



Les débuts de carrière en Bretagne : des emplois moins qualifiés pour des jeunes plus diplômés

Il existe en Bretagne quelques particularités tant au niveau des métiers exercés qu'en termes de spécialités de formations dispensées. Si le lien emploi-formation est variable selon les métiers, il évolue au fil des générations. Les jeunes actifs qui sont en emploi depuis moins de 5 ans, occupent des métiers moins qualifiés que leurs aînés. L'éventail des professions s'élargit avec l'expérience et par le biais des mobilités professionnelles. Celles-ci sont fréquentes en début de carrière et source de promotion professionnelle, aussi bien en termes de qualification que de salaire.

Christophe Leroy, Christine Nouchet (Gref Bretagne), Bernard Gestin, Valérie Molina (Insee)

Les métiers évoluent, notamment sous l'effet de la tertiarisation des activités mais également de l'augmentation de leur technicité. Parallèlement, la qualification des jeunes augmente. Ces mutations appellent donc à une adaptation permanente du dispositif de formation au regard des compétences attendues. Celles-ci reposent sur l'intensité du lien entre la formation suivie et l'emploi exercé mais aussi sur les mobilités inter-professionnelles qui interviennent.

La Bretagne compte près de 1 300 000 actifs en emploi, soit 5 % des effectifs de la France métropolitaine.

Sept métiers parmi les 87 répertoriés, concentrent 25 % des emplois régionaux : enseignants, agents d'entretien, agriculteurs, employés administratifs de la fonction publique, conducteurs de véhicules, vendeurs et aides-soignants.

Des particularités régionales

La répartition des actifs par métier est relativement proche de celle du niveau national. Toutefois, certaines professions sont surreprésentées en Bretagne. Il s'agit principalement des métiers liés aux secteurs de la pêche, de l'agriculture

et de l'agroalimentaire. A contrario, d'autres professions sont moins présentes qu'au niveau national, comme les agents de gardiennage et de sécurité ou les cadres administratifs, comptables et financiers (*figure 1*).

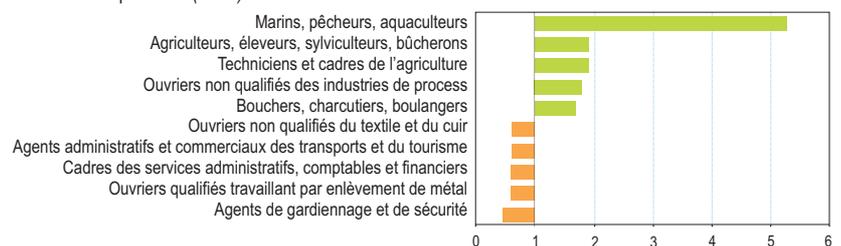
Globalement, le niveau de formation des actifs bretons est plus élevé qu'au niveau national. La part des peu diplômés est moins importante qu'en France métropolitaine (16 % contre 20 %). Les actifs bretons sont plus fréquemment diplômés d'un CAP-BEP (31 % contre 27 %), d'un bac (21 % contre 19 %) ou d'un diplôme

de l'enseignement supérieur court (18 % contre 17 %). En revanche, ils possèdent moins souvent un diplôme de l'enseignement supérieur long (15 % contre 18 %). Ce constat fait écho aux résultats de l'académie de Rennes à l'épreuve du baccalauréat mais également, pour les diplômés les plus élevés, au départ des jeunes vers les régions dotées d'une offre de formation plus dense.

Comme au niveau national, la spécialité de formation la plus fréquente chez les salariés, parmi les 21 domaines professionnels référencés, est la mécanique,

1 Une forte spécificité bretonne sur les métiers de la pêche, de l'agriculture et de l'agroalimentaire

Indice de spécificité (en %)



Note de lecture : un indice supérieur à 1 signifie que le métier est plus présent en Bretagne qu'en France métropolitaine.
Source : Insee, recensement complémentaire 2009 - EEC cumulée 2006-2012

électricité et électronique avec 9 % des diplômés. Toutefois, en lien avec la structure économique bretonne, certaines spécificités apparaissent. La part des actifs diplômés des filières de formation de l'agriculture, est deux fois plus importante qu'au niveau national. De même, davantage de personnes ont été formées sur les spécialités agroalimentaire, alimentation, cuisine, génie civil, construction bois ou échanges et gestion.

Les femmes et les hommes ne suivent pas les mêmes formations et n'occupent pas les mêmes métiers. Les femmes sont principalement issues de formations tertiaires et occupent très majoritairement des emplois tertiaires. Les hommes ont des parcours et des emplois plus diversifiés.

Un lien emploi-formation variable selon les métiers

La Bretagne présente donc certaines spécificités dans ses métiers exercés. De plus, la qualification de sa main-d'œuvre se concentre sur les diplômes de niveau CAP-BEP et bac. Dans ce contexte, le rapprochement entre les professions exercées et les diplômes validés en formation initiale permet de qualifier l'intensité de leur lien et d'éclairer ainsi les besoins en termes de formation. Les formations ne conduisent pas toujours vers les métiers ciblés et inversement, les métiers exercés ne correspondent pas toujours au niveau d'études et à la spécialité de formation suivie. Certaines formations ont des débouchés très concentrés sur quelques métiers lorsque d'autres offrent un choix plus large. Ainsi

par exemple, 91 % des personnes formées dans la spécialité coiffure, esthétique travaillent comme coiffeur ou esthéticien, du fait de la technicité dans cette filière. À l'inverse, moins de la moitié des personnes issues de la spécialité échanges et gestion exerce un métier du commerce (figure 2).

Pour un premier groupe de 21 familles professionnelles, les recrutements portent sur des niveaux et des spécialités de formations très ciblés. La formation permet alors d'acquérir des compétences et des savoirs propres à l'exercice de ces métiers. Cela concerne des métiers dont l'accès est réglementé comme ceux de la santé ou les métiers du droit qui requièrent un diplôme précis. Toutefois, d'autres métiers ont également un lien très fort avec la formation : agriculteurs, ouvriers qualifiés de la réparation automobile, ouvriers qualifiés du bâtiment, cuisiniers, bouchers, charcutiers, boulangers... Sur ces métiers, compte tenu des compétences spécifiques requises, les besoins en emploi peuvent être satisfaits via les dispositifs de formation adaptés davantage que par les mobilités professionnelles en cours de carrière.

Un deuxième groupe concerne des métiers recrutant sur des spécialités de formation plus larges mais où le niveau de formation prime. Il s'agit des métiers liés à la fonction publique dont le recrutement se fait sur concours à partir d'un niveau de formation requis. Il concerne aussi des métiers du secteur privé comme les cadres techniques de l'industrie, cadres administratifs, comptables et financiers qui font appels à des compétences transversales aux différentes filières de formation.

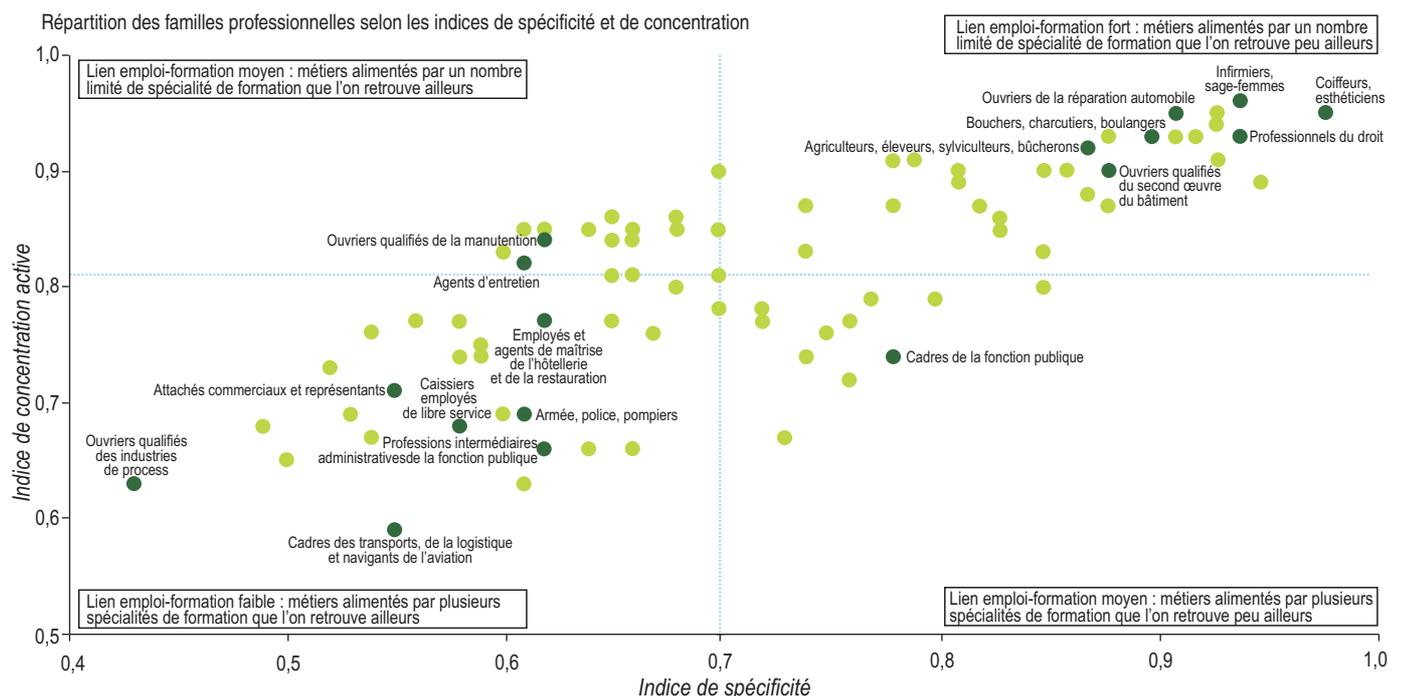
Un troisième groupe de métiers se caractérise par un lien emploi-formation plus distendu (moyen ou faible). Les profils sont diversifiés. Certains présentent une forte proportion d'actifs peu diplômés (plus de 20 % contre 16 % toutes familles professionnelles confondues) : ouvriers des industries de process, ouvriers de la manutention, agents d'entretien... D'autres emploient une forte proportion de jeunes : caissiers, employés de libre service, employés agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants.

L'intensité du lien emploi-formation est donc variable y compris pour un niveau de qualification donné. Par exemple, sur les postes de cadres, 61 % des ingénieurs en informatique ont une spécialité de formation en lien direct avec leur métier alors que cela ne concerne que 24 % des cadres commerciaux et technico commerciaux. De la même manière, les postes d'ouvriers dans les métiers du bâtiment ont un lien fort avec la formation initiale tandis que ce lien est plus distendu sur les métiers d'ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique.

Un lien emploi-formation qui évolue au fil des générations

Les niveaux de diplômes préparés varient selon les métiers mais également au fil du temps, pour répondre aux besoins du marché du travail et à une technicité accrue des métiers. La comparaison de la distribution par spécialité de formation et niveau de formation des actifs ayant moins de 5 ans d'expérience à celle de leurs aînés, montre,

2 Une intensité emploi-formation variable selon les métiers



Source : Insee, recensement complémentaire 2009 - EEC cumulée 2006-2012

comme au niveau national, une élévation du niveau de formation. Ainsi, 85 % des débutants ont au moins un diplôme de niveau bac contre moins de la moitié de leurs aînés. Par ailleurs, les spécialités de formation entre les débutants et les expérimentés diffèrent. Ces évolutions concernent pratiquement tous les métiers. L'écart intergénérationnel est particulièrement important sur les métiers d'aides à domicile, d'ouvriers qualifiés des travaux publics, d'agents d'entretien ou de cadres commerciaux et technico-commerciaux. Il est lié à une diminution du nombre d'actifs sans diplôme. Il découle aussi de la professionnalisation de certains métiers du fait d'évolutions techniques ou réglementaires qui ont, petit à petit, relevé le niveau des qualifications requis.

Sur certains métiers, la spécialité de formation est restée inchangée. Pour autant, le niveau de formation a progressé du CAP-BEP vers le bac (ouvriers de la réparation automobile, coiffeurs), du bac vers le supérieur (employés de la comptabilité) ou du supérieur court vers le supérieur long (infirmiers, sages-femmes).

Au regard de la situation sur le marché du travail et de la structure des emplois, l'élévation du niveau de diplôme par rapport au niveau de qualification des emplois, peut engendrer des situations de déclassement, surtout en Bretagne où la part des bacheliers et diplômés du supérieur court est importante. Parmi les actifs bretons ayant moins de 5 ans d'expérience, 18 % sont plus diplômés que la majorité des actifs exerçant ce métier. La probabilité de se retrouver dans ce type de situation est plus importante en Bretagne qu'au niveau national (16 %). Toutefois, ce constat est à nuancer. Sur certains métiers, les actifs bretons sont plus diplômés qu'au niveau national (ouvriers des industries de process) alors que sur d'autres, ils le sont moins (employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration).

En début de carrière, des métiers spécifiques

En début de carrière, les passerelles entre différents métiers peuvent traduire des connexions fortes et des savoir-faire proches. L'étude des mobilités professionnelles peut donc éclairer également sur les besoins de formation. Les jeunes bretons ayant moins de 5 ans de présence sur le marché du travail représentent 10 % des actifs en emploi, soit un taux légèrement inférieur au niveau national. Ils représentent 31 % des recrutements contre 26 % en France.

Huit métiers concentrent plus de la moitié des recrutements de jeunes débutants : ouvriers non qualifiés de la mécanique, du bâtiment, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, caissiers et employés de libre service, vendeurs, attachés commerciaux et représentants, professionnels de l'action culturelle et sportive.

La part des jeunes débutants dans l'emploi varie fortement selon les métiers. Par exemple, ils sont moins de 5 % dans les métiers de secrétaires contre plus de 30 % parmi les professionnels de l'action culturelle et sportive, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration ou les professionnels du droit. Pour autant, certains métiers comptant peu de jeunes recrutent une forte proportion de débutants (enseignants, employés de la banque et des assurances...).

En début de carrière, les jeunes actifs n'exercent pas les mêmes métiers que leurs aînés. Avec l'expérience professionnelle et par le jeu des mobilités professionnelles, l'éventail des professions accessibles s'élargit. Le lien entre formation et emploi se distend.

Une forte mobilité professionnelle des jeunes actifs

Entre 2009 et 2010, 28 % des jeunes actifs de moins de 30 ans ont changé de métier. Ce taux est plus faible qu'au niveau national (29 %). La mobilité professionnelle diminue ensuite avec l'âge. Sur cette même période, 19 % des 30-44 ans et 16 % des 45 ans ou plus ont changé de métier. En début de vie active, les jeunes occupent plus fréquemment que leurs aînés des emplois à durée limitée et peu qualifiés au regard de leur niveau de formation. Ces mobilités peuvent être choisies ou subies. Les hommes sont plus mobiles que les femmes (29 % contre 27 %).

Le taux de mobilité professionnelle des jeunes varie selon les métiers. Certains métiers affichent des taux de stabilité¹ supérieurs à 75 %. Il s'agit principalement de métiers où le lien emploi-formation est fort

(infirmiers, sages-femmes, coiffeurs, esthéticiens, ingénieurs en informatique, ouvriers qualifiés du bâtiment...) mais aussi certains métiers pour lesquels le lien est plus distendu (conducteurs de véhicules, caissiers, employés de libre service...).

D'autres métiers connaissent d'importantes rotations de personnels avec des taux d'entrées¹ et de sorties¹ élevés. Il est possible de les classer en 2 groupes. Le premier concerne principalement des métiers à fort taux de rotation où les sorties vers d'autres métiers sont supérieures aux entrées à partir d'autres professions : ouvriers non qualifiés de la manutention, des industries, du bâtiment. Ces métiers, que l'on qualifie d'insertion-tremplin, permettent à des jeunes souvent peu diplômés de s'insérer professionnellement et d'acquérir une première expérience professionnelle avant de s'orienter vers d'autres métiers.

Le second groupe correspond à des métiers attractifs avec des entrées supérieures aux sorties. Il s'agit principalement de professions intermédiaires et supérieures : techniciens de la banque et des assurances, techniciens des services administratifs, comptables et financiers, techniciens et agents de maîtrise des industries de process...

Peu de mobilités entre métiers proches

L'analyse des flux entre les métiers montre que seules 25 % des mobilités professionnelles s'effectuent entre des métiers d'un même domaine professionnel (contre 26 % au niveau national).

Dans ce cas, il s'agit principalement de promotions professionnelles. Par exemple, les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment deviennent principalement ouvriers qualifiés du gros œuvre, ouvriers qualifiés du second œuvre ou ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction.

La plupart des mobilités professionnelles s'opère entre des domaines professionnels différents. Les mobilités peuvent se faire sur des champs de compétences connexes ou plus éloignés. Par exemple, 71 % des

3 Les aires de mobilité professionnelles*

	Lien emploi - formation distendu	Lien emploi - formation fort
Mobilité professionnelle avec une faible dispersion (vers un nombre de métiers limités)	Employés de la banque et des assurances, personnels d'études et de recherche, ouvriers non qualifiés des industries de process, techniciens des services administratifs, comptables et financiers	Aide-soignant, cuisiniers, ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment
Mobilité professionnelle avec une forte dispersion (vers un nombre de métiers élargi)	Conducteurs de véhicules, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, employés administratifs d'entreprise, agents de gardiennage et de sécurité, agents d'entretien	Coiffeurs, esthéticiens, ouvriers qualifiés de la réparation automobile

* Seuls les métiers dont les effectifs sont supérieurs à 300 sont analysés
Source : Insee, DADS 2009-2010

1 - Cf. définitions

vendeurs changeant de métier se dirigent vers un autre domaine professionnel. Ils exercent les métiers d'employés administratifs d'entreprise, d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, d'ouvriers non qualifiés de la manutention...

Certains métiers servent de passerelle entre des domaines professionnels a priori éloignés. Par exemple, des flux s'observent entre le métier d'ouvriers non qualifiés de la manutention, et ceux de l'industrie, de la construction ou du commerce.

Globalement, les mobilités sur les métiers du tertiaire s'effectuent majoritairement vers d'autres métiers du tertiaire (81 %). À l'inverse, seul un tiers des mobilités concernant les métiers de l'industrie s'effectue vers un autre métier de ce domaine.

Les aires de mobilités professionnelles sont variables d'un métier à l'autre (figure 3). Indépendamment du taux de stabilité, certains métiers permettent d'accéder à de nombreuses autres familles professionnelles. D'autres ont une aire de mobilité professionnelle réduite du fait de compétences difficilement transférables vers d'autres domaines professionnels.

La mobilité, facteur de promotion professionnelle

En début de carrière, au delà de la proximité des savoir-faire, les mobilités

professionnelles peuvent résulter de différents facteurs et traduire des réalités diverses.

Plus de la moitié des jeunes changeant de métiers changent également d'entreprise. Cette proportion est le double de celle de leurs aînés. Ces mobilités n'induisent pas nécessairement un changement de secteur d'activité. En effet, 28 % des moins de 30 ans ont changé de famille professionnelle, mais seuls 15 % travaillent dans un autre secteur d'activité.

Ces mobilités professionnelles s'accompagnent rarement d'une mobilité géographique. En effet, 86 % des jeunes changeant de métier restent dans la même zone d'emploi. Les 14 % restants se répartissent pour moitié dans une autre zone d'emploi de la région et pour moitié dans une autre région. La mobilité géographique est plus élevée pour les cadres et les professions intermédiaires que pour les employés et les ouvriers. Elle décroît avec l'âge (5 % pour les 30-44 ans et 3 % pour les 45 ans ou plus).

La mobilité professionnelle constitue un moyen d'évoluer vers des métiers plus qualifiés. Ainsi, 37 % des jeunes ayant changé de métier ont bénéficié d'une mobilité ascendante. Ce taux est semblable au niveau national. Ce type de trajectoire concerne davantage les jeunes que les aînés (31 %). Les taux sont très variables selon

les métiers. Les personnes occupant des emplois peu qualifiés en sont les principaux bénéficiaires.

Mais la mobilité professionnelle peut aussi induire une mobilité descendante. C'est le cas dans 23 % des parcours. Le risque de déqualification concerne principalement les professions intermédiaires ou supérieures.

Dans un cas sur deux, la mobilité professionnelle des jeunes s'accompagne d'une augmentation de salaire. Cette part est plus importante que celle des jeunes n'ayant pas changé de métier au cours de l'année (42 %). Elle est également plus élevée que celle des actifs ayant 30 ans ou plus (36 %). Les augmentations de salaires les plus nombreuses bénéficient aux ouvriers non qualifiés qui sortent de leur métier, ou aux jeunes qui entrent sur un métier de cadre. Toutefois, la mobilité professionnelle se traduit par une diminution de salaire dans 26 % des cas.

La mobilité professionnelle permet aussi aux jeunes d'améliorer leurs conditions d'emploi. La part des jeunes intérimaires passe de 12 % à 10 % et la proportion de jeunes employés à temps complet augmente de 7 points. ■

Méthodologie, sources et définitions

Lien Emploi Formation : les sources mobilisées sont les enquêtes emploi en continu 2006 à 2012 pour les données concernant la spécialité de formation initiale et l'ancienneté des individus et le recensement de la population 2009 pour la structure de la population active de la région. La combinaison des deux sources permet de déterminer les clés de ventilation « spécialité de formation-ancienneté sur le marché du travail » des effectifs à région, diplôme et famille professionnelle donnés. L'intensité du lien emploi-formation est appréciée essentiellement à l'aide des indices de **spécificité** et de **concentration**. Un métier est dit « spécifique » si les spécialités de formation qui l'alimentent, se retrouvent rarement dans d'autres métiers. Plus l'indice est proche de 1, plus les spécialités de formation qui alimentent le métier se retrouvent rarement ailleurs. Un métier est dit « concentré » s'il est alimenté par un nombre restreint de spécialités de formation. Plus l'indice est proche de 1, plus le métier est alimenté par un nombre restreint de spécialités de formation.

Mobilités professionnelles : les sources utilisées sont les déclarations annuelles de données sociales (DADS) qui couvrent le champ de l'emploi salarié. Chaque millésime permet de suivre les

salariés en emploi sur deux années. Un salarié est dit « stable » lorsqu'il n'a pas changé de famille professionnelle sur son poste principal entre 2009 et 2010. En revanche, il peut avoir changé de lieu de travail et d'employeur. Le **taux d'entrée pour une famille professionnelle (FAP)** est le nombre de personnes en emploi hors de la FAP en 2009 et en emploi dans cette FAP en 2010, rapporté à la population moyenne entre 2009 et 2010 occupant un poste dans cette FAP. Le **taux de sortie pour une famille professionnelle (FAP)** est le nombre de personnes en emploi dans cette FAP en 2009 et en emploi hors de cette FAP en 2010, rapporté à la population moyenne entre 2009 et 2010 occupant un poste dans cette FAP. Le **taux de rotation** (turnover) est égal à la demi-somme des taux d'entrée et de sortie.

Nomenclatures : la nomenclature des **spécialités de formation** (NSF) regroupe l'ensemble des formations de niveau secondaire ou supérieur, professionnelles ou non. Pour les besoins de l'étude, une nomenclature agrégée a été constituée. La construction des **familles professionnelles** (FAP 2009) résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des « professions et catégories socio-professionnelles » (PCS 2003) et le « Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois » (Rome 2009).

Insee Bretagne
36, place du Colombier
CS 94439
35044 Rennes Cedex

Directeur de la publication :
Michel Guillemet
Rédacteur en chef :
Armelle Kerronès
Maquettiste :
Jean-Paul Mer

ISSN 2416-9013
© Insee 2014

Pour en savoir plus

- Fiches par familles d'activités professionnelles / Insee Bretagne.
- Les départs de fin de carrière en Bretagne : un enjeu de renouvellement pour une vingtaine de professions / Christophe Leroy, Christine Nouchet ; Bernard Gestin, Valérie Molina ; Gref Bretagne. - Dans : *Insee Analyses Bretagne* ; n° 11 (2014, déc.). - 4 p.
- Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière / Daniel Martinelli, Corinne Prost. - Dans : *Insee première* ; n° 1313 (2010, oct.). - 4p.
- Liens emploi-formation : de la théorie aux réalités du marché du travail lorrain / Yann Kubiak ; Alexandre Parmentier ; Insee Lorraine ; Orefq Lorraine. - Dans : *Économie Lorraine* ; n° 242-243 (2010, déc.). - 15 p.

