

Quels leviers potentiels pour les besoins de main-d'œuvre dans la zone d'emploi de Brest ?

Fortement liés aux secteurs d'activité présents sur le territoire, les métiers de la zone d'emploi de Brest ne présentent pas les mêmes besoins de main-d'œuvre selon leur dynamique récente et l'importance des départs de fin de carrières. Au sein du territoire, les leviers mobilisables pour alimenter les métiers ayant des enjeux de renouvellement diffèrent selon les métiers étudiés. La formation a un impact direct pour les métiers disposant d'un fort lien emploi-formation comme les techniciens et agents de maîtrise de la mécanique ou les ingénieurs de l'informatique. D'autres canaux d'alimentation existent aussi, comme les passerelles en provenance d'autres métiers pour les aides à domicile et aides ménagères ainsi que pour les attachés commerciaux et représentants. La promotion professionnelle peut aussi être favorisée comme pour les cadres des services administratifs comptables et financiers ou les ingénieurs de l'informatique.

Valérie Molina (Insee)

En 2011, la zone d'emploi de Brest compte 186 300 emplois. La moitié d'entre eux est concentrée dans 19 métiers appartenant aux domaines professionnels suivants : administration publique (dont l'armée), santé et action sociale, services aux particuliers et aux collectivités, commerce et gestion et administration des entreprises. Ces métiers sont fortement liés aux secteurs d'activité présents sur le territoire. Pour autant, les besoins de main-d'œuvre ne se limitent pas à ces métiers principaux. Ces besoins peuvent en effet s'analyser au regard de deux éléments peu tributaires des effectifs actuels : les dynamiques d'évolutions récentes des différents métiers et les taux de départ de fin de carrière à court et moyen terme. Ces éléments permettent de repérer des métiers présentant des enjeux de renouvellement particuliers et d'anticiper les dispositifs à mobiliser tels la formation ou l'incitation aux mobilités géographiques ou professionnelles. Parmi les personnes en emploi en 2009 dans la zone d'emploi de Brest, 29 % pourraient arriver au terme de leur

carrière d'ici à 2020. Ce taux moyen cache de fortes disparités au sein des professions. Les métiers présentant les plus forts taux de retrait sont logiquement ceux qui comportent aujourd'hui une part importante de seniors en emploi. En premier lieu figurent les emplois des services aux particuliers : employés de maison, aides à domicile et aides ménagères, assistantes maternelles. Pour autant, les besoins de renouvellement ne seront pas les mêmes pour les métiers en décroissance que pour les métiers en

essor. Par exemple le nombre d'employés de maison a diminué de 34 % sur la période 2006-2011, alors que l'effectif des assistantes maternelles a augmenté de 20 % sur la même période. Sur ce territoire, 21 métiers présentent à la fois une augmentation du nombre d'emplois supérieure à la moyenne de la zone et des taux de retrait importants. Plusieurs secteurs d'activité et niveaux de qualification sont concernés. C'est notamment le cas des **aides à domicile et aides ménagères**, des **cadres des**

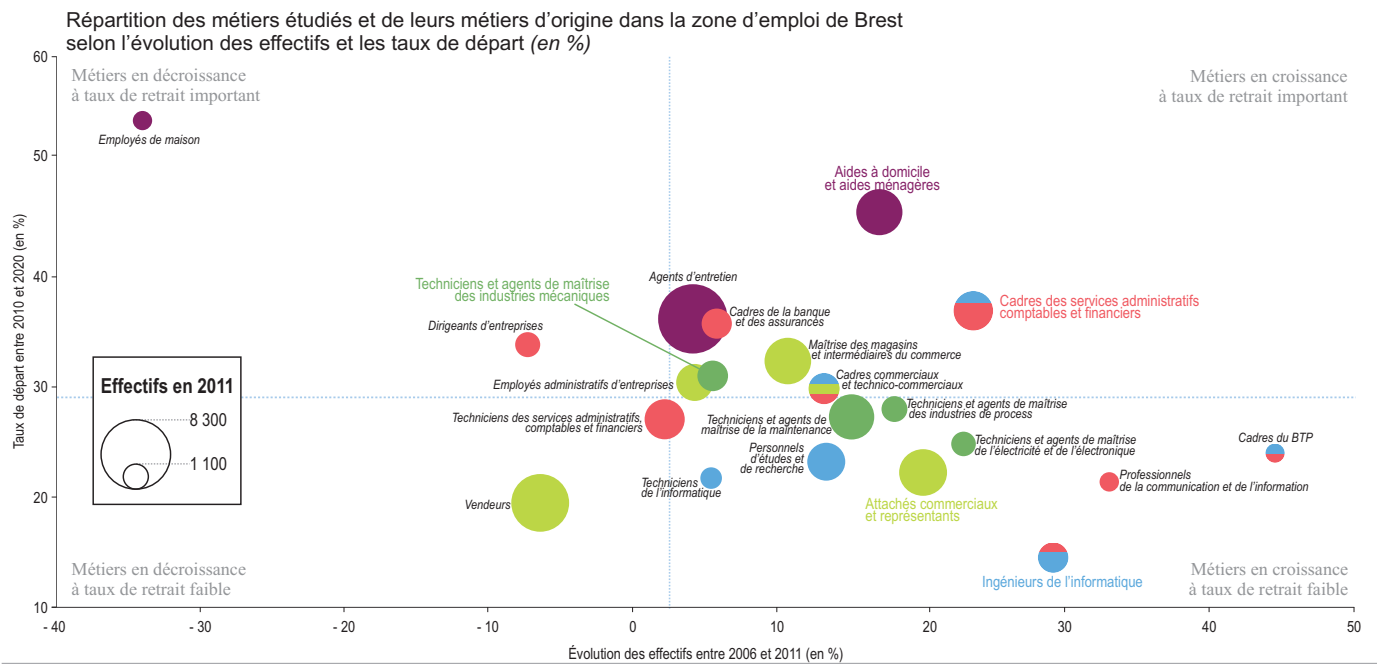
1 Des métiers aux profils très divers

Principales caractéristiques des 5 métiers étudiés dans la zone d'emploi de Brest

Métiers	Effectif	Âge moyen	Part des femmes (en %)	Part des diplômés du supérieur (en %)
Aides à domicile et aides ménagères	3 730	44,8	97,3	11,8
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	2 800	44,2	43,2	78,0
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	1 660	40,0	11,8	47,6
Attachés commerciaux et représentants	3 950	38,9	37,2	49,8
Ingénieurs de l'informatique	1 650	37,0	18,6	92,2
Ensemble des métiers	186 300	40,3	46,1	37,3

Source : Insee, recensement de la population 2011

2 Des interactions pour 3 des 5 métiers à fort enjeu de croissance et/ou de renouvellement



Lecture : les 5 métiers à fort enjeu de croissance et/ou de renouvellement (libellés en gras et en couleur) et leur métiers d'origine (en italique) sont de la même couleur. Si un métier d'origine alimente plusieurs métiers étudiés, il est représenté avec plusieurs couleurs. Par exemple, le métier d'origine cadres du BTP alimente ceux d'ingénieurs de l'informatique (en bleu) et de cadres des services administratifs comptables et financiers (rouge).

À noter que parmi les 5 métiers étudiés, les ingénieurs de l'informatique sont un des métiers d'origine des cadres des services administratifs, comptables et financiers et qu'inversement ces derniers sont un des métiers d'origine des ingénieurs de l'informatique.

Source : Insee, recensements de la population, modèle de microsimulation

services administratifs, comptables et financiers ainsi que des **techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques** (figure 2).

Par ailleurs, de fortes évolutions d'emploi sur la période 2006-2010 peuvent aussi augurer de nouveaux besoins, même si les emplois ne sont pas majoritairement occupés par des seniors. Dans la zone d'emploi de Brest, c'est le cas de 22 métiers dont les **attachés commerciaux et représentants** et les **ingénieurs de l'informatique**, pour lesquels les taux de départ de fin de carrière sont limités.

Parce qu'ils présentent des enjeux importants de croissance et/ou de renouvellement, les cinq métiers précités ont été identifiés par les acteurs du territoire. Ces métiers représentent près de 13 800 emplois dans la zone d'emploi de Brest (figure 1). Ils disposent chacun d'un effectif important et couvrent un large éventail de secteurs d'activité, de qualifications et de niveaux de diplôme.

Les aides à domicile et aides ménagères : un renouvellement envisageable via les mobilités professionnelles

Le métier d'aides à domicile et d'aides ménagères est majoritairement occupé par des femmes de 50 ans ou plus. En lien avec l'accroissement du nombre de personnes âgées et la mise en place de la loi Borloo de 2005, ce métier est en plein essor en Bretagne et regroupe déjà 3 730 personnes en 2011 sur la zone d'emploi de Brest. Avec

la poursuite du vieillissement de la population et l'importance des départs de fin de carrière, ce métier présente un enjeu de renouvellement important. Par ailleurs, en termes d'attractivité, les conditions d'emploi sont plutôt précaires puisque le temps partiel y est fortement développé (66 % contre 19 % en moyenne sur le territoire) et que les contrats à durée limitée sont plus fréquents (14 % contre 11 %).

Ce métier est exercé par des personnes peu qualifiées et issues de spécialités de formations diverses (19 % sont issues d'une formation générale, 12 % d'une formation en travail social, 10 % d'une formation en communication et information), 20 % d'entre elles ne possédant même aucun diplôme. En raison du faible lien qui existe entre la formation reçue et le métier exercé, les actions visant à développer une offre de formation ciblée apparaissent comme un levier aux effets limités (figure 4).

Par ailleurs, ces emplois sont majoritairement exercés à proximité du lieu de résidence. En effet, en 2011, dans la zone d'emploi de Brest, 98 % des aides à domicile et aides ménagères travaillent à moins de 30 km de leur domicile. Recruter des aides à domicile ou des aides ménagères résidant dans des territoires adjacents (zones d'emploi de Carhaix-Plouguer, Morlaix et Quimper), semble donc difficile, à moins que cela s'accompagne d'une mobilité géographique.

En revanche, les emplois d'aides à domicile et aides ménagères sont fréquemment occupés par des personnes ayant exercé un autre

métier. En Bretagne, parmi les personnes occupant ce métier en 2012 et qui étaient déjà en emploi en 2011, 15 % y sont entrées en provenance d'un autre métier. Les métiers d'origine les plus liés au métier d'aides à domicile et aides ménagères sont ceux d'employés de maison et d'agents d'entretien (figure 3). Sur la période 2006-2011, le métier d'employés de maison est en déclin (-34 % dans la zone d'emploi de Brest) et celui d'agents d'entretien en hausse de 4,2 %. Or, il existe sur le territoire un nombre important de personnes inscrites à Pôle emploi sur les métiers d'employés de maison ou d'agents d'entretien (2 800 au total fin 2014).

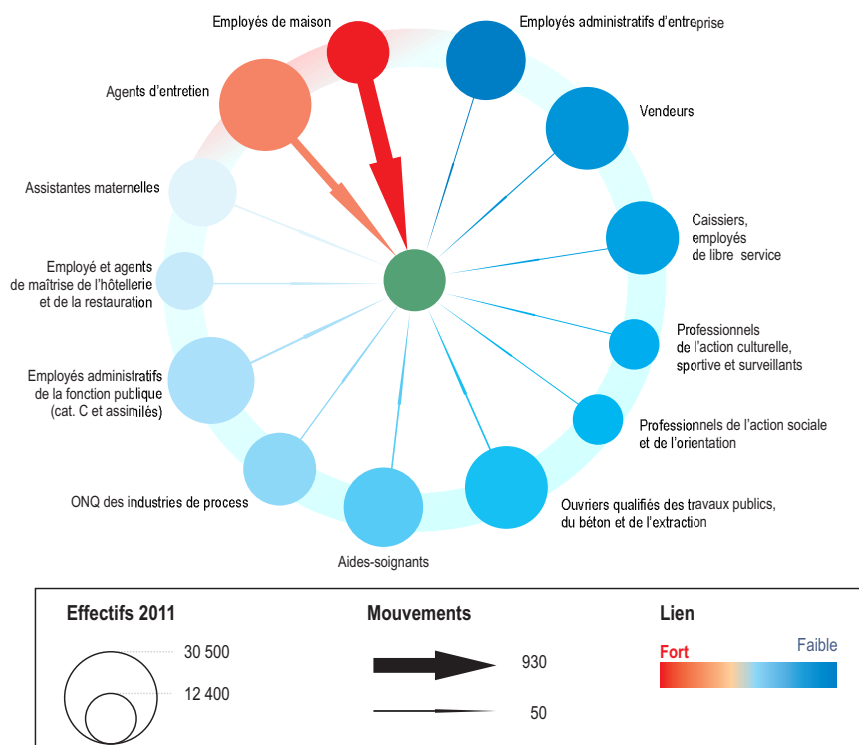
Par conséquent, pour répondre aux besoins de renouvellement des métiers d'aides à domicile ou d'aides ménagères, le développement des passerelles en provenance des employés de maison ou des demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier, constitue un levier potentiel.

Les cadres des services administratifs, comptables et financiers : un lien avec la formation plus étroit

Le métier de cadres des services administratifs, comptables et financiers est exercé par 2 800 personnes en 2011 sur la zone d'emploi de Brest, fréquemment par des hommes de 40 ans ou plus. Plus de la moitié des personnes exerçant ce métier est titulaire d'un diplôme universitaire de 2^e ou 3^e cycle alors qu'elles ne sont que 17 % en moyenne sur le territoire. Les secteurs employeurs sont des activités de services assez

3 Employés de maison et agents d'entretien : principaux métiers d'origine des aides à domicile et aides ménagères

Principaux métiers de provenance des aides à domicile et aides ménagères en région Bretagne en 2012 (seuls les mouvements de plus de 50 personnes sont représentés)



Lecture : 930 employés de maison en 2011 se sont reconvertis en aides à domicile et aides ménagères en 2012.
 Champ : personnes en emploi en 2011 et 2012
 Source : Insee, DADS 2011 et 2012

diversifiées ainsi que le commerce. En Bretagne, 30 % des cadres des services administratifs, comptables et financiers sont issus d'une formation Finance, banque, RH et gestion. L'offre de formation sur ce domaine existe sur le territoire puisqu'en 2013, 590 personnes y étaient inscrites en dernière année de formation qualifiante. De par son lien étroit avec le métier exercé, la formation constitue donc un levier potentiel mobilisable pour satisfaire aux éventuels besoins de renouvellement du métier.

En Bretagne, les personnes exerçant ce métier sont par ailleurs assez mobiles. Ainsi, dans la région en 2012, 28 % des arrivées sur ce métier sont en provenance d'un autre métier et 20 % des départs l'ont été pour en exercer un autre. Les métiers de provenance sont très nombreux et variés. Outre les techniciens des services administratifs, comptables et financiers réalisant une mobilité professionnelle ascendante, les principaux autres métiers de provenance sont de qualification équivalente dans d'autres domaines : cadres de la banque et des assurances, cadres commerciaux et technico-commerciaux, ingénieurs de l'informatique, cadres du BTP et dirigeants d'entreprises. À l'exception des dirigeants d'entreprises, ces métiers d'origine sont également en essor dans la zone d'emploi de Brest. Ces besoins de main-d'œuvre spécifique peuvent freiner les passerelles vers le métier de cadres des services administratifs,

comptables et financiers. Les différents métiers précédents sont assez bien représentés sur les zones voisines, bien que proportionnellement moins présents que sur la zone de Brest. Par contre, les demandeurs d'emploi sont peu nombreux, que ce soit sur Brest ou sur les zones contiguës, et que ce soit sur le métier étudié ou les métiers de provenance, à l'exception des cadres commerciaux et technico-commerciaux.

Les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques : un fort lien emploi-formation

Le métier de techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques est exercé par 1 660 personnes en 2011 sur le territoire, très majoritairement des hommes d'une grande diversité d'âges. Près d'une personne sur deux possède au moins un diplôme universitaire de 1^{er} cycle. Ce métier est alimenté par un nombre restreint de formations : 59 % des personnes en emploi sont titulaires d'une formation en « Mécanique ». La formation peut donc être un moyen de combler les besoins de renouvellement sur ce métier d'autant plus qu'une offre de formation potentielle existe sur le territoire. Par ailleurs, c'est un métier à forte mobilité puisque, entre 2011 et 2012, un quart des effectifs a été renouvelé en Bretagne. Les métiers de provenance les plus liés ont un

niveau de qualification équivalent mais appartiennent à des domaines comportant des savoir-faire différents : techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, de l'électricité et l'électronique et des industries de process. Ces métiers sont plutôt bien implantés sur la zone de Brest et également en augmentation sur la période 2006-2011. Toutefois, les récentes difficultés du secteur des industries agroalimentaires ont pu infléchir la tendance pour les métiers de l'industrie de process.

Le métier de techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques est moins bien implanté dans les zones adjacentes. C'est également le cas des métiers de provenance à l'exception de celui du domaine des industries de process plus présent qu'à Brest. Outre la formation, le développement des passerelles avec ces emplois pourrait constituer un levier de renouvellement sous réserve que la mobilité géographique et les transferts de compétences soient assurés.

Enfin, les demandeurs d'emploi inscrits sur le métier de techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques sont peu nombreux à la fois dans la zone de Brest et dans les territoires voisins. C'est également le cas pour les métiers de provenance.

Les attachés commerciaux et représentants : des mobilités au sein du commerce

Les attachés commerciaux et représentants sont au nombre de 3 950 sur la zone d'emploi de Brest en 2011. C'est un métier plutôt masculin et relativement jeune. En effet, près d'un quart des personnes qui l'occupent a moins de 30 ans. Par ailleurs, une personne sur deux possède au moins un diplôme universitaire de 1^{er} cycle. Pour autant, le lien emploi-formation est faible. En effet, une grande diversité de formations peut y mener : échanges et gestion, mécanique, formations générales, lettres et sciences sociales, finances, sciences humaines ainsi que communication et information.

Entre 2011 et 2012, un quart des effectifs du métier a été renouvelé. Les métiers de provenance les plus liés appartiennent au domaine du commerce tout en étant de qualification hétérogène : maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce, cadres commerciaux et technico-commerciaux et vendeurs. Une partie de ces mouvements provient également du métier d'employés administratifs d'entreprises. Ces métiers sont plutôt bien implantés sur le territoire. Ils peuvent donc constituer un potentiel, notamment pour les vendeurs qui feraient ainsi une mobilité ascendante. Toutefois, à l'exception des vendeurs, ces métiers sont aussi en augmentation entre 2006 et 2011.

Le métier d'attachés commerciaux et représentants et ses métiers de provenance sont également nombreux dans les zones voisines. À l'exception des cadres commerciaux, ils sont même proportionnellement plus présents et peuvent ainsi constituer éventuellement un potentiel pour alimenter le métier sur Brest.

Enfin, le nombre de demandeurs d'emploi du métier est faible tant sur le territoire que sur les zones voisines. Les demandeurs d'emploi inscrits sur le métier de vendeurs sont quant à eux plus nombreux, à la fois à Brest et dans les zones adjacentes.

Les ingénieurs de l'informatique : formation ou mobilité ascendante des techniciens

Le métier d'ingénieurs de l'informatique est en plein essor dans la zone d'emploi de Brest. En 2011, 1 650 personnes exercent ce métier, soit 29 % de plus en 5 ans. Même si le taux de départ de fin de carrière est bien plus faible que pour l'ensemble des emplois du territoire (15 % contre 29 %), des enjeux de recrutement de ce métier peuvent se poser.

La formation est le principal vecteur d'entrée dans ce métier mais ce dernier peut aussi être alimenté par la promotion des techniciens de l'informatique.

Pour ce métier, le lien emploi-formation est fort puisque la moitié des personnes qui l'exercent sont issues d'une formation en informatique. De plus une offre existe sur le territoire.

Le turnover n'est pas très important pour ce métier : 85 % des personnes en emploi d'ingénieurs de l'informatique en 2011 le sont toujours en 2012. Parmi celles qui sont entrées dans ce métier, certaines ont réalisé une mobilité ascendante en provenance du métier de technicien de l'informatique alors que d'autres proviennent de domaines différents mais de qualification équivalente : cadres commerciaux et technico-commerciaux, des services administratifs, comptables et financiers, personnels

4 Différents leviers mobilisables selon les métiers étudiés

Possibilités (+) ou difficultés (-) d'activation des leviers

Leviers	Aides à domicile et aides ménagères	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	Attachés commerciaux et représentants	Ingénieurs de l'informatique
Formation sur la zone	-	+	+	-	+
Métiers de provenance sur la zone	+	+	+	+	+
Métiers sur les zones adjacentes	-	-	-	+	-
Métiers de provenance sur les zones adjacentes	-	-	+	+	-
Demandeurs d'emploi du métier sur la zone	-	-	-	-	-
Demandeurs d'emploi des métiers de provenance sur la zone	+	+	-	-	+
Demandeurs d'emploi du métier sur les zones adjacentes	-	-	-	+	-
Demandeurs d'emploi des métiers de provenance sur les zones adjacentes	-	+	-	+	+

Lecture : pour les aides à domicile et les aides ménagères, les leviers mobilisables sont les métiers de provenance sur la zone et les demandeurs d'emploi des métiers de provenance sur la zone.

Source : Insee

d'études et de recherche et cadres du BTP. Ces métiers sont présents sur le territoire mais également en forte progression sur la période 2006-2011.

Par contre, le recrutement dans les zones adjacentes semble plus difficile. Tout d'abord parce que le métier lui-même y est peu présent. Ensuite parce que les métiers qui l'alimentent sont aussi moins fréquents dans ces zones que dans celle de Brest. Toutefois, pour certains métiers de

provenance comme les techniciens de l'informatique et les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les demandeurs d'emploi habitant dans les zones voisines peuvent représenter un vivier de renouvellement potentiel. ■

Sources et méthode

Cessations d'activité : l'estimation du nombre de retraits définitifs du marché du travail repose sur un modèle qui fait vieillir les individus jusqu'en 2020, en décidant chaque année s'il est probable qu'ils poursuivent leur activité ou qu'ils quittent définitivement leur emploi (modèle de microsimulation national Destinie 2).

Mobilités professionnelles : un salarié est mobile lorsqu'il a changé de métier entre 2011 et 2012. Une mobilité est dite ascendante si elle s'accompagne d'une hausse de qualification. La liaison entre 2 métiers est appréhendée selon 2 critères : le nombre de mouvements de la famille professionnelle (FAP) de provenance vers la FAP étudiée et l'indice d'intensité de l'échange, qui relativise l'importance des passages observés entre deux FAP en fonction de leurs effectifs.

Offre de formation présente sur le territoire : base du Gref Bretagne.

Contexte de l'étude

Sous l'effet des mutations que connaît le marché du travail, les métiers évoluent rapidement en termes d'effectifs mais aussi de compétences. Anticiper les besoins pour faciliter les adaptations est fondamental ; il peut s'agir de faire évoluer la formation initiale, continue ou d'orienter les mobilités professionnelles. L'objectif du partenariat avec l'Insee est de disposer d'éléments de prospective sur le renouvellement des métiers dans la zone d'emploi de Brest et ainsi de disposer d'un éclairage sur les adaptations à apporter.

Dans ce cadre, cinq familles professionnelles ont été identifiées par les acteurs du territoire comme présentant des enjeux particulièrement importants de renouvellement. Elles ont en commun des perspectives de croissance marquante et un taux de départ conséquent.

Benjamin Grebot, Directeur de l'Adeupa

Pour en savoir plus

- Les métiers en Bretagne : des spécificités régionales et locales qui évoluent au fil du temps/ Hervé Bovi; Insee Bretagne. - Dans : Insee Analyses Bretagne ; n° 13 (2014, déc.). - 4 p.
- Les fins de carrière en Bretagne : un enjeu de renouvellement pour une vingtaine de professions/ Christophe Leroy, Christine Nouchet ; Bernard Gestin, Valérie Molina ; Gref Bretagne ; Insee Bretagne. - Dans : Insee Analyses Bretagne ; n° 11 (2014, déc.). - 4 p.
- Fiches par famille professionnelle : présentation détaillée des 84 principales FAP présentes en Bretagne.

