une non-mobilité géographique car la plupart des sortants restent dans la même zone d'emploi. Ainsi, un quart de ces anciens ingénieurs ont un statut de techniciens (19 % pour la France entière). Ces deux métiers du secteur informatique semblent assez perméables pour une partie des activités, en particulier celles du domaine de la maintenance.

Une particularité régionale de ce métier : 15 % des ingénieurs hommes entrants sont à temps partiel, soit deux fois plus souvent que dans l'ensemble de la France.

À l'horizon 2015, le secteur de l'informatique va continuer à recruter à raison de 3,9 % de personnes par an au niveau national avec une majorité de créations d'emploi. L'orientation vers des activités de maintenance plus que de développement pourrait conduire à recruter moins d'ingénieurs que de techniciens. □

Marché du travail en 2006

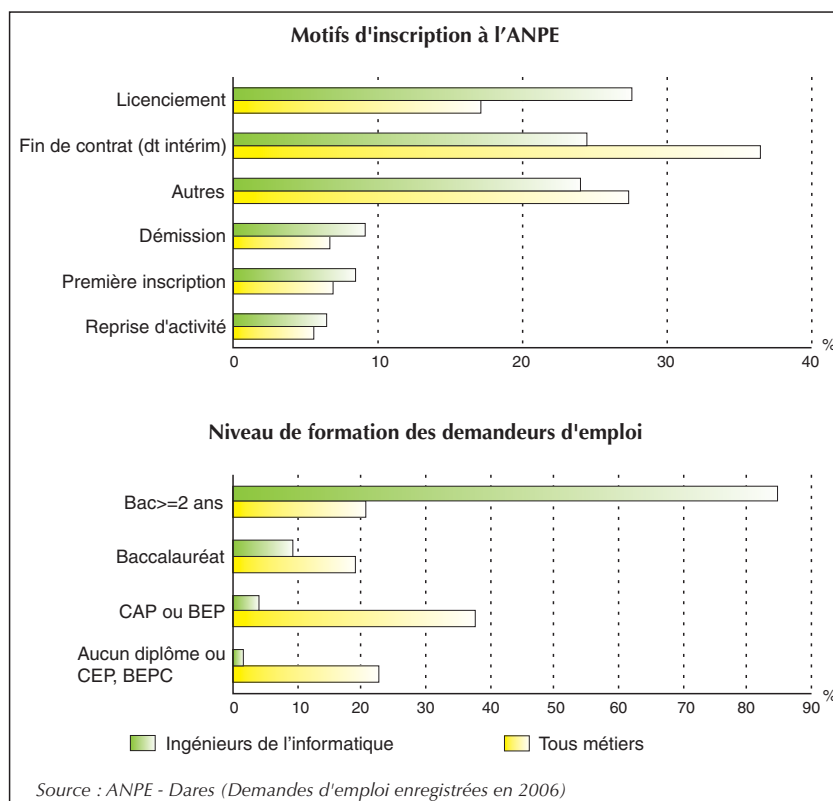
	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Indicateur de tension en 2006	0,96	1,21	0,67
en 2005	0,58	0,90	0,61
Taux d'écoulement des demandes d'emploi (%)	65,4	66,2	65,9
Part des offres d'emploi > 6 mois (%)	84,1	81,3	41,0
Part des offres d'emploi aidé (%)	6,0	4,0	13,4

Source : ANPE 2005 et 2006 - Dares

Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004 (%)

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Taux de stabilité Hommes	75	80	78
Femmes	72	77	83
Taux d'entrée Hommes	22	19	22
Femmes	24	22	18
Taux de sortie Hommes	28	21	21
Femmes	32	24	17

Source : Insee - DADS 2003-2004

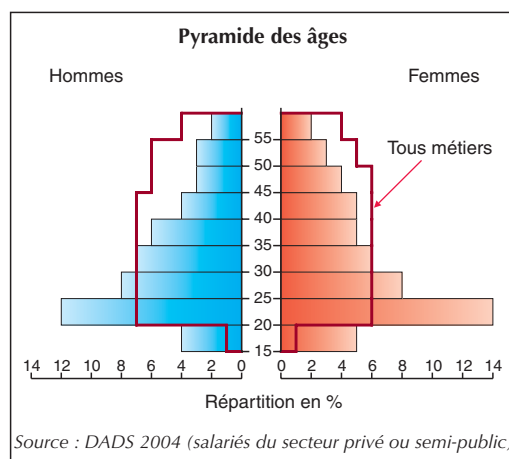


Cuisiniers, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration

Données de cadrage

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Actifs occupés (1999)	28 400	602 200	1 115 500
dont : part (%)			
Femmes	51,1	47,8	45,1
Moins de 25 ans	22,5	21,7	6,4
50 ans ou plus	11,4	12,2	22,9
Aucun diplôme ou CEP, BEPC	31,4	37,2	27,4
Titulaires de bac >= 2 ans	6,5	7,2	22,7
Évolution des actifs 1990-1999 (en %)	20,0	16,0	5,0
Salaire net horaire en 2004 (euros)			
Médian	7,1	6,1	8,5
Premier décile	6,1	7,2	6,4
Dernier décile	9,9	10,6	15,8
Âge en 2004 (années)			
Médian	30	30	38
Premier décile	20	20	23
Dernier décile	50	50	54
Demandeurs d'emploi au 31/12/2006	7 650	141 700	143 640

Source : Insee - Recensements de la population, DADS 2004, ANPE 2006



Les demandeurs d'emploi

Part (%)	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Demandes de plus d'un an	20,4	21,7	32,8
Femmes	53,0	49,6	55,1
Moins de 25 ans	25,8	23,7	16,9
50 ans ou plus	9,8	11,8	15,4

Source : ANPE 2005 - Dares

Formations pouvant conduire à la profession de cuisiniers, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration

Effectifs aquitains en dernière année de formation	En apprentissage	En établissements publics et privés
	2005-2006	2006-2007
CAP restaurant	132	59
CAP cuisine	224	107
CAP services hôteliers ou en brasserie-café	20	48
BEP métiers de la restauration et de l'hôtellerie	147	569
Bac pro restauration	10	168
BP cuisinier ou restaurant	45	-
BTN hôtellerie	-	147
BTS hôtellerie restauration	-	97

Source : Rectorat de l'Académie de Bordeaux

■ Un personnel très jeune

La famille professionnelle des cuisiniers comprend les cuisiniers, mais également les chefs cuisiniers et les aides cuisiniers. Celle des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration inclut les serveurs de cafés ou restaurants, les maîtres d'hôtels et les employés chargés de l'accueil.

En 1999, en Aquitaine, sur un effectif de 28 400 personnes, un tiers sont cuisiniers et deux tiers sont employés ou agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration. L'ensemble représente 3 % des actifs aquitains ayant un emploi. Ce sont tous des salariés ; deux tiers sont en contrat à durée indéterminée et 6 % employés par la fonction publique.

Les effectifs de cette famille professionnelle ne cessent d'augmenter du fait du développement de la restauration rapide, mais également grâce au développement du tourisme. Des saisonniers (des extras) sont recrutés durant la saison touristique. Le temps partiel touche environ trois salariés sur dix.

Si les femmes sont majoritaires comme employées de l'hôtellerie, elles ne représentent qu'un quart des effectifs des cuisiniers en 1999, cette proportion ne cessant de diminuer depuis 20 ans.

Ces métiers sont occupés par des personnes très jeunes : un quart des salariés ont moins de 25 ans et la moitié moins de 30 ans.

En 1999, près d'un sur deux est titulaire d'un CAP ou BEP et trois sur dix n'ont pas de diplôme ou juste le BEPC. Les diplômés sont relativement plus nombreux en Aquitaine que dans l'ensemble de la France. Avec l'arrivée des jeunes, le niveau de diplôme progresse d'autant que les formations sont nombreuses et variées dans le domaine de l'hôtellerie et la restauration.

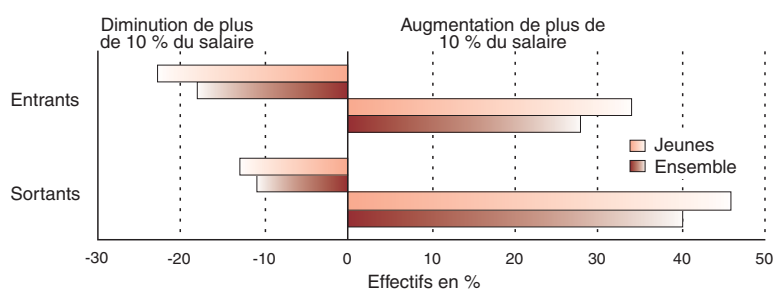
Le salaire net moyen mensuel en 2004 s'établit à 1 100 euros environ pour un salarié en poste à temps complet depuis au moins une année. C'est l'un des métiers à plus faible rémunération.

■ Difficultés de recrutement pour les cuisiniers

Il s'agit de la famille professionnelle où la part des demandeurs d'emploi de longue durée est la plus faible (20 %).

Mais des conditions de travail difficiles, une faible rémunération, des contrats à durée déterminée pour débiter dans le métier expliquent les tensions sur le marché du travail et un turnover important au sein de la profession. La situation est néanmoins différente entre les cuisiniers et les

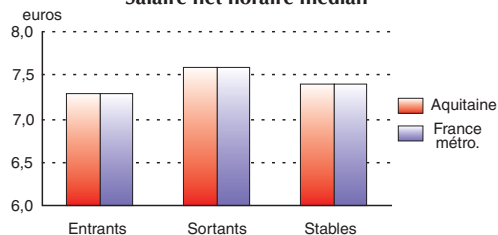
Variations salariales pour les entrants et les sortants du métier entre 2003 et 2004



Source : Insee - DADS 2003-2004

Note de lecture : 34 % des jeunes entrants ont eu une augmentation de salaire de plus de 10 %

Salaire net horaire médian



Source : Insee - DADS 2003-2004

employés de l'hôtellerie. Le métier de cuisinier a été retenu dans le plan "objectif 100 000 emplois" initié par le gouvernement fin 2003, les tensions sur ce métier étant fortes.

En 2006, en Aquitaine, elles le sont toujours : 7 300 candidatures de cuisiniers ont été enregistrées à l'ANPE pour 8 900 offres. Seules deux régions, la Corse et l'Île-de-France, ont des difficultés plus importantes de recrutement. Parmi les offres, plus de la moitié portent sur des contrats de moins de six mois. Par ailleurs un emploi sur dix est aidé.

Pour les employés de l'hôtellerie et de la restauration, la situation est un peu différente car les demandes d'emploi sont plus nombreuses que les offres. Néanmoins entre 2005 et 2006, les offres d'emploi ont augmenté tandis que les demandes ont diminué.

■ Peu de mobilité professionnelle

Après au moins une année d'expérience, la mobilité professionnelle est assez faible. C'est l'une des professions où les changements sont les plus rares, même chez les jeunes. Ainsi en 2004, seul un membre de cette famille professionnelle sur dix occupait l'année précédente un poste dans une autre famille professionnelle.

Parallèlement, 16 % des actifs sont sortis de cette famille professionnelle. Certains restent dans le même secteur et deviennent patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants mais la plupart changent de domaine et postulent comme secrétaires ou employés administratifs d'entreprise, caissiers et vendeurs.

Cette mobilité professionnelle est alors accompagnée d'une mobilité géographique (hors de la zone d'emploi) une fois sur dix, proportion élevée par rapport à d'autres métiers, et d'une augmentation substantielle de salaire quatre fois sur dix.

D'ici 2015, au niveau national, il est prévu un renouvellement chaque année de 3,2 % des postes de cuisinier et de 2 % de ceux d'employés de l'hôtellerie-restauration. Il s'agira de remplacements de départs en retraite, mais également de créations nettes d'emplois. □

Marché du travail en 2006

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Indicateur de tension en 2006	0,95	1,00	0,67
en 2005	1,05	1,08	0,61
Taux d'écoulement des demandes d'emploi (%)	68,5	69,0	65,9
Part des offres d'emploi > 6 mois (%)	44,9	45,4	41,0
Part des offres d'emploi aidé (%)	9,7	10,7	13,4

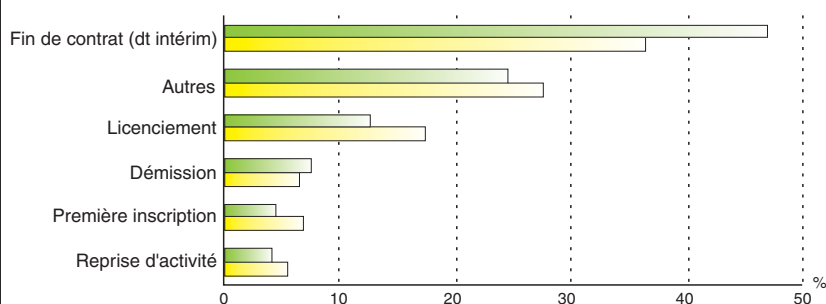
Source : ANPE 2005 et 2006 - Dares

Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004 (%)

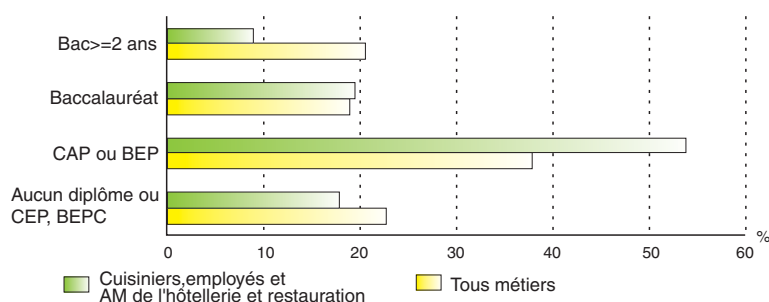
	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Taux de stabilité Hommes	86	87	78
Femmes	84	86	83
Taux d'entrée Hommes	12	12	22
Femmes	15	13	18
Taux de sortie Hommes	15	14	21
Femmes	17	16	17

Source : Insee - DADS 2003-2004

Motifs d'inscription à l'ANPE



Niveau de formation des demandeurs d'emploi



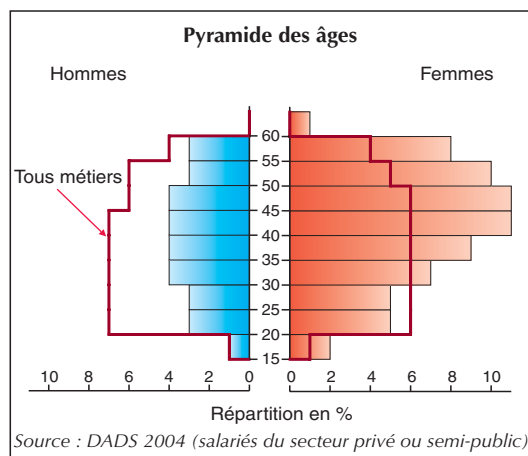
Source : ANPE - Dares (Demandes d'emploi enregistrées en 2006)

Agents d'entretien

Données de cadrage

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Actifs occupés (1999)	62 600	1 216 300	1 115 500
dont : part (%)			
Femmes	72,0	71,4	45,1
Moins de 25 ans	5,0	5,4	6,4
50 ans ou plus	25,9	25,4	22,9
Aucun diplôme ou CEP, BEPC	49,8	58,4	27,4
Titulaires de bac >= 2 ans	2,8	3,0	22,7
Évolution des actifs 1990-1999 (%)	22,7	16,9	5,0
Salaire net horaire en 2004 (euros)			
Médian	7,4	7,5	8,5
Premier décile	6,2	6,2	6,4
Dernier décile	9,7	10,0	15,8
Âge en 2004 (années)			
Médian	42	41	38
Premier décile	24	23	23
Dernier décile	56	56	54
Demandeurs d'emploi au 31/12/2006	9 240	192 930	143 640

Source : Insee - Recensements de la population - DADS 2004 - ANPE 2006



Les demandeurs d'emploi

Part (%)	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Demandes de plus d'un an	37,2	36,9	32,8
Femmes	83,9	80,4	55,1
Moins de 25 ans	11,9	10,6	16,9
50 ans ou plus	18,0	19,6	15,4

Source : ANPE 2005 - Dares

Formations pouvant conduire à la profession d'agents d'entretien

Effectifs aquitains en dernière année de formation	En apprentissage 2005-2006	En établissements publics et privés 2006-2007
CAP nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	-	7
CAP maintenance et hygiène des locaux	9	32
BEP bioservices	17	167
Bac pro hygiène et environnement	7	9
BTS hygiène propreté environnement	11	-
DUT hygiène sécurité environnement	14	-

Source : Rectorat de l'Académie de Bordeaux

Des salariés peu diplômés

Les agents d'entretien regroupent les agents de services (écoles, hôpitaux...) et les nettoyeurs de locaux industriels ou de bureaux. Ils exercent principalement dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, l'administration publique, l'éducation et les services opérationnels.

En 1999, cette profession compte en Aquitaine 62 600 personnes. Les effectifs augmentent mécaniquement avec les surfaces à entretenir (les bureaux, les bâtiments scolaires, les équipements collectifs etc.) et donc avec la population.

C'est la famille professionnelle qui comporte le plus d'actifs dans la région comme en France.

Elle est relativement féminisée, sept agents sur dix sont des femmes. Le recours au temps partiel est courant (un tiers des effectifs environ). Le nombre d'heures travaillées est faible : 4 heures par jour en moyenne. En outre, le salaire net moyen mensuel, pour un temps complet, se situe autour de 1 000 euros. C'est l'une des professions où le salaire est le plus bas.

L'âge moyen s'établit autour de 43 ans : les salariés sont plutôt âgés. Les jeunes sont peu attirés par cette profession car le salaire et les perspectives promotionnelles ne paraissent pas très élevés et les conditions de travail, avec en particulier des horaires décalés, sont difficiles.

Bien qu'il existe quelques formations spécifiques, les agents d'entretien ne sont pas ou peu diplômés. L'accès est possible en cours de carrière sans formation particulière. Quatre demandeurs d'emploi sur dix n'ont pas de diplôme ou juste le brevet et près de cinq sur dix ont un CAP ou un BEP.

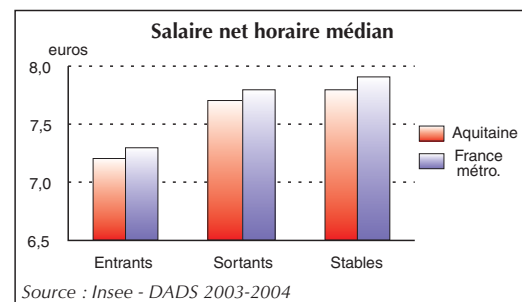
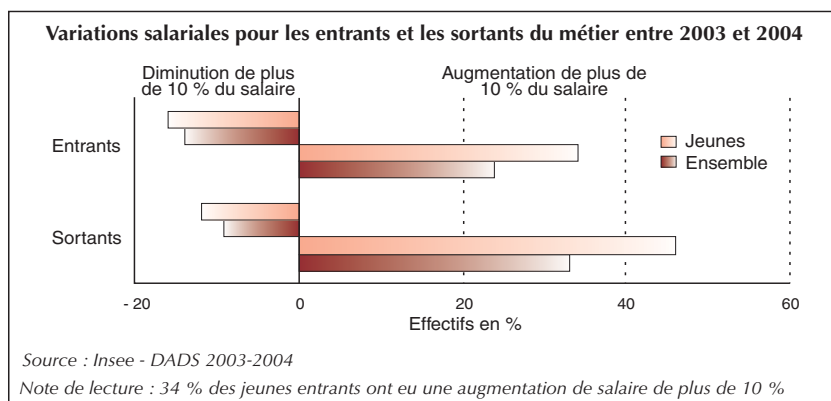
En Aquitaine, 6 % des agents d'entretien sont immigrés contre 12 % en France métropolitaine.

Des contrats aidés

Près d'un tiers des agents d'entretien sont titulaires de la fonction publique et ne recherchent a priori pas d'emploi.

Fin 2006, le nombre de demandeurs d'emploi se situe autour de 9 200 personnes, soit une diminution de 25 % en 10 ans. Quatre sur cinq sont des femmes et près de deux sur dix dépassent 50 ans. Le chômage des seniors est préoccupant, car 10 ans auparavant ils ne représentaient qu'un demandeur d'emploi sur dix.

En 2006, le nombre d'offres d'emploi reste inférieur aux demandes. Deux tiers des demandes



émanant d'agents d'entretien d'établissements collectifs. Un tiers concerne des ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets où l'offre d'emploi est nettement plus importante.

C'est l'une des professions où les contrats d'emploi aidé sont fréquents : ils représentent un tiers des offres, contre la moitié en France. Par ailleurs, des contrats courts sont fréquemment proposés par les employeurs : six offres d'emploi sur dix portent sur des contrats de moins de six mois.

D'après les enquêtes sur les besoins de main-d'œuvre de l'ASSEDIC réalisées fin 2005 et fin 2006, les agents d'entretien font partie des 15 métiers aquitains faisant l'objet des plus forts projets de recrutement.

Des salariés plutôt stables

La mobilité professionnelle n'est pas très élevée en Aquitaine comme en France. Environ un agent d'entretien sur dix a quitté ou est entré dans ce métier entre 2003 et 2004. Il n'y a pas de trajectoire typique lors de ces mobilités, mais les changements se font une fois sur deux au sein d'entreprises de moins de 50 salariés. Parmi ceux qui ont bougé, un quart arrivent dans ce métier avec une augmentation substantielle de salaire.

Les moins de 30 ans sont beaucoup plus mobiles, ils veulent quitter un métier peu qualifiant et peu rémunérateur. Entre 2003 et 2004, plus du quart sont entrés ou sortis de cette profession.

D'ici 2015, au niveau national, 3,3 % de postes seront à pourvoir chaque année dans ce secteur, le plus souvent pour remplacer des départs à la retraite. □

Marché du travail en 2006

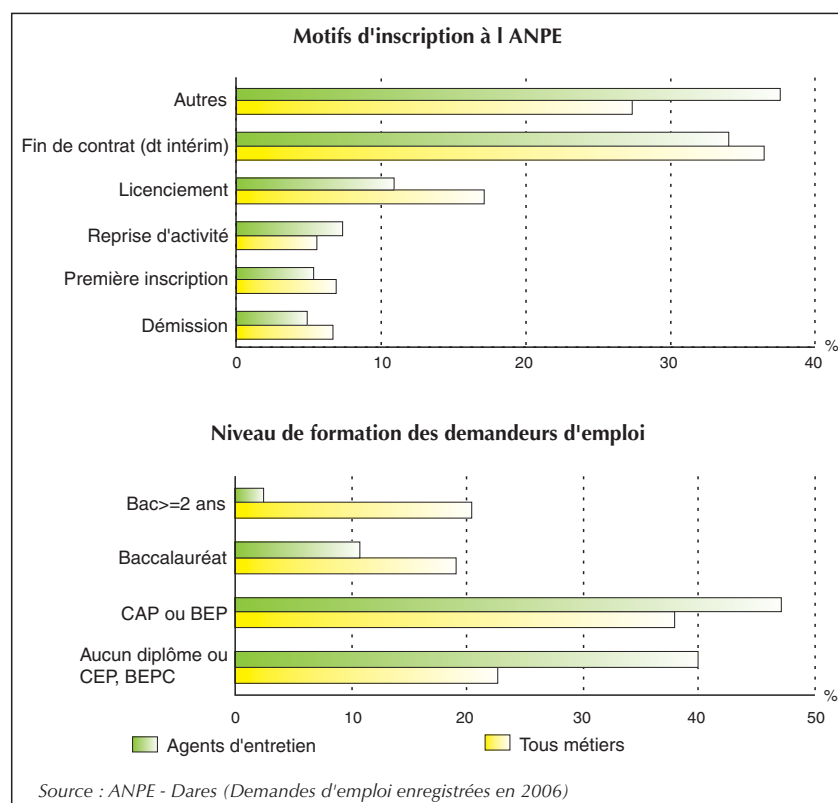
	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Indicateur de tension en 2006	0,80	0,61	0,67
en 2005	0,77	0,63	0,61
Taux d'écoulement des demandes d'emploi (%)	60,5	61,4	65,9
Part des offres d'emploi > 6 mois (%)	36,7	36,1	41,0
Part des offres d'emploi aidé (%)	36,1	51,3	13,4

Source : ANPE 2005 et 2006 - Dares

Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004 (%)

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Taux de stabilité Hommes	86	85	78
Femmes	88	89	83
Taux d'entrée Hommes	14	14	22
Femmes	11	10	18
Taux de sortie Hommes	14	15	21
Femmes	13	12	17

Source : Insee - DADS 2003-2004

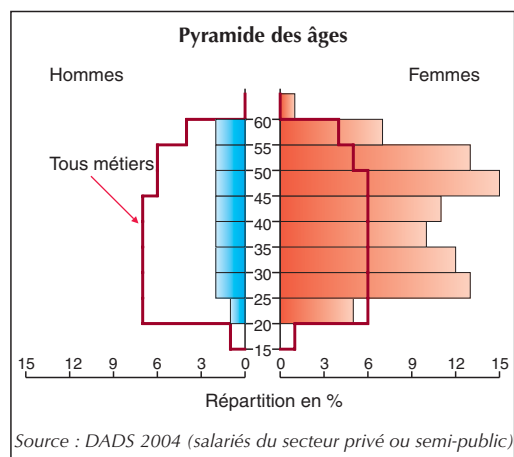


Infirmiers et sages-femmes

Données de cadrage

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Actifs occupés (1999)	22 300	426 300	1 115 500
dont : part (%)			
Femmes	88,8	88,2	45,1
Moins de 25 ans	2,0	2,8	6,4
50 ans ou plus	18,7	17,8	22,9
Aucun diplôme ou CEP, BEPC	5,5	4,9	27,4
Titulaires de bac >= 2 ans	85,1	86,5	22,7
Évolution des actifs 1990-1999 (en %)	24,6	19,1	5,0
Salaire net horaire en 2004 (euros)			
Médian	13,2	13,3	8,5
Premier décile	9,5	9,6	6,4
Dernier décile	18,4	17,9	15,8
Âge en 2004 (années)			
Médian	41	40	38
Premier décile	26	25	23
Dernier décile	54	54	54
Demandeurs d'emploi au 31/12/2006	420	7 140	143 640

Source : Insee - Recensements de la population, DADS 2004, ANPE 2006



Les demandeurs d'emploi

Part (%)	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Demandes de plus d'un an	22,2	18,1	32,8
Femmes	80,4	81,8	55,1
Moins de 25 ans	17,9	25,0	16,9
50 ans ou plus	18,1	12,3	15,4

Source : ANPE 2005 - Dares

Des professions qui recrutent

En 1999, l'Aquitaine compte un peu plus de 22 000 infirmiers ou sages-femmes pour 19 800 aides-soignants et 10 600 médecins. En 2004, ils sont environ 23 000 infirmiers et 800 sages-femmes*. Les effectifs augmentent de façon régulière en particulier depuis les années 1990 du fait de la mise en place des 35 heures et de l'augmentation de la demande de soins liée en particulier au vieillissement de la population.

La région bénéficie d'une densité d'infirmiers supérieure à la moyenne nationale (76,8 infirmiers pour 10 000 habitants contre 73,4 en France) en particulier dans le secteur libéral.

Environ la moitié des personnes sont titulaires de la fonction publique, les autres travaillent dans le secteur privé ou exercent en libéral. En Aquitaine, la proportion de fonctionnaires est plus faible que dans le reste de l'hexagone (47% contre 52%).

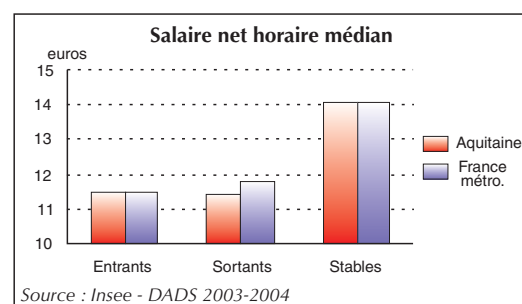
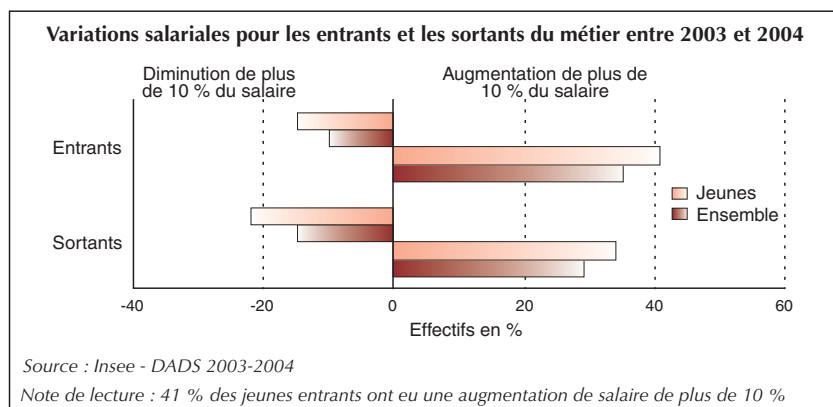
Pour exercer ces métiers, des diplômes spécifiques sont nécessaires. Pour les infirmiers, la formation demande un peu plus de trois ans d'études après le baccalauréat, pour les sages-femmes, c'est quatre ans après la première année de médecine. En 2004, en Aquitaine, environ 1 000 diplômes d'infirmiers et près de 30 diplômes de sages-femmes ont été délivrés. Le nombre de diplômés devrait augmenter à partir de 2007, le quota d'élèves admis en première année ayant été relevé en 2003. Il s'agit d'une profession féminine à près de 90 %, mais où les hommes s'insèrent progressivement.

Le salaire moyen s'établit en 2004 à 2 000 euros nets mensuels pour les salariés et il n'y a pas de disparités régionales.

Ces professionnels vieillissent, particulièrement en Aquitaine où l'âge médian se situe en 2004 autour de 41 ans. 10 % des salariés sont âgés de moins de 26 ans.

Un marché du travail moins tendu depuis 2004

Peu de chômage est observé pour ces métiers. Ainsi, fin 2006, environ 400 demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ANPE avec autant de moins de 25 ans et de plus de 50 ans (18 %). Ce nombre important de seniors chômeurs contribue à expliquer que les Aquitains ont un peu plus de mal à trouver rapidement un emploi d'infirmier ou de sage-femme : 22% en recherchant un depuis plus



d'un an contre 18% pour l'ensemble des métropolitains.

Depuis 2004, les offres d'emploi passant par l'ANPE sont moins nombreuses que les candidatures. Ainsi, l'indicateur de tension s'établit à 0,80 en 2006, au même niveau que pour l'ensemble de la France métropolitaine. Toutes les offres et demandes d'emploi ne transitant pas par l'ANPE, le manque d'infirmières ne transparait pas avec ces données. Il peut y avoir localement des pénuries d'infirmières faute de création de postes budgétaires. Par ailleurs 20% des infirmières travaillent à temps partiel.

La précarité est faible, plus de six offres déposées à l'ANPE sur dix concernent des contrats de plus de six mois, dont certains sont néanmoins à durée déterminée. Plus que pour d'autres professions, la reprise d'activité après une période plus ou moins longue d'inactivité est courante : 15% des candidatures. En effet, la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle suite à des conditions de travail contraignantes (par exemple travail organisé en équipes ou de nuit) peut conduire un certain nombre de femmes à quitter temporairement leur emploi.

Les changements de métiers des infirmiers et sages-femmes en cours de vie professionnelle sont très rares du fait de leur formation spécifique et de la garantie de l'emploi pour un certain nombre d'entre eux (les agents de la fonction publique hospitalière). Ce sont donc les métiers les plus stables en Aquitaine.

Par ailleurs les rares personnes changeant de métier restent en général dans le milieu médical.

D'ici 2015, au niveau France entière, il est prévu de recruter en plus 4,1 % d'infirmières et sages-femmes chaque année pour remplacer les départs en retraite, mais également pour des créations de postes en particulier en maison de retraites ou en hôpitaux. □

Marché du travail en 2006

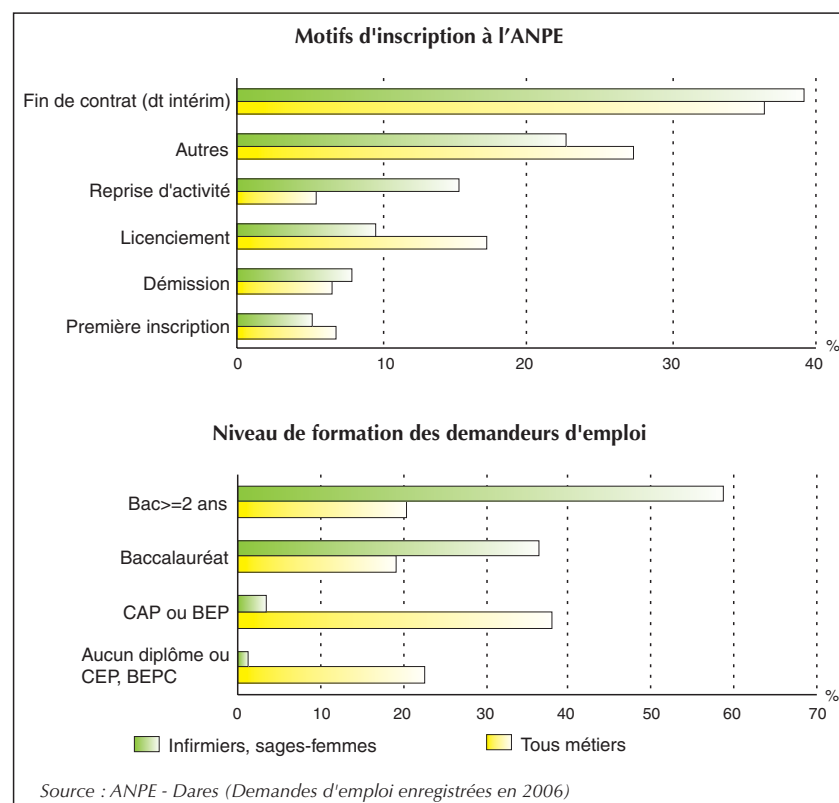
	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Indicateur de tension en 2006	0,80	0,80	0,67
en 2005	0,80	0,91	0,61
Taux d'écoulement des demandes d'emploi (%) ..	76,9	78,5	65,9
Part des offres d'emploi > 6 mois (%)	63,0	57,8	41,0
Part des offres d'emploi aidé (%)	0,6	0,4	13,4

Source : ANPE 2005 et 2006 - Dares

Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004 (%)

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Taux de stabilité Hommes	91	90	78
Femmes	96	95	83
Taux d'entrée Hommes	9	10	22
Femmes	4	5	18
Taux de sortie Hommes	10	10	21
Femmes	4	4	17

Source : Insee - DADS 2003-2004



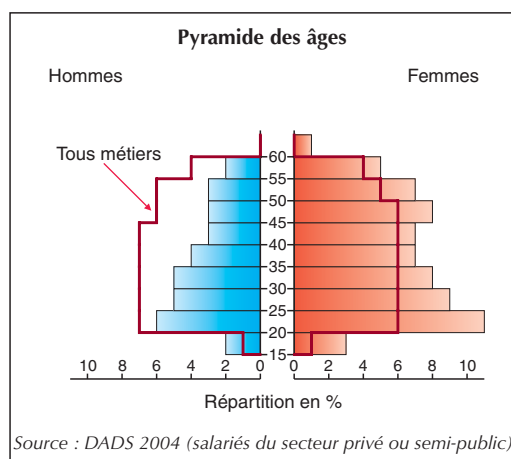
* Source : Drass d'Aquitaine - Répertoire ADEL au 1^{er} janvier 2004

Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive

Données de cadrage

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Actifs occupés en 1999	24 600	476 200	1 115 500
dont : part (%)			
Femmes	59,9	61,7	45,1
Moins de 25 ans	11,3	13,5	6,4
50 ans ou plus	14,4	13,9	22,9
Aucun diplôme ou CEP, BEPC	11,4	12,2	27,4
Titulaires de bac >= 2 ans	55,6	53,8	22,7
Évolution des actifs 1990-1999 (en %)	43,7	48,0	5,0
Salaire net horaire en 2004 (euros)			
Médian	9,4	9,6	8,5
Premier décile	6,6	6,7	6,4
Dernier décile	15,3	15,7	15,8
Âge en 2004 (années)			
Médian	35	34	38
Premier décile	21	21	23
Dernier décile	53	53	54
Demandeurs d'emploi au 31/12/2006	5 470	90 260	143 640

Source : Insee - Recensements de la population, DADS 2004, ANPE 2006



Les demandeurs d'emploi

Part (%)	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Demandes de plus d'un an	31,2	30,0	32,8
Femmes	61,3	60,5	55,1
Moins de 25 ans	20,2	21,1	16,9
50 ans ou plus	7,5	8,1	15,4

Source : ANPE 2005 - Dares

Des métiers en expansion

Cette famille professionnelle regroupe un ensemble de métiers assez hétérogène : des éducateurs spécialisés, des animateurs socioculturels ou de loisirs, des conseillers d'éducation ou d'orientation, des moniteurs et éducateurs sportifs, des assistantes sociales, etc. Ces métiers ont en commun d'offrir à ceux qui les exercent des contacts humains enrichissants et le sentiment d'être utile.

Entre 1990 et 1999, les effectifs ont largement augmenté, de 44 % en Aquitaine, pour compter 24 600 personnes. Cette augmentation est due à l'essor de l'offre de loisirs culturels et sportifs, mais également des actions socio-éducatives à destination de la jeunesse et de la prise en charge de problèmes sociaux. Ainsi, plus de la moitié travaillent dans le domaine de la santé, de l'action sociale ou de l'éducation.

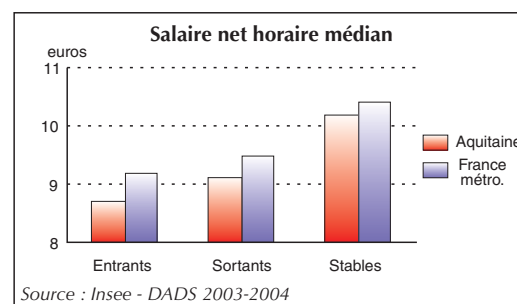
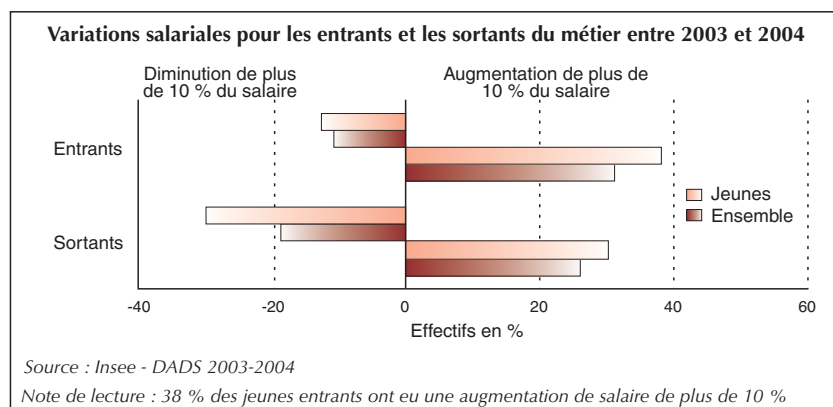
Ces métiers sont souvent occupés par des jeunes : un quart ont moins de 26 ans et la moitié moins de 35 ans. Ils travaillent d'ailleurs souvent au contact des jeunes.

Les femmes sont majoritaires au sein de cette famille professionnelle et représentent trois emplois sur cinq. Le niveau d'études est relativement élevé du fait de la professionnalisation de ces métiers : plus de la moitié ont un diplôme supérieur au baccalauréat. Les professions d'assistantes sociales ou d'éducateurs spécialisés nécessitent une formation de niveau au moins supérieur à deux ans d'études après le baccalauréat. Les conditions d'emploi dans ces métiers sont variées : en 1999, 18 % sont titulaires de la fonction publique, 20 % ont un contrat à durée déterminée et 13 % sont en emplois aidés. Le temps partiel y est assez développé et concerne un tiers des salariés. Le salaire moyen s'établit à environ 1 400 euros mensuels pour un salarié à temps complet en poste depuis au moins un an, salaire dans la moyenne des autres professions pour un niveau de diplôme néanmoins supérieur.

Des emplois plutôt précaires

Fin 2006, le nombre de demandeurs d'emploi s'établissait à 5 470 personnes, en diminution assez nette par rapport à l'année précédente (- 15 %).

Hors fonction publique, l'emploi est relativement précaire, un certain nombre d'emplois étant saisonniers comme ceux d'animateurs socioculturels, de sports et de loisir. En 2006, les



inscriptions au chômage sont motivés dans plus de quatre cas sur dix par la fin d'un contrat ou d'une mission d'interim. Le recours aux contrats courts est important : six sur dix portent sur des contrats de moins de six mois.

Il n'est pas toujours facile aux Aquitains de trouver un emploi dans cette famille, même si depuis une dizaine d'années la situation s'améliore : en 2006, les candidatures passant par l'ANPE sont 1,7 fois plus nombreuses que les offres. En France métropolitaine, elles sont seulement 1,2 fois plus nombreuses. Des perspectives d'embauche existent au sein de cette famille professionnelle au moins dans certaines catégories. Ainsi, l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre en Aquitaine de 2005 et 2006 signale de nombreux projets de recrutement pour les animateurs socioculturels de sports et de loisirs (environ 2 500 dont les trois quarts sont liés à une activité saisonnière).

Marché du travail en 2006

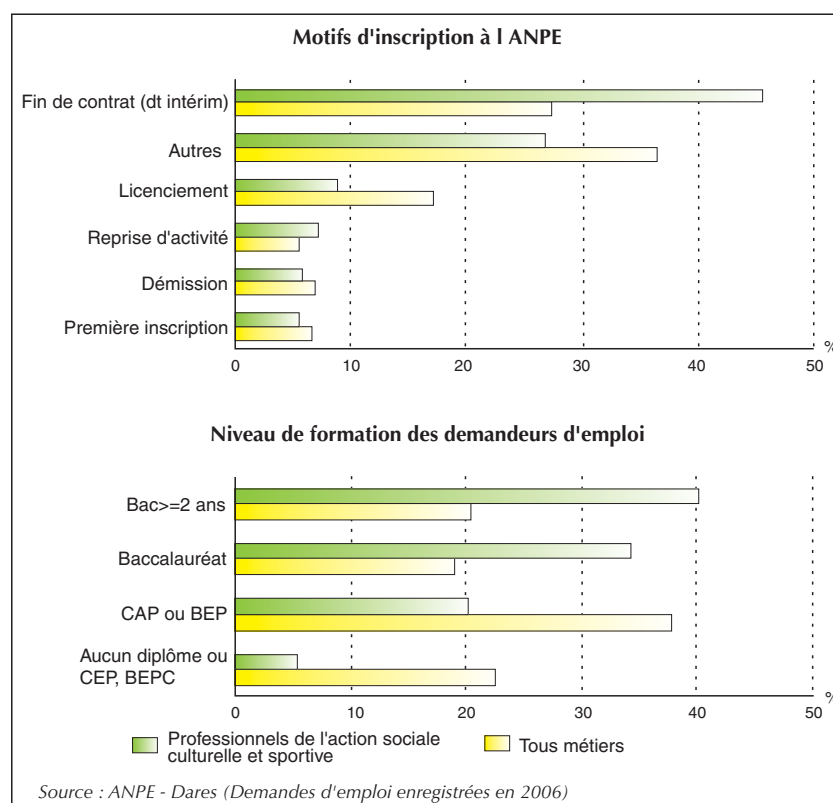
	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Indicateur de tension en 2006.....	0,58	0,84	0,67
en 2005.....	0,57	0,80	0,61
Taux d'écoulement des demandes d'emploi (%) ..	66,7	67,5	65,9
Part des offres d'emploi > 6 mois (%) ..	41,3	42,2	41,0
Part des offres d'emploi aidé (%).....	30,9	33,6	13,4

Source : ANPE 2005 et 2006 - Dares

Mobilité professionnelle entre 2003 et 2004 (%)

	Aquitaine	France métropolitaine	Tous métiers aquitains
Taux de stabilité Hommes	84	82	78
Femmes	85	84	83
Taux d'entrée Hommes	17	19	22
Femmes	17	17	18
Taux de sortie Hommes	16	17	21
Femmes	13	15	17

Source : Insee - DADS 2003-2004



Les jeunes ont du mal se fixer

Globalement, les salariés sont plutôt stables dans cette famille professionnelle. En revanche, du fait d'un marché du travail difficile en termes de rémunération et de contrat de travail et parfois de difficulté professionnelle, un changement d'orientation des moins de 30 ans n'est pas rare. Ainsi entre 2003 et 2004, 23 % des jeunes de la famille professionnelle ont changé de filière.

Quitter cette famille n'est alors pas toujours signe de promotion. En effet, parmi les jeunes qui ont changé entre 2003 et 2004 les trois quarts ont eu une diminution ou une stagnation de salaire, leur salaire moyen mensuel étant alors inférieur à 1 000 euros.

Parallèlement 27 % de jeunes sont entrés dans la profession.

D'ici 2015, le nombre de professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive devrait continuer à croître au niveau national. Entre les départs à la retraite et les créations d'emploi, chaque année 2,7 % des postes seront à pourvoir nationalement. □

Annexes

Familles professionnelles

Les familles professionnelles (FAP) constituent un lien entre la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) utilisée par l'Insee pour caractériser l'emploi et le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) utilisé par l'ANPE pour qualifier les demandes et les offres d'emploi. Elles regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de "gestes professionnels" proches.

La première version des familles professionnelles date de 1993. Les FAP-1993 comprennent 84 familles professionnelles réparties dans 22 domaines professionnels.

La refonte des PCS en 2003 par l'Insee a rendu nécessaire la construction d'une nouvelle nomenclature des familles professionnelles appelée FAP-2003. Celle-ci intègre les améliorations apportées par la nouvelle PCS de 2003 et gagne en précision et en homogénéité. Cette nouvelle nomenclature FAP-2003 est proche de la précédente et comporte 86 familles professionnelles. Pour certaines nouvelles familles professionnelles, la comparaison avec les anciennes est néanmoins délicate.

Pour des raisons de disponibilité des données, les parties 1 et 2 du dossier sont réalisées à partir des FAP-1993 et les parties 4 et 5 à partir des FAP-2003. □

Sources et indicateurs utilisés

a) Recensement de la population (RP)

Au niveau régional, seul le recensement de la population permet d'avoir des données de cadrage sur les effectifs et le profil des différentes familles professionnelles. Le dernier recensement disponible à ce niveau de détail est celui de 1999.

Actifs occupés : Au sens du recensement de la population de 1999, les actifs occupés sont les personnes déclarant exercer une profession, même à temps partiel, ou aider un membre de leur famille dans son travail ou être apprenti, stagiaire rémunéré ou militaire du contingent (tant que cette situation existait).

Dans le dossier, les actifs occupés d'une famille professionnelle sont les personnes résidant en Aquitaine et déclarant exercer un emploi dans cette famille professionnelle, dans la région ou hors de la région.

b) Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS)

Les déclarations annuelles de données sociales sont un document administratif que doit remplir chaque année tout employeur ayant rémunéré au moins un salarié au cours de l'année.

Les DADS couvrent le secteur privé et semi-public.

c) Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)

L'ANPE collecte mensuellement les "Demandes d'emploi" et les "Offres d'emploi" puis les enregistre dans ses fichiers administratifs. Elle comptabilise pour chaque catégorie les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) et les flux d'entrée et de sortie des demandes. Les mêmes opérations sont effectuées pour les offres d'emploi.

Les rapprochements entre les offres et les demandes d'emploi doivent être faits avec précaution dans la mesure où une partie des besoins de recrutement des entreprises ne donne pas lieu au dépôt d'une offre auprès de l'ANPE et ce dans des proportions qui peuvent varier selon la qualification de l'emploi, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. Les entreprises peuvent en effet recruter par d'autres voies : candidatures spontanées, embauches suite à un stage ou à de l'intérim, etc.

Les catégories des demandeurs d'emploi : la catégorie 1 regroupe les personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi en contrat à durée indéterminée à plein temps, n'ayant pas exercé une activité de plus de 78 heures dans le mois et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Les catégories 2 et 3 regroupent les demandeurs ayant les mêmes caractéristiques que la catégorie 1 mais qui recherchent respectivement un emploi à temps partiel ou un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier. Les catégories 6, 7 et 8 regroupent

les demandeurs d'emploi ayant les mêmes caractéristiques que les catégories 1, 2 et 3, sauf qu'ils exercent une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois.

Demandes d'emploi enregistrées : inscriptions de demandeurs d'emploi enregistrées par l'ANPE sur une période donnée.

Offres d'emploi enregistrées : offres déposées à l'ANPE par les employeurs sur une période donnée.

La durée des contrats proposés différencie trois principaux types d'offres : contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée supérieure à 6 mois, contrat à durée déterminée dont la durée est comprise entre 1 et 6 mois et contrat de moins d'un mois, quelle que soit la nature du contrat (CDD ou intérim). La durée des contrats donne une information sur la précarité des emplois offerts.

Indicateur de tension : rapport entre le nombre d'offres déposées dans l'année à l'ANPE et le nombre de demandes enregistrées dans le même temps : plus il est élevé, plus l'employeur connaît des difficultés pour satisfaire ses besoins de recrutement. Un métier en tension est donc un métier où le nombre d'offres d'emploi est important par rapport au nombre de demandes d'emploi. Si cet indicateur peut alerter sur des difficultés de recrutement dans une famille professionnelle, il n'est pas suffisant. Le repérage de difficultés de recrutement doit prendre en compte d'autres facteurs intervenant dans l'ajustement entre l'offre et la demande d'emploi (qualité de l'offre, conditions de travail proposées, adaptation des caractéristiques des demandeurs à l'offre...).

Taux d'écoulement des demandes d'emploi : rapport entre les demandes d'emploi sorties du fichier ANPE pendant l'année et le potentiel des demandes d'emploi, c'est à dire la somme des demandes d'emploi enregistrées pendant l'année et des demandes d'emploi déjà présentes en début d'année. Une valeur élevée de cet indicateur indique qu'une forte proportion des demandes présentes douze mois auparavant ou entrées dans l'année est sortie des fichiers de l'ANPE.

d) Déclaration de mouvements de main d'œuvre (DMMO)

La déclaration de mouvements de main d'œuvre (DMMO) est une déclaration obligatoire mensuelle pour les établissements employant au moins 50 salariés (sauf pour l'État, les établissements administratifs publics et les agences de travail temporaire). Les établissements de 10 à 49 salariés sont interrogés par sondage chaque trimestre par l'enquête sur les Mouvements de Main-d'œuvre. (EMMO)

Sur la période étudiée (entre 1997 et 2004), les motifs d'entrée peuvent avoir lieu sur contrat à durée indéterminée (CDI), sous contrat à durée déterminée (CDD) ou résulter d'un transfert entre établissements d'une même entreprise. Les motifs de sortie sont variés : fin de contrat à durée déterminée, démission, licenciement économique ou autre, sortie avant la fin de période d'essai, départ à la retraite, transfert vers un établissement d'une même entreprise. □

Bibliographie

***“Les métiers en 2015”** Rapport du groupe prospective des métiers et qualifications-Centre d'analyse stratégique et Dares - La documentation française, rapports et documents-n° 6-janvier 2007*

***“Des études plus longues, des migrants plus diplômés”** Le 4 pages Insee Aquitaine-n°162-janvier 2007*

***“Enquête besoins en main-d'œuvre en Aquitaine”** Crédoc-Unedic Assédic-2006 et 2007*

***“La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers”** Économie et Statistiques n° 388-389-juin 2006*

***“De la spécialité de formation au métier : cas du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du commerce”** Économie et Statistiques n° 388-389-juin 2006*

***“Fiches métiers”** de la Dares, accessible sur <http://www.travail.gouv.fr/>*

***“Les emplois difficiles à pourvoir : cinq métiers en exemples”** Dares, Premières Informations et premières synthèses n° 50.2- décembre 2004*

Documents consultables sur : <http://www.insee.fr> et <http://www.travail.gouv.fr>

Nomenclature des domaines et familles professionnels 2003 (FAP-2003)

Domaines professionnels	Familles professionnelles
A - Agriculture, marine, pêche	A00 Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons A10 Maraîchers, jardiniers, viticulteurs A20 Techniciens et cadres de l'agriculture A30 Marins, pêcheurs
B - Bâtiment, travaux publics	B00 ONQ du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction B10 OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction B20 OQ du gros œuvre du bâtiment B30 ONQ du bâtiment, second œuvre B40 Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre B50 Conducteurs d'engins du BTP B60 Techniciens et agents de maîtrise du BTP B70 Cadres BTP
C - Électricité, électronique	C00 ONQ de l'électricité et de l'électronique C10 OQ de l'électricité et de l'électronique C20 Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique
D - Mécanique, travail des métaux	D00 ONQ travaillant par enlèvement ou formage de métal D10 OQ travaillant par enlèvement du métal D20 OQ travaillant par formage de métal D30 ONQ de la mécanique D40 OQ de la mécanique D60 Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques
E - Industries de process	E00 ONQ des industries de process E10 OQ des industries de process E20 Techniciens, agents de maîtrise des industries de process
F - Ind. légères (bois, industries graphiques)	F00 ONQ du textile et du cuir F10 Ouvriers qualifiés du textile et du cuir F20 ONQ du bois et de l'ameublement F30 OQ du bois et de l'ameublement F40 Ouvriers des industries graphiques F50 Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et industries graphiques
G - Maintenance	G00 OQ de la maintenance G01 Ouvriers de la réparation automobile G10 Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation
H - Ingénieurs et cadres de l'industrie	H00 Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
J - Tourisme et transports	J00 ONQ de la manutention J10 OQ de la manutention J30 Conducteurs de véhicules J40 Agents exploitations des transports J50 Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme J60 Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation
K - Artisanat	K00 Artisans et ouvriers artisanaux
L - Gestion, administration	L00 Secrétaires L10 Employés de la comptabilité L20 Employés administratifs d'entreprise L30 Secrétaires de direction L40 Techniciens des services administratifs, comptables et financiers L50 Cadres administratifs, comptables et financiers L60 Dirigeants d'entreprises

M - Informatique	M01 Employés et opérateurs de l'informatique M07 Techniciens de l'informatique M09 Ingénieurs de l'informatique
N - Études et recherche	N00 Personnels d'études et recherche
P - Fonction publique et professions juridiques	P00 Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C) P10 Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B) P20 Cadres de la fonction publique P30 Professionnels du droit (hors juristes en entreprise) P40 Armée, police, pompiers
Q - Banques et assurances	Q00 Employés et techniciens de la banque Q10 Employés et techniciens des assurances Q20 Cadres de la banque et des assurances
R - Commerce	R00 Caissiers, employés de libre service R10 Vendeurs R20 Attachés commerciaux et représentants R30 Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce R40 Cadres commerciaux et technico-commerciaux
S - Hôtellerie, restauration, alimentation	S00 Bouchers, charcutiers, boulangers S10 Cuisiniers S20 Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration S30 Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
T - Services aux particuliers (emplois familiaux, sécurité,...)	T00 Coiffeurs, esthéticiens T10 Employés de maison T21 Aides à domicile et aides ménagères T22 Assistants maternels T30 Agents de gardiennage et de sécurité T40 Agents d'entretien T60 Employés des services divers
U - Communication, information, spectacles	U00 Professionnels de la communication et de l'information U10 Professionnels des arts et des spectacles
V - Santé, action sociale, culturelle et sportive	V00 Aides-soignants V10 Infirmiers, sages-femmes V20 Médecins et assimilés V30 Professions paramédicales V40 Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive
W - Enseignement, formation	W00 Enseignants W10 Formateurs
X - Politique, religion	X00 Professionnels de la politique et clergé

La dynamique des métiers en Aquitaine

La population active aquitaine se transforme au fil des années. Ces modifications sont bien visibles à la lumière des emplois exercés : des métiers apparaissent, se développent, se féminisent, se qualifient, d'autres vieillissent, disparaissent ou se renouvellent. Ainsi, par exemple, ces dernières années, les effectifs d'ouvriers non qualifiés de l'industrie diminuent.

Parallèlement les professions tournées vers les services à la personne, comme les coiffeurs, les infirmiers et les aides soignants ou les aides à domicile, qui s'occupent notamment des personnes âgées, se développent.

Par ailleurs, des recrutements vont se réaliser dans les prochaines années pour pallier les départs à la retraite des générations nombreuses du baby-boom.

Ainsi la formation initiale, mais également la formation continue doivent perpétuellement s'adapter pour préparer et suivre ses mutations.

Afin d'établir un panorama des évolutions récentes par métier, le Rectorat, la Direction régionale de l'Insee et la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DRTEFP) d'Aquitaine ont partagé leurs sources d'information sur l'emploi, le chômage, la qualification, la formation et la mobilité professionnelle de la main-d'œuvre.