



L'enjeu de la formation des jeunes face aux besoins du marché du travail

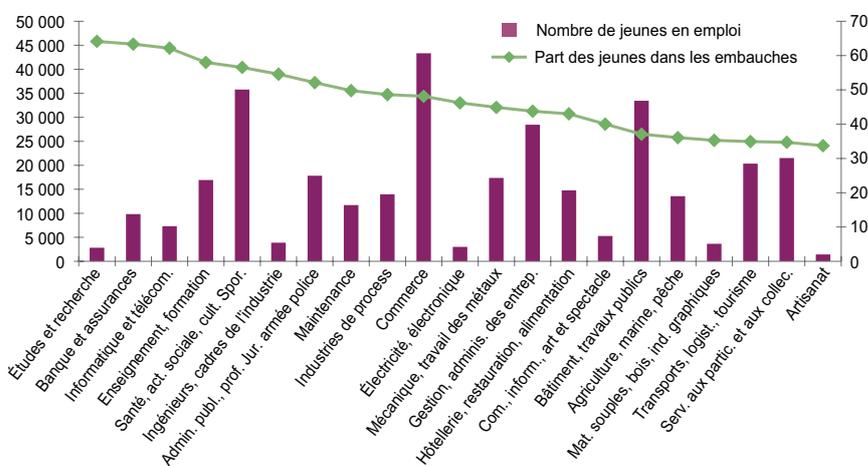
Les 326 000 jeunes actifs des Pays de la Loire n'occupent pas tout à fait les mêmes emplois que leurs aînés. Ils sont plus présents dans des métiers souvent qualifiés des services ou de l'industrie, et moins dans l'agriculture, les transports ou les services aux particuliers. Leur niveau de diplôme est déterminant, mais pas toujours suffisant, pour accéder à des emplois qualifiés. Les jeunes actifs peu ou pas diplômés n'ont accès qu'à une faible variété de métiers, généralement non qualifiés. L'intensité du lien entre la formation et l'emploi des jeunes varie selon le métier exercé : elle est forte pour les métiers réglementés ou très qualifiés, et faible pour plusieurs emplois peu qualifiés ou nécessitant des compétences générales. Ce lien, combiné à l'évolution des métiers et aux départs à la retraite, permet d'identifier les besoins en formation qui peuvent faciliter l'insertion des jeunes dans la région.

Olivier Aguer, Insee

Les jeunes s'insèrent difficilement sur le marché du travail, d'autant plus en période de crise économique. Ils sont confrontés, plus que les autres actifs, au chômage et à la précarité de l'emploi, notamment s'ils sont peu diplômés (*définitions*). Pour faciliter leur accès à l'emploi et offrir aux entreprises des profils plus adaptés à leurs besoins, les acteurs publics en charge de la définition et de la mise en œuvre des politiques de formation ont besoin de mieux connaître la relation entre formation et métier. Cette ambition est inscrite dans le Schéma régional des jeunesse dont un des objectifs est le droit à toutes les réussites des jeunes. Le sujet est particulièrement important dans la région compte tenu du contexte démographique. Si les tendances actuelles se poursuivaient, les Pays de la Loire pourraient compter 100 000 jeunes supplémentaires âgés de 15 à 29 ans entre 2010 et 2040, une des plus fortes progressions des régions françaises.

1 Forte part d'embauche des jeunes dans les emplois qualifiés des services

Nombre de jeunes en emploi et part des jeunes (en %) dans les embauches par domaine professionnel dans les Pays de la Loire



Lecture : dans les Pays de la Loire, 43 300 jeunes ont un emploi dans le commerce. Dans ce domaine professionnel, les jeunes représentent 48 % des embauches.

Source : Insee, Recensement de la population (RP) 2009 - Enquête Emploi en Continu (EEC) 2006-2012.

Une structure d'emploi spécifique pour les jeunes

Dans les Pays de la Loire, 326 200 actifs en emploi ont quitté leur formation initiale depuis dix ans ou moins. Ces jeunes actifs représentent un quart des personnes en emploi de la région, une part comparable à celle de la moyenne métropolitaine, mais qui pourrait augmenter sensiblement compte tenu des tendances démographiques et des nombreux départs à la retraite à venir.

Les jeunes occupent des emplois différents de leurs aînés. Ceux qui possèdent un haut niveau d'études sont recherchés dans plusieurs métiers qualifiés, parfois en lien avec des évolutions technologiques. La part des jeunes dans les embauches (*définitions*) est ainsi élevée dans l'enseignement, les études et la recherche, l'informatique et les télécommunications, les banques et assurances, les métiers d'ingénieurs et de cadres dans l'industrie (*figure 1*). Dans d'autres domaines professionnels, la part des jeunes dans l'emploi est forte dans des métiers un peu moins qualifiés, mais parfois assez techniques, et répondant aux besoins du marché du travail. C'est le cas dans le commerce, la santé, l'action sociale, la culture, le sport et la construction. De façon moins marquée, ils sont aussi bien représentés dans les métiers de la communication-information, de la mécanique et le travail des métaux, ou des industries de process. Tendances plus récente, les jeunes accèdent à de nombreux emplois dans l'administration publique, les professions juridiques, l'armée et la police

du fait des nombreux départs à la retraite. À l'inverse, la part des jeunes dans l'emploi est faible dans les métiers de l'agriculture, du bois, des transports, de la gestion et de l'administration des entreprises, et surtout des services aux particuliers et aux collectivités.

La plupart de ces spécificités s'observent aussi au niveau national. La région possède cependant quelques particularités en lien avec sa structure productive. Les embauches de jeunes sont plus fréquentes dans les métiers de l'agriculture, même s'ils sont en minorité comparés à leurs aînés, dans ceux d'ouvriers qualifiés de la construction, d'ouvriers non qualifiés des industries de process et de la mécanique, et dans une moindre mesure, des postes de cadres commerciaux et de services aux particuliers et aux collectivités. Certains métiers sont moins occupés par les jeunes ligériens comparés à ceux de France métropolitaine : cadres administratifs, comptables et financiers, professions paramédicales, de l'action sociale, infirmiers, sages-femmes. Rendre ces métiers attractifs pour les jeunes peut constituer un enjeu pour les acteurs publics de la région.

Fortes évolutions du niveau des diplômes

Les jeunes actifs disposent d'un niveau de formation initiale très différent de celui de leurs aînés. Seulement 4 % des jeunes en emploi n'ont pas de diplôme contre 22 % des autres actifs, et 66 % possèdent un diplôme de niveau supérieur ou égal au baccalauréat, contre 38 % de leurs aînés. Cette élévation

du niveau des diplômés va de pair avec les évolutions technologiques et donc avec le contenu des emplois d'aujourd'hui.

Comparés aux jeunes métropolitains, les jeunes ligériens possèdent moins souvent un diplôme supérieur à bac + 2 (24 %, soit huit points de moins), mais ils sont aussi moins souvent sans diplôme (4 %, soit un point de moins). La forte proportion d'emplois industriels ou agricoles a longtemps favorisé les formations professionnelles courtes, de type CAP-BEP ou cycle universitaire court, au détriment de formations générales plus longues. Ces écarts de niveau de formation initiale avec la moyenne française se maintiennent sur dix ans malgré l'élévation sensible du niveau de diplôme des actifs. La part des jeunes faiblement diplômés a un peu plus rapidement baissé dans la région au profit de celle des diplômés de niveau bac à bac + 2. En revanche, la progression de la part des diplômés de niveau supérieur à bac + 2 a été un peu plus faible, ce qui peut être un frein à l'innovation et à l'attractivité pour certaines entreprises. Face à cette difficulté, des actions sont menées par les pouvoirs publics régionaux afin de favoriser la poursuite des études supérieures, notamment des baccalauréats professionnels et technologiques, voire de certaines filières d'apprentissage.

Dans ce contexte d'élévation du niveau de diplôme et de difficultés d'insertion sur le marché du travail, les jeunes peu ou pas diplômés disposent de possibilités de métiers d'autant plus réduites. Ils se

2 Un lien formation-emploi qui varie en fonction du type de métier

Répartition des familles professionnelles dans les Pays de la Loire selon l'intensité du lien formation-emploi

Métiers aux formations spécifiques et peu nombreuses	Métiers aux formations spécifiques et nombreuses	Métiers aux formations moyennement spécifiques et assez nombreuses	Absence de lien entre le métier et des formations
Médecins et assimilés, infirmiers, sages-femmes	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	Cadres administratifs, comptables et financiers	Agents de gardiennage et de sécurité
OQ du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment	ONQ du gros œuvre, des travaux publics, du béton et de l'extraction	Professions intermédiaires adminis. de la fonction publique (catégorie B)	ONQ des industries de process
Techniciens, AM des industries mécaniques	Employés de maison	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	ONQ de l'électricité et de l'électronique
Ouvriers de la réparation automobile	ONQ du second œuvre du bâtiment	Vendeurs	ONQ de la manutention
OQ, techniciens et AM de la maintenance	ONQ du travail du bois et de l'ameublement	Formateurs	Agents d'entretien
Techniciens, AM et cadres du bâtiment et des travaux publics	OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction	OQ de l'électricité et de l'électronique	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
Techniciens et AM de l'électricité et de l'électronique	OQ de la mécanique	Technic., AM des matér. souples, du bois et des indus graphiques	Ouvriers des industries graphiques
Coiffeurs, esthéticiens	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	Armée, police, pompiers	Employés des services divers
OQ travaillant par formage de métal	ONQ travaillant par enlèvement ou formage de métal	Assistant(e)s maternel(le)s	OQ de la manutention
Employés de la comptabilité	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	Agents admi. et commerciaux des transports et du tourisme	OQ des industries de process
Enseignants	OQ du textile et du cuir	Ingénieurs de l'informatique	Conducteurs de véhicules
Secrétaires, Secrétaires de direction		Professionnels des arts et des spectacles	Agents d'exploitation des transports
Aides-soignants, Professions paramédicales		Attachés commerciaux et représentants	Dirigeants d'entreprises
Employés et cadres de la banque et des assurances		Employés et AM de l'hôtellerie et de la restauration	
Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)		Aides à domicile et aides ménagères	
Techniciens et cadres de l'agriculture			

ONQ = ouvriers non qualifiés, OQ = ouvriers qualifiés, AM = agents de maîtrise.
Source : Insee, RP 2009 - EEC 2006-2012.

retrouvent notamment en concurrence avec des jeunes diplômés qui acceptent des métiers moins qualifiés que leur niveau de formation initiale (soit un quart des jeunes en emploi), notamment dans des métiers très attractifs comme ceux du domaine sanitaire et social. Les jeunes sans diplôme sont surreprésentés dans la construction (20 % d'entre eux), les services aux particuliers et aux collectivités, les domaines transports-logistique-tourisme, l'hôtellerie-restauration, les industries de process, ou encore dans la mécanique et le travail des métaux (10 % chacun). Dans chacun de ces domaines, les besoins de main d'œuvre sont forts, l'emploi disponible pour ces jeunes est moins qualifié et soumis à un fort renouvellement en raison de conditions de travail relativement peu favorables.

Pour accompagner ces jeunes dans leur insertion, des formations continues ou en apprentissage leur sont adressées en priorité, leur permettant d'obtenir une qualification professionnelle débouchant sur une certification et un panel d'emplois plus large.

Une intensité du lien variable selon le métier

Dans les Pays de la Loire comme en France, la formation demeure déterminante pour l'accès à l'emploi. Cependant, le lien entre la formation reçue et l'emploi occupé n'est pas direct, notamment pour les jeunes actifs (*définitions*). Outre les déséquilibres locaux entre offre et demande d'emploi, celui-ci dépend de facteurs individuels, tels que les attaches géographiques et familiales, ou les choix effectués en matière d'orientation compte tenu de l'offre locale de formation. Il arrive également que les employeurs privilégient le niveau de diplôme à la spécialité de formation. Ce lien formation-emploi varie aussi en fonction de la nature des métiers (*figure 2*).

Le rôle de la spécialité de formation est prépondérant pour l'accès à certains emplois. Le lien est d'autant plus fort que peu de formations débouchent sur un métier donné. La catégorie de métiers fortement liés à des formations regroupe ceux à l'accès réglementé comme les professionnels de la santé (infirmiers, médecins, aides-soignants) ou du droit. Elle comprend aussi des métiers exigeant une technicité importante comme les cadres de l'agriculture, plusieurs métiers qualifiés de la construction et de l'industrie, de l'ouvrier qualifié au cadre, ainsi que plusieurs métiers du tertiaire, nécessitant des diplômes élevés (enseignants, cadres de la banque et des assurances) ou plus modestes (coiffeurs-esthéticiens, secrétaires, employés de la banque et des assurances).

D'autres métiers sont en lien avec des formations spécifiques, qui sont un peu plus nombreuses que pour la catégorie précédente. Pour l'employeur, le niveau de formation est alors un critère plus important que la spécialité de formation. Sont concernés les

métiers de conducteurs d'engins, d'ouvriers qualifiés de la construction, d'employés de maison, d'ouvriers non qualifiés du bois et des métaux, d'ouvriers qualifiés de la mécanique et du textile et de maraîchers ou de viticulteurs.

Un troisième groupe de métiers se caractérise par un lien plus modéré : des formations assez peu spécifiques et assez variées. Les employeurs semblent recourir à des compétences générales. C'est le cas de plusieurs métiers des services : vendeurs, formateurs, assistantes maternelles, employés et professions intermédiaires de l'administration, militaires, policiers, agents des hôtels-restaurants, cadres administratifs et comptables, aides à domicile, professionnels des arts et spectacles. Cette catégorie comprend ainsi plusieurs professions où l'aspect relationnel est important. Elle comprend aussi des familles professionnelles aux métiers très variés, comme dans l'administration, et donc accessibles à partir de plusieurs formations.

Enfin, un quatrième groupe de métiers comprend ceux pour lesquels le lien entre la formation et l'emploi est faible en raison d'un nombre important de formations non spécifiques à chaque métier. Les métiers peu qualifiés sont surreprésentés : agents de gardiennage et de sécurité, ouvriers non qualifiés de la manutention, de l'électricité-électronique et de l'industrie des process, conducteurs de véhicules, agents d'entretien, employés de services divers. Ces professions permettent souvent à des

jeunes peu ou pas qualifiés de s'insérer sur le marché du travail. D'autres métiers plus qualifiés n'exigent pas de formation très spécifique : patrons et cadres des hôtels-restaurants, dirigeants de petites entreprises, ouvriers qualifiés des industries de process ou de manutention. Dans ces métiers industriels, les recrutements peuvent concerner des profils variés et la formation est souvent proposée par les entreprises après l'embauche.

Une offre de formation à adapter aux futurs besoins d'emploi

Pour être efficace, l'appareil de formation cherche à s'adapter aux mutations du tissu productif et à anticiper les nombreux départs à la retraite que devraient connaître les Pays de la Loire dans les dix prochaines années. Ces facteurs constituent des opportunités d'emploi pour les jeunes actifs.

Dans certains domaines professionnels, l'offre potentielle d'emploi pourrait être importante. L'emploi y est en forte croissance, les départs à la retraite sont nombreux et la part des jeunes parmi les embauches y est importante. C'est le cas pour le domaine de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive : l'emploi a augmenté de 2,6 % en moyenne chaque année entre 2006 et 2011, 57 % des embauches concernent les jeunes et un quart des actifs sont des seniors (*figure 3*). Ce dynamisme pourrait toutefois ralentir en raison des restrictions budgétaires dans la fonction publique sur ce champ d'une économie très administrée. Dans ce domaine, le

3 Des domaines professionnels à fort potentiel d'emploi pour les jeunes actifs

Répartition des actifs débutants dans l'emploi par domaine professionnel dans les Pays de la Loire

Domaine professionnel	Jeunes actifs ayant un emploi			Emploi	
	Nombre de jeunes en emploi	Part des jeunes dans l'emploi (%)	Part des jeunes dans les embauches (%)	Évolution annuelle moyenne 2006-2011 (%)	Part des seniors en 2011 (%)
Commerce	43 300	28	48	1,0	18
Santé, act. sociale, cult. Spor.	35 800	27	57	2,6	24
Bâtiment, travaux publics	33 400	27	37	1,2	21
Gestion, adminis. des entrep.	28 400	20	44	1,2	26
Serv. aux partic. et aux collec.	21 500	14	35	1,0	33
Transports, logist. tourisme	20 300	18	35	0,6	24
Admin. publ., prof. Jur. armée police	17 800	17	52	0,9	32
Mécanique, travail des métaux	17 400	24	45	-2,4	20
Enseignement, formation	16 900	24	58	-0,4	28
Hôtellerie, restauration, alimentation	14 800	23	43	0,4	17
Industries de process	14 000	23	49	-1,3	22
Agriculture, marine, pêche	13 600	18	36	-2,0	31
Maintenance	11 700	23	50	0,8	23
Banque et assurances	9 800	25	63	2,1	30
Informatique et télécom.	7 300	32	62	2,9	15
Com., inform., art et spectacle	5 300	27	40	2,9	22
Ingénieurs, cadres de l'industrie	3 900	28	55	1,3	21
Mat. souples, bois, ind. graphiques	3 700	13	35	-2,5	28
Électricité, électronique	3 000	21	46	-3,2	20
Études et recherche	2 800	24	64	0,1	23
Artisanat	1 400	17	34	0,2	24
Ensemble	326 200	22	44	0,6	25

Source : Insee, RP 2009 - EEC 2006-2012.

lien entre la formation initiale et l'emploi est fort pour les métiers de la santé (infirmiers, médecins, aides-soignants), il est plus faible pour les métiers de l'action sociale et surtout de la culture et du sport. L'adaptation du volume de formations et le développement de la filière pourraient constituer un enjeu pour les acteurs publics. Ces métiers sont pour la plupart très attractifs pour les jeunes, dont certains acceptent d'être sous-classés notamment pour les professions paramédicales, les personnels de l'action sociale et de l'orientation.

Le potentiel d'emploi est fort, pour les mêmes raisons que précédemment, dans les banques et assurances, et dans l'administration publique. Les départs à la retraite y seront particulièrement nombreux. Dans l'informatique et la télécommunication, la maintenance, le commerce, et les métiers d'ingénieurs ou de cadres de l'industrie, les débouchés pour les jeunes peuvent être importants en raison d'une forte croissance de l'emploi et de l'embauche des jeunes, même si les départs à la retraite sont moins fréquents. Le lien emploi-formation est intense dans la plupart des métiers qualifiés de ces domaines (figure 2). D'autres métiers possèdent un large éventail de spécialités de formations. Dans le commerce, 30 % des emplois des jeunes sont alimentés par la formation « commerce, vente », tandis qu'un tiers est alimenté par six autres formations allant de « sciences humaines et droit » à « agriculture, pêche, forêts et espaces verts ».

Certains domaines sont dynamiques mais peu ouverts à l'embauche de jeunes actifs ou peu attractifs pour eux : les services aux particuliers et aux collectivités, les transports et la logistique, la gestion et l'administration des entreprises, la communication-informatic, et la construction. Parmi eux, le domaine des services aux particuliers et aux collectivités verra partir à la retraite un tiers de ses effectifs dans les dix ans, autant d'opportunités d'embauche pour les jeunes sur des métiers peu attractifs pour eux. La question de la valorisation de ces métiers auprès des jeunes actifs se pose, compte tenu de l'image et des conditions de ces emplois. D'autres de ces métiers sont très en lien avec des formations comme les emplois qualifiés de la maintenance, de la construction, de la coiffure-esthétique, tandis que d'autres le sont moins.

Par ailleurs, quelques domaines professionnels créent moins d'emplois mais auront besoin de recruter face aux nombreux départs à la retraite. C'est le cas de l'enseignement et la formation, de l'artisanat et de certains métiers de l'agriculture. Ces métiers assez spécialisés requièrent des formations adéquates qu'il convient de bien calibrer en volume afin d'améliorer l'adéquation entre les besoins du marché du travail et la main d'œuvre disponible.

Enfin, plusieurs métiers industriels perdent des emplois : dans l'électricité-électronique, la mécanique et le travail des métaux, les industries de process, les matériaux souples,

le bois et les industries graphiques. La baisse est marquée en particulier pour les ouvriers non qualifiés, qui accueillent de nombreux jeunes peu diplômés. L'enjeu sera de les réorienter vers d'autres métiers, dans le même domaine professionnel compte tenu des évolutions technologiques, en gagnant en qualification via la formation continue, ou vers d'autres secteurs. Malgré la baisse du nombre d'emplois, l'industrie continue de recruter dans des métiers qualifiés qu'il convient de rendre attractifs pour les jeunes afin de les orienter vers les formations adéquates. ■

Sources

Les principales sources mobilisées pour cette étude sont le **recensement de la population (RP)** de 2009 et l'empilement des **enquêtes emploi en continu (EEC)** de 2006 à 2012. Le RP permet de connaître la répartition à l'échelle régionale des actifs ayant un emploi selon le niveau de diplôme et le métier exercé. Ces données sont ensuite ventilées par spécialité de formation et par ancienneté sur le marché du travail à l'aide d'une clé de répartition calculée sur les EEC au niveau national. Cette ventilation fait l'hypothèse d'une similitude entre répartitions nationale et régionale des spécialités de formation, à métier et niveau de diplôme fixés. Les chiffres présentés dans cette étude sont donc à prendre comme des ordres de grandeur.

Le champ étudié correspond à l'ensemble des individus de plus de quinze ans, ayant terminé leur formation initiale et étant en emploi. Ils sont caractérisés selon leur ancienneté sur le marché du travail. Ainsi, les « jeunes actifs » mentionnés dans l'étude sont les individus ayant 10 ans ou moins d'ancienneté sur le marché du travail, approchée comme la différence entre l'année d'enquête dans l'EEC et l'année d'obtention du dernier diplôme. Ont été également mobilisées la **nomenclature des spécialités de formation** de 1994 (NSF) selon un regroupement *ad hoc* et la **nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009)** en 22 ou 87 postes.

Définitions

Les actifs **peu ou pas diplômés** sont sans diplôme ou titulaires du diplôme national du brevet ou du certificat d'études primaires.

La **part des jeunes dans les embauches** est le nombre de jeunes occupant leur emploi actuel depuis moins d'un an sur l'ensemble des personnes en emploi (jeunes et expérimentés) qui sont dans leur emploi actuel depuis moins d'un an. Le terme « embauche » est un raccourci de langage.

Dans cette étude, les **séniors** sont les actifs âgés de plus de 55 ans.

Le **lien entre formation et métier** est qualifié de fort lorsqu'un métier est alimenté par peu de formations (concentration des formations), celles-ci alimentant peu d'autres métiers (formations spécifiques).

Cette publication sur le lien formation-emploi chez les jeunes actifs est issue d'un partenariat entre la Région des Pays de la Loire et la direction régionale de l'Insee des Pays de la Loire. Ce sixième et dernier volet s'insère dans un fil rouge d'études sur les jeunes des Pays de la Loire qui traite de plusieurs thèmes : projections à 30 ans du nombre de jeunes, étudiants en emploi, apprentis, décrochage scolaire, insertion des jeunes sur le marché du travail, lien entre formation et emploi.

Insee des Pays de la Loire

105, rue des Français Libres
BP 67401 - 44274 NANTES Cedex 2

Directeur de la publication :

Jean-Paul Faur

Rédacteur en chef :

Sylvain Duverne

Bureau de presse :

02 40 41 75 89

ISSN 2275-9689

© INSEE Pays de la Loire

Juin 2015

Pour en savoir plus :

- Aboubadra-Pauly S., *Les métiers en 2022 - Résultats et enseignements*, Rapport du groupe Prospective des métiers et des qualifications, France Stratégie - Dares, juillet 2014.
- Delattre N., *Dans toutes les régions, des départs massifs de fin de carrière d'ici 2020*, *Insee Première*, n° 1508, juillet 2014.
- *Formations et emploi*, *Insee Références*, Édition 2013, décembre 2013.
- Blanchetière H. et al., *Emploi en Pays de la Loire - Un actif sur quatre est un senior*, Carif-Oref, avril 2013.
- Gray P., Bonnetoy V., *L'insertion professionnelle des jeunes de plus en plus difficile pour les non diplômés*, *Insee Analyses Pays de la Loire*, n°2, octobre 2014.

