

De la formation au métier exercé : un regard sur les métiers en tension en Bourgogne

En Bourgogne, quatorze familles professionnelles sont en tension en 2012 : elles recouvrent des métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Ces familles rassemblaient 115 000 emplois en 2008, soit plus de 17 % des actifs bourguignons. Elles relèvent du BTP, de l'industrie, et du tertiaire pour les métiers de la santé et ceux liés aux fonctions commerciales ou administratives des entreprises.

De façon paradoxale, ces tensions se maintiennent alors même que le chômage progresse et que certains métiers sont accessibles aux peu diplômés. Elles existent autant dans des métiers en expansion que dans ceux où les effectifs déclinent.

Connaître la relation entre le métier exercé et la formation permet d'accompagner les demandeurs d'emploi selon leur qualification et leurs diplômes et de les aider à se réorienter vers des métiers où les offres d'emploi sont, soit nombreuses, soit difficilement satisfaites. Les métiers en tension peuvent être classés en différentes catégories selon le lien emploi formation.

Des métiers en tension accessibles aux peu diplômés

Les métiers de maçons, plâtriers, carreleurs, couvreurs, ceux de chaudronniers, serruriers, métalliers comme ceux de conducteurs d'engins du BTP sont recherchés par les entreprises. Ils sont regroupés au sein de trois familles professionnelles : les ouvriers qualifiés du BTP, les ouvriers travaillant par formage du métal et les conducteurs d'engins du BTP et d'engins de levage. Ces trois familles rassemblent 16 400 actifs en emploi en 2008. Parmi eux, 27 % sont peu diplômés c'est-à-dire n'ont pas de diplôme ou sont au plus titulaires du Certificat d'Études Primaires ou du Brevet des Collèges.

De prime abord, ces métiers semblent donc facilement accessibles à des demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle. En réalité, le lien entre emploi et formation n'est pas aussi distendu qu'il y paraît. Dans certains cas, des passerelles entre les métiers d'un même domaine d'activités offrent des possibilités d'évolution professionnelle. Dans le BTP, des formations professionnalisantes courtes, de type CACES (autorisation pour la conduite d'engins mobiles automoteurs de chantiers et d'équipements de levage) permettent en

interne de devenir conducteur d'engins.

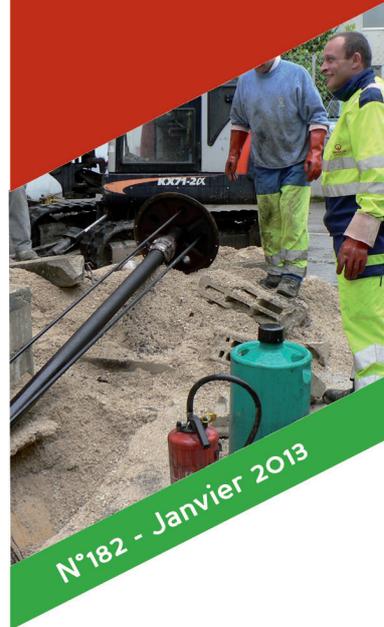
Même si ces métiers sont accessibles à des peu diplômés, beaucoup d'actifs en emploi ont suivi une formation initiale en lien étroit avec leur métier ; ce lien se renforce même depuis 10 ans. Ainsi, 74 % des ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment recrutés dans les onze dernières années ont suivi une formation dans la spécialité « génie civil, construction, bois » contre 45 % pour ceux dont l'ancienneté est supérieure. De la même façon, 80 % des ouvriers travaillant par formage du métal de moins de onze ans d'ancienneté dans la profession relèvent de la formation « mécanique, électricité, électronique ». Parmi les plus anciens, 60 % ont suivi cette spécialité.

Ce lien étroit entre formation et emploi pourrait générer des difficultés de recrutement, pourtant, il ne suffit pas à expliquer les tensions observées sur le marché du travail. D'autres facteurs y concourent, en particulier l'évolution de l'emploi.

Les tensions peuvent aussi bien affecter les métiers en forte expansion que des métiers dont les effectifs déclinent.

La construction, par exemple, a bénéficié jusqu'en 2008, d'une reprise d'activité, en partie sous l'effet de l'augmentation du nombre de ménages. Les besoins en main-d'œuvre se sont donc renforcés pour les ouvriers qualifiés.

À l'opposé, l'industrie du travail des métaux a perdu des emplois au cours des dernières années. Mais l'appareil de formation l'a anticipé en fermant des classes et les entreprises peinent aujourd'hui à recruter une main-d'œuvre qualifiée.



N°182 - Janvier 2013



pôle emploi



BOURGOGNE



INSEE
BOURGOGNE

Quatorze familles professionnelles en tension en Bourgogne au 31 mars 2012

Familles professionnelles en tension	Effectifs en 2008	Poids en 2008 (%)	Evolution du poids de la FAP entre 1999 et 2008 (*)	Demande d'emploi en fin de mois (cat A et B)	Offres d'emploi enregistrées (OEE)	Ratio Offres / Demandes	Part des offres durables (%)	Part des recrutements difficiles (%)
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	9 590	1,5	=	1 197	1 139	0,5	30	86
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	1 960	0,3	=	473	385	0,5	21	83
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	4 830	0,7	--	700	699	0,6	26	86
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	8 510	1,3	=	1 983	3 169	0,7	52	56
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	5 320	0,8	--	685	609	0,5	57	85
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	6 460	1,0	=	196	388	1,1	48	84
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	7 220	1,1	++	405	490	0,7	56	76
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	10 220	1,6	+	862	1 661	1,0	58	61
Techniciens de l'informatique	3 030	0,5	=	488	293	0,4	52	63
Aides-soignants	14 720	2,2	+++	737	1 079	0,6	54	50
Infirmiers, sages-femmes	13 300	2,0	++	151	776	1,5	65	57
Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	5 880	0,9	=	349	399	0,6	49	61
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	10 400	1,6	+++	282	1 093	2,2	51	73
Attachés commerciaux et représentants	13 580	2,1	+	1 104	1 519	0,7	58	73

* '-': moins de - 0,25; '-': entre - 0,25 et - 0,09; '=': entre - 0,09 et 0,09 point; '+': entre 0,09 et 0,25; '++': entre 0,25 et 0,50; '+++': supérieur à 0,50

Sources : Insee, recensements de la population 1999 et 2008, exploitation complémentaire, Pôle emploi, statistiques du marché du travail, mars 2012 et enquête BMO 2012.

De plus, tous ces métiers renvoient une image négative malgré les efforts des professions pour les rendre plus attractifs. Ces métiers sont réputés pénibles, conditions climatiques pour le BTP ou travail posté pour l'industrie. Les recrutements demeurent difficiles d'autant que plus de 70 % des offres d'emploi proposées sont des contrats courts.

L'hôtellerie-restauration : des tensions fortes, un recrutement large

L'hôtellerie-restauration regroupe 8 500 actifs en emploi en Bourgogne. Sur l'année 2011, les entreprises ont déposé près de 3 200 offres d'emploi à Pôle Emploi. Malgré ce volume d'offres, les demandeurs d'emploi de catégorie A et B dans ce secteur sont nombreux : environ 2 000 au 31 mars 2012. Les tensions sur le marché du travail sont donc sérieuses.

Ces métiers sont en effet accessibles aux peu diplômés et recrutent sur un large éventail de spécialités de formation.

Un quart des actifs recrutés récemment ont suivi une formation relevant de la spécialité « Animation culturelle et de loisirs,

hôtellerie, tourisme ». Pour ceux dont l'ancienneté est supérieure à onze ans, 15 % ont suivi cette formation, 18 % une formation générale et 26 % n'ont pas de diplôme. S'il n'est pas nécessaire, le diplôme facilite grandement l'accès au premier emploi et permet des évolutions de carrière.

Les tensions s'expliquent surtout par la rotation importante du personnel du fait de conditions de travail peu attractives : horaires décalés, de nuit ou le week-end, emplois à temps partiel, contrats saisonniers.

Une formation préalable nécessaire

Pour accéder aux métiers d'aide-soignant, d'infirmier et sage-femme, d'ouvrier qualifié de la réparation automobile, de technicien et agent de maîtrise des industries mécaniques, de la maintenance, du BTP et de l'informatique, il est nécessaire de posséder un diplôme dans la spécialité de formation liée au domaine. Ces sept familles professionnelles connaissent des difficultés de recrutement.

Le secteur de la santé est emblématique du lien extrêmement fort entre formation

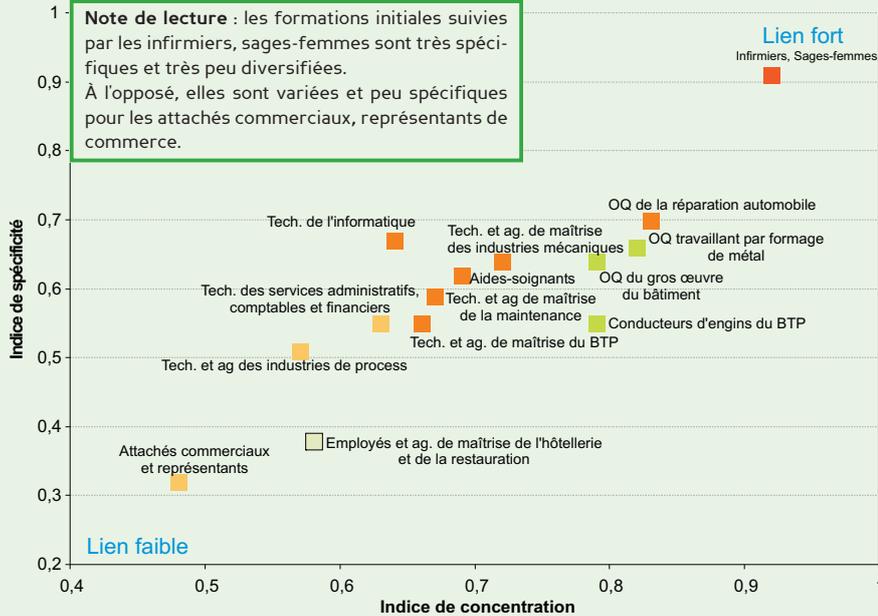
et métier exercé puisque ces professions sont en partie réglementées par le code de la santé publique. Même les aides-soignants sont recrutés sur diplôme alors que ce métier était ouvert aux peu diplômés par le passé.

Les besoins en professionnels de santé sont d'autant plus criants que la population va vieillissant. Les offres d'emploi sont nettement supérieures aux demandes. L'exigence du diplôme et les astreintes du métier - travail de nuit, travail pendant le week-end - limitent les candidatures.

Dans la réparation automobile, dans l'informatique et le BTP pour les techniciens et agents de maîtrise, la relation entre l'emploi occupé et la formation suivie est très forte. L'exigence de personnel qualifié limite ici aussi les embauches.

Ainsi, la technicité croissante des véhicules liée à l'augmentation des équipements électroniques, contraint les garagistes à employer une main-d'œuvre très qualifiée. Les moins diplômés trouvent peu de débouchés ; ils ne représentent que 14 % des 5 400 ouvriers de la réparation automobile. Ces ouvriers qualifiés possèdent à 62 % un BEP - CAP. L'apprentissage reste la voie privilégiée d'accès au métier.

Intensité du lien emploi-formation pour les familles professionnelles en tension en Bourgogne



Sources : Insee, Recensement de la population 2006 exploitation complémentaire et Enquête emploi en continu 2003 - 2009.

L'indice de spécificité d'un domaine professionnel (ou d'une famille professionnelle) mesure le caractère plus ou moins spécifique des formations initiales suivies par ses actifs. Lorsque l'indice tend vers 1, les actifs ont suivi des spécialités de formation spécifiques à leur métier. Lorsqu'il tend vers 0, ils ont suivi des formations peu spécifiques, qui conduisent aussi à de nombreux autres domaines.

L'indice de concentration d'un domaine professionnel (ou d'une famille professionnelle) mesure sa tendance à recruter ses actifs au sein d'un éventail plus ou moins large de formations. Proche de 1, il traduit des recrutements très concentrés sur un petit nombre de spécialités de formations ; proche de 0, il révèle au contraire un domaine professionnel alimenté par un large éventail de formations, sans qu'aucune ne domine vraiment.

Les indices de spécificité et de concentration sont donc à combiner pour, par exemple, identifier les métiers qui demandent des spécialités de formations précises (forte concentration) mais conduisant aussi à d'autres domaines (faible spécificité) : le lien formation emploi sera alors qualifié de moyen.

Les offres d'emploi de techniciens de l'informatique sont moins nombreuses que les demandes mais les recrutements restent difficiles. Les entreprises, en ce domaine, se heurtent à la rareté de profils adéquats reposant sur des compétences spécifiques (réseaux, serveurs, langages de programmation,...) et non généralistes de l'informatique. Ces techniciens doivent régulièrement actualiser leurs connaissances pour répondre à l'évolution constante des systèmes d'information. Les principaux domaines en tension concernent les nouvelles technologies ou langages (Java, web services, Sharepoint, HTML).

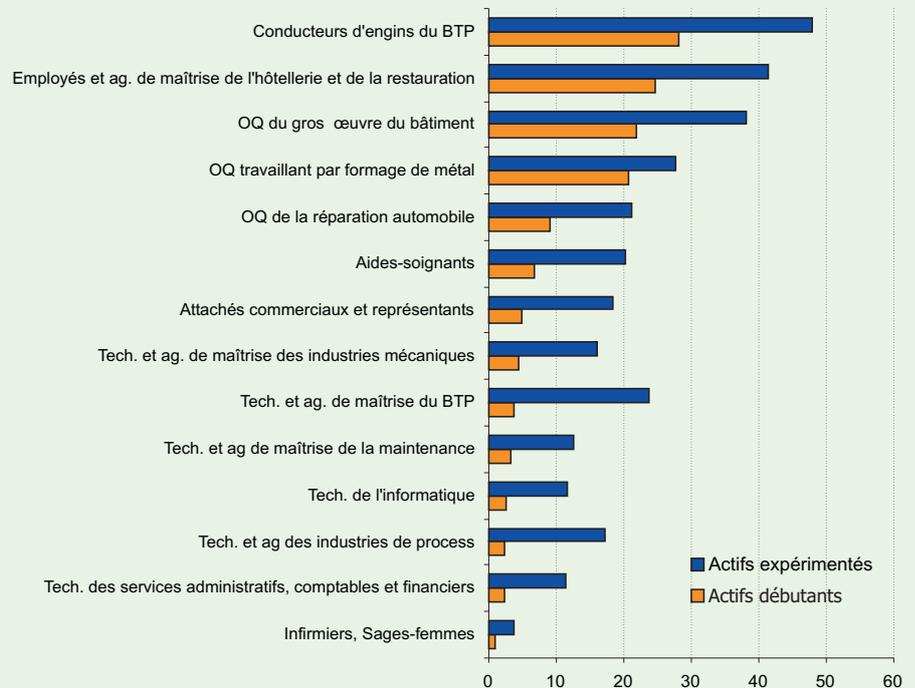
Plus de la moitié des techniciens de l'informatique sont diplômés de l'enseignement supérieur. Les salariés embauchés depuis moins de onze ans relèvent pour 53 % de la spécialité « informatique » ; 15 % pour les plus anciens.

Les géomètres, chefs de chantiers, techniciens et chargés d'études sont regroupés dans la famille des techniciens et agents de maîtrise du BTP. Ces métiers sont en pleine expansion. Mais ici encore, les besoins en personnel qualifié créent des tensions bien que la promotion interne permette d'évoluer pour changer de métier.

La famille professionnelle des techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques est vieillissante : 31 % des actifs en emploi ont plus de 50 ans. Les départs en retraite des aînés agissent sur les besoins de main-d'oeuvre mais, conjointement, les modes de recrutement

De moins en moins d'actifs " peu diplômés "

Part de peu diplômés entre "actifs débutants" et "actifs expérimentés" pour les familles professionnelles en tension en Bourgogne



Sources : Insee, recensement de la population 2006 - Enquête emploi en continu 2003 - 2009.

Note de lecture : pour les conducteurs d'engins du BTP, la part des peu diplômés chez les "actifs expérimentés" ou actifs entrés depuis 11 ans et plus sur le marché du travail est de 48 %; elle est de 28 % pour les "actifs débutants" ou actifs entrés depuis moins de 11 ans sur le marché du travail.

se sont modifiés. Les salariés embauchés depuis moins de onze ans sont tous diplômés de niveau baccalauréat ou de niveau supérieur alors que la moitié des plus de 50 ans sont titulaires d'un BEP - CAP. Ces derniers ont acquis leur compétence en situation de travail et bénéficié d'une carrière professionnelle ascendante.

Les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, en plus grand nombre depuis 1999, s'insèrent dans de nombreux secteurs d'activité et doivent donc acquérir des compétences spécifiques selon les postes occupés. Ils sont spécialisés dans des domaines variés comme l'électricité ou l'électrotechnique alors que les entreprises peuvent être à la recherche de profils moins spécialisés, c'est-à-dire de personnels capables d'intervenir sur des machines et domaines techniques très différents. Les tensions sont donc plus ou moins fortes selon le secteur d'activité, les compétences requises et les conditions de travail (travail posté, déplacements professionnels, astreintes,...).

Des métiers où le diplôme est exigé et les spécialités de formation diverses

Techniciens des services administratifs, comptables et financiers, attachés commerciaux et représentants, techniciens et agents de maîtrise des industries de process : un large éventail de formations alimente ces métiers exercés dans des secteurs d'activités variés.

Les attachés commerciaux et représentants sont présents dans tous les domaines liés aux achats et aux ventes. Les techniciens et agents de maîtrise des industries de process exercent dans des secteurs allant des industries de transformation (plasturgie, chimie, agro-alimentaire) à la production d'énergie. Pour la plupart de ces métiers, l'embauche n'est possible que diplôme acquis mais le recrutement repose sur des spécialités de formation variées : « échanges et gestion »,

« sciences humaines et droit », « mécanique, électricité, électronique » pour les représentants et attachés commerciaux, « finance, banque, ressources humaines, gestion » pour 33 % des techniciens des services administratifs, comptables et financiers et « communication, information » pour 14 % d'entre eux. Parmi les techniciens et agents de maîtrise des industries de process, 23 % ont suivi une spécialité « mécanique, électricité, électronique », 15 % une formation dans l'« électricité, électronique ».

Tous ces métiers sont en tension. Les offres proposées, de courte durée, attirent peu les techniciens des industries de process. De même, celles de représentants de commerce ne trouvent pas preneur compte tenu des exigences du métier : qualités relationnelles, mobilité, ténacité et autonomie pour démarcher de nouveaux clients.

Parmi les techniciens des services administratifs, comptables et financiers, les profils les plus demandés sont les gestionnaires de paie et les comptables qui ont une fonction clé dans la gestion des petites entreprises. Jusque dans les années récentes, les salaires attractifs et davantage de contrats à durée indéterminée qu'en moyenne ont attiré bon nombre de diplômés de l'enseignement supérieur. Ce n'est plus le cas aujourd'hui : en mars 2012, sur 1100 offres déposées par les entreprises, la moitié étaient de courte durée, ce qui n'attire pas les candidatures.

■ Christine Lecrenais (Insee)
 Brice Nafetat (Pôle Emploi), Nicolas Monot (C2R)

Insee - Bourgogne
 2, rue Hoche - BP 83509
 21035 Dijon Cedex
 Tél : 03 80 40 67 67
 Fax : 03 80 40 68 00
 Service Insee Contact :
 09 72 72 40 00
 Appels à tarification locale

Directeur de la publication :
 Moïse Mayo

Chef du Service Études et Diffusion :
 Marie-Laure Monteil

Responsable des études :
 Christine Charton

Rédactrice en chef :
 Chantal Prenel

Maquette PAO :
 Thierry Puisse

Dépôt légal
 à parution
 ISSN 1246-483 X
 © Insee 2013

POUR EN SAVOIR PLUS

- Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide à la personne. DARES Analyses, n°022, mars 2012.
- Enquête Besoins en Main d'Oeuvre 2012. Pôle Emploi Bourgogne, Service Statistiques Etudes & Evaluations, Repères & analyses, Mai 2012.
- Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière. Insee Première n° 1313. Octobre 2010.
- La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers, Olivier Chardon, économie et statistiques n° 388-389, 2005.
- Note méthodologique d'identification des métiers en tension sur le site internet de l'Insee
- La nomenclature des familles professionnelles

Des métiers se développent en Bourgogne, d'autres déclinent

En Bourgogne, 657 000 actifs âgés de 15 à moins de 65 ans occupent un emploi en 2008. Les métiers qu'ils exercent ont évolué au fil du temps.

Très divers, ces métiers peuvent être regroupés en 86 familles professionnelles, elles-mêmes structurées en une vingtaine de grands domaines professionnels.

Des métiers qui se développent et se féminisent

Les familles professionnelles qui progressent le plus entre 1999 et 2008 relèvent presque toutes du tertiaire, à quelques exceptions près : ouvriers non qualifiés du gros ou du second œuvre et techniciens dans le bâtiment, ingénieurs et cadres techniques dans l'industrie.

L'emploi s'est fortement développé pour les professions intermédiaires, les techniciens et agents de maîtrise, les vendeurs mais aussi pour des employés ayant souvent un faible niveau de qualification comme les aides à domicile. Les professions qualifiées de la santé progressent aussi.

Dans les vingt familles professionnelles les plus dynamiques, les femmes occupent plus de 60 % des emplois, alors qu'elles ne constituent que 47 % de la population active occupée. Avec le développement de ces métiers, l'emploi se féminise dans la région.

Recul des métiers d'agriculteurs, d'employés et d'ouvriers

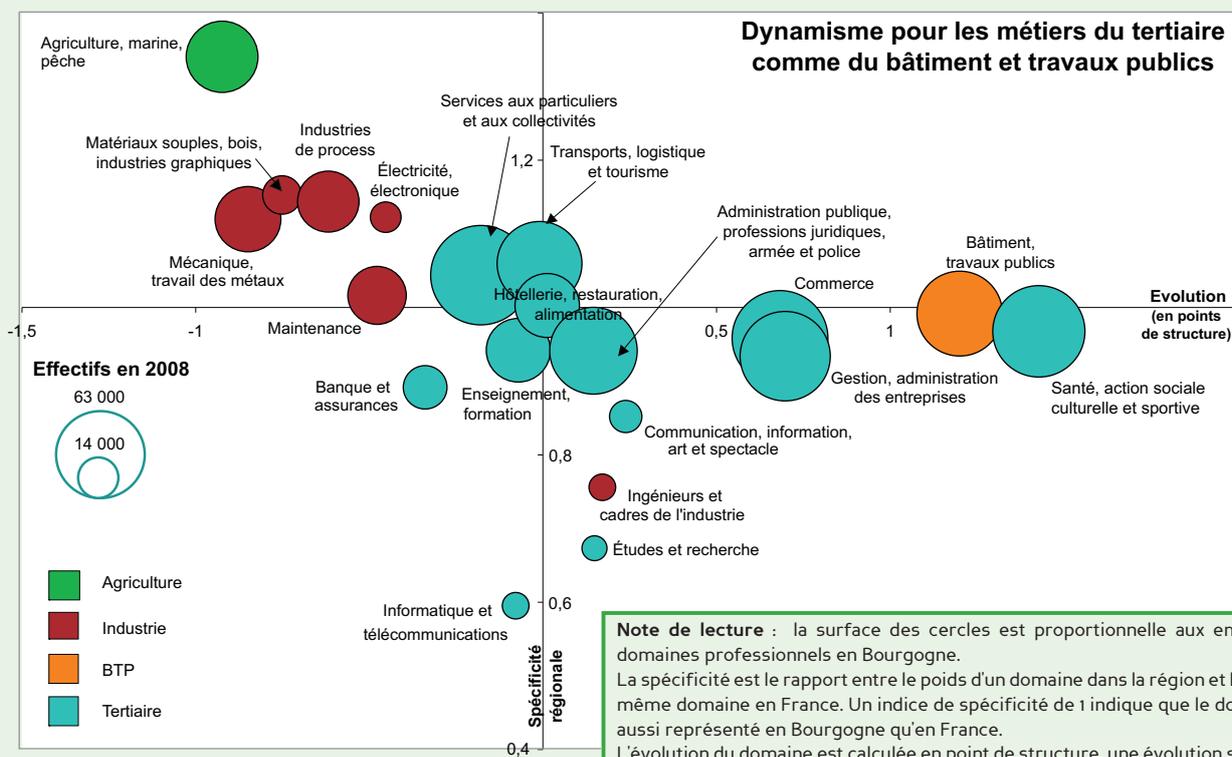
D'autres familles professionnelles sont en net recul : elles correspondent aux catégories socioprofessionnelles d'employés et d'ouvriers. Les agriculteurs et les agents d'entretien sont moins nombreux, de même que les ouvriers de l'industrie, qualifiés ou non. Dans les services administratifs, qu'ils relèvent de la sphère publique ou des entreprises, la montée des qualifications modifie la structure des métiers : il y a davantage de professions intermédiaires et de cadres, moins d'employés de la banque et des assurances, de secrétaires ou de personnel de catégorie C de la fonction publique.

Les métiers bourguignons se rapprochent de la moyenne nationale

Avec ces évolutions, la structure des métiers bourguignons tend à se rapprocher de celle de la France métropolitaine. Mais la région garde néanmoins des spécificités liées à son tissu économique. Ainsi les métiers, plutôt en recul, de l'agriculture et de l'industrie sont toujours davantage présents en Bourgogne alors que les cadres le sont moins, avec un différentiel qui se creuse.

Dans le tertiaire, certains domaines professionnels sont en retrait dans la région : celui de la banque et assurances, déjà moins présent en Bourgogne, ou encore les services aux particuliers et aux collectivités.

À l'inverse, la santé, l'action sociale, culturelle et sportive d'une part, et le BTP d'autre part sont les deux domaines qui progressent le plus, suivis de la gestion-administration des entreprises et du commerce.



Sources : Insee, Recensements de la population 1999 et 2008, exploitation complémentaire

Note de lecture : la surface des cercles est proportionnelle aux emplois des domaines professionnels en Bourgogne. La spécificité est le rapport entre le poids d'un domaine dans la région et le poids du même domaine en France. Un indice de spécificité de 1 indique que le domaine est aussi représenté en Bourgogne qu'en France. L'évolution du domaine est calculée en point de structure, une évolution supérieure à 0 indique que le domaine est davantage présent en 2008 qu'il ne l'était en 1999.

Le lien entre la spécialité de formation et l'emploi occupé n'est pas la règle

Les actifs n'exercent pas toujours le métier pour lequel la formation les a préparés. En dehors des choix ou contraintes qui amènent un individu à exercer un métier éloigné de sa formation initiale, l'absence de correspondance entre la formation et l'emploi peut être liée au métier lui-même.

Une élévation du niveau de diplôme et des nouveaux standards de recrutement

Tous métiers confondus, la tendance est à l'élévation générale du niveau de diplôme : parmi les actifs entrés depuis moins de 11 ans sur le marché du travail, 65 % possèdent un diplôme de niveau bac ou plus contre 35 % des plus anciens.

Entre 1985 et 1995, le nombre de bacheliers a explosé suite à la politique menée en France visant à conduire 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat. Dans les filières professionnelles, la création du Bac Pro a favorisé la poursuite des études après le BEP-CAP. Certains domaines de formation sont plus marqués que d'autres par cette tendance générale. Ainsi l'élévation du niveau de diplôme est forte dans le domaine de la maintenance : parmi les actifs de moins de 11 ans d'ancienneté, 66 % ont au moins le baccalauréat. Ils sont 23 % dans ce cas parmi ceux dont l'expérience professionnelle est plus ancienne. A contrario le nombre de bacheliers a moins progressé dans les domaines du bâtiment ou de la mécanique.

Les profils d'embauche se sont modifiés. De nouvelles normes de recrutement se mettent en place intégrant des exigences en matière de diplôme. C'est le cas dans le secteur de la banque et de l'assurance : 76 % des jeunes actifs sont diplômés du supérieur contre 28 % pour ceux dont l'expérience professionnelle est plus grande. Le niveau de diplôme exigé s'est aussi élevé dans les métiers de la gestion, de l'administration des entreprises et de la fonction publique.

En parallèle, la spécialité de formation devient ici secondaire. Dans la banque, l'évolution des métiers traditionnels vers des fonctions plus commerciales fait naître d'autres besoins. Ainsi, 19 % des actifs sont issus d'une spécialité « banque finance ». Mais ils sont nombreux aussi à avoir suivi une spécialité « échanges et gestion », « sciences humaines » voire une formation plus générale.

« Apprendre un métier » : quand le lien est fort entre la spécialité de formation et l'emploi occupé

Peu de métiers sont alimentés par des formations très spécifiques. Sur 86 familles professionnelles, 11 entretiennent un lien fort entre spécialité de formation et emploi occupé. Ces métiers représentent moins de 15 % des emplois en Bourgogne. Ils s'apprennent difficilement « sur le tas » et sont rarement accessibles par la voie de la mobilité professionnelle.

Il s'agit déjà des professions réglementées, à l'accès conditionné par le diplôme comme les médecins, infirmiers, professions paramédicales, les avocats, notaires, huissiers. L'apprentissage du métier peut aussi être intégré à la formation elle-même. C'est le cas des métiers de « bouche » et plus généralement de ceux de l'artisanat comme les bouchers, charcutiers, boulangers, les coiffeurs et esthéticiens, les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment (plombiers, menuisiers).

Quand la spécialité de formation n'est pas déterminante pour accéder au métier

À l'autre bout du spectre, des métiers sont alimentés par des spécialités de formation très diverses et non spécifiques. Parmi eux, il faut distinguer les métiers où les jeunes sont nombreux à occuper les emplois (employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, caissiers, employés de libre-service, vendeurs, professionnels de l'action culturelle et sportive et surveillants) et les métiers plus couramment accessibles en cours de carrière (dirigeants d'entreprises, patrons et cadres d'hôtels et restaurants, formateurs, agents du transport et du tourisme).

Les métiers du commerce sont caractérisés par ce lien souple avec la spécialité de formation : les compétences et les qualifications s'acquièrent largement en dehors de la formation initiale. Dans ce domaine, les 3 premières spécialités de formation représentent moins de la moitié des emplois. Ainsi, le métier de représentant de commerce est alimenté par un très grand nombre de spécialités de formation et moins de 20 % des actifs ont suivi une formation de la spécialité « échanges et gestion ».

Des métiers accessibles aux moins diplômés

Parmi les métiers pour lesquels le lien emploi formation est lâche, certains offrent des débouchés aux travailleurs les moins diplômés. Ces métiers représentent 19 % de l'emploi en Bourgogne. Ils sont occupés par des hommes souvent en début de carrière : ouvriers non qualifiés de la mécanique, de la manutention ou du bâtiment. Ces métiers sont aussi occupés très largement par des femmes plus âgées, parfois dans le cadre d'une reconversion professionnelle : employées de maison, aides à domicile et aides ménagères, assistantes maternelles. Il s'agit aussi des métiers de gardien et d'agent d'entretien. En Bourgogne, la part des non diplômés dans chacun de ces métiers dépasse 35 %.

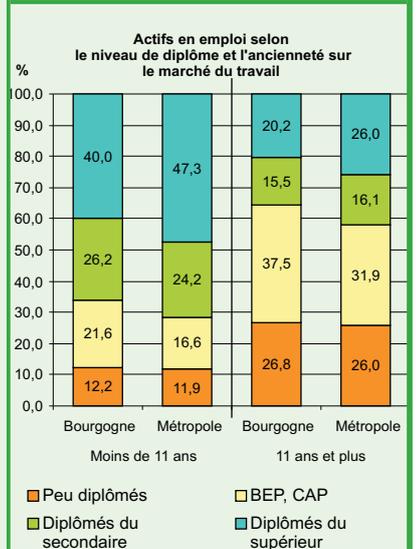
Des métiers où la spécialité compte mais où les jeunes occupent peu les emplois

Certains métiers se caractérisent par une correspondance assez forte avec la spécialité de formation mais une faible présence de jeunes dans les embauches. C'est le cas des ouvriers qualifiés de l'industrie ou du bâtiment, des ouvriers qualifiés de la mécanique et de la métallurgie.

Ces métiers souffrent d'un déficit d'image auprès des jeunes. Ils relèvent de secteurs en décroissance ou sensibles à la conjoncture internationale. C'est le cas des ouvriers qualifiés de la mécanique et de la métallurgie.

Pour d'autres métiers tels que les ouvriers qualifiés du béton et de l'extraction ou les aides-soignants, les conditions de travail difficiles peuvent constituer un frein pour les jeunes lors des choix d'orientation.

Moins de diplômés du supérieur en Bourgogne mais une élévation générale du niveau de formation



Sources : Insee - Recensement de la population 2006, Enquête emploi en continu 2003-2009