

Renouvellement ou reconversion : des enjeux qui varient selon les métiers et les territoires bretons

Les besoins d'adaptation de la main-d'œuvre aux évolutions du marché du travail diffèrent selon les métiers. En Bretagne, une dizaine de professions présente des enjeux de renouvellement tandis que sept autres comportent des enjeux de reconversion.

Ces besoins d'adaptation varient également selon les territoires, au gré de la dynamique locale des métiers et de leur poids relatif dans l'emploi total. Ils mettent en exergue huit groupes de zones d'emploi en Bretagne et mobilisent des leviers qui varient entre formation et mobilité professionnelle.

Christophe Leroy et Christine Levesque, Gref Bretagne - Hervé Bovi et Valérie Molina, Insee

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences vise à adapter les qualifications de la main-d'œuvre aux besoins mouvants du marché du travail, contribuant ainsi au développement des entreprises et des territoires. Certains métiers voient leurs effectifs décroître. Pour les actifs qui occupent ces emplois, et en particulier les plus jeunes, l'enjeu consiste à identifier des pistes de reconversion. À l'opposé, d'autres professions sont en essor. Lorsqu'elles sont occupées par des seniors, il s'agit alors de rechercher des leviers de renouvellement de ces métiers tout en assurant les besoins de remplacement issus de nombreux départs en retraite.

Ces enjeux de reconversion ou de renouvellement sont propres à chaque métier et chaque territoire. Pour certaines professions, l'aire de recrutement dépasse les seules frontières d'une région et se situe au niveau national, voire international. Par ailleurs, pour un même métier, les adaptations peuvent différer selon les territoires : besoin de renouvellement là où ce métier est en essor, enjeu de reconversion là où ses effectifs diminuent.

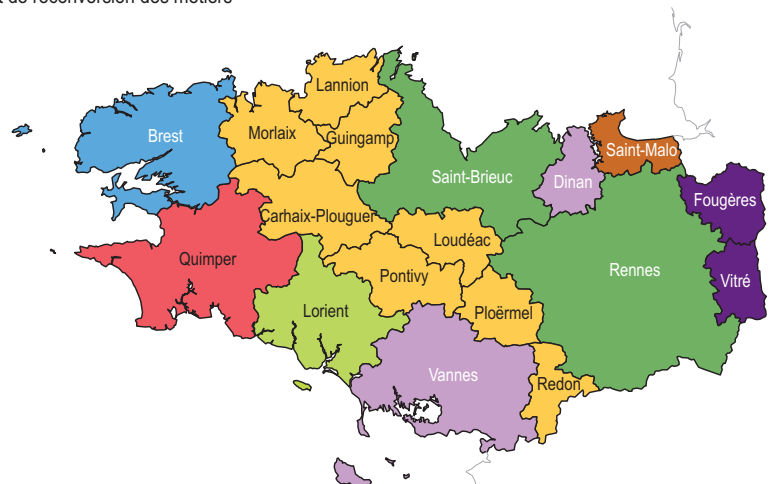
Huit groupes de zones d'emploi aux enjeux différenciés

L'analyse de ces enjeux pour les zones d'emploi de Bretagne (figure 1) fait apparaître huit groupes de territoires. Quatre d'entre eux sont composés d'une seule zone d'emploi (Brest, Saint-Malo, Lorient et Quimper), ce qui témoigne de

leur singularité. Trois autres groupes sont composés chacun de deux zones d'emploi : Dinan et Vannes, Rennes et Saint-Brieuc, Fougères et Vitry. Enfin, le dernier groupe dessine une ligne centrale nord-ouest / sud-est. Il est composé de huit zones d'emploi : Carhaix, Guingamp, Lannion, Loudéac, Morlaix, Ploërmel, Pontivy et Redon.

1 De une à huit zones d'emploi selon les groupes

Typologie des zones d'emploi selon les problématiques de renouvellement et de reconversion des métiers



Une dizaine de métiers avec des enjeux de renouvellement communs à la majorité des territoires

Malgré ces spécificités locales, certains métiers présentent des enjeux perceptibles à l'échelle régionale, au sens où ils sont présents dans une majorité de ces huit ensembles territoriaux.

Pour une dizaine de professions, l'enjeu porte sur le renouvellement. Ces métiers représentent 11 % de l'emploi régional. Ils se caractérisent à la fois par une croissance soutenue de l'emploi et une part importante de seniors. Au regard des différents leviers potentiellement mobilisables pour assurer leur renouvellement, trois groupes de métiers se distinguent.

En premier lieu, la formation apparaît comme le principal vecteur de renouvellement s'agissant des techniciens et agents de maîtrise du BTP, des ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement, ainsi que des professionnels de l'action sociale et de l'orientation. Pour ces métiers, le lien entre formation reçue et métier exercé est fort. Ils sont ainsi alimentés par un nombre limité de spécialités de formation lesquelles, de plus, conduisent à peu d'autres professions. Dès lors, un accroissement de l'offre de formation pourrait à terme avoir un impact sur les effectifs.

Pour d'autres métiers, en revanche, le vecteur principal de renouvellement relève des mobilités professionnelles. Pour eux, le lien formation-métier est moins intense, mais les changements de métier en cours de carrière font apparaître des passerelles importantes avec d'autres professions.

Un premier sous-ensemble comprend des métiers qualifiés, accessibles principalement par des parcours professionnels ascendants pouvant aussi être géographiques : maîtrises de magasins et intermédiaires du

commerce.

Un second sous-ensemble comprend des métiers moins qualifiés, de proximité, et accessibles sans formation particulière. Représentant près de 4 % de l'emploi régional, ils se caractérisent par des taux de retrait importants et sont soumis à un faible turn-over. Ils constituent un potentiel d'emplois de primo-insertion ou peuvent être alimentés par d'autres familles professionnelles notamment dans le cadre d'une reconversion. C'est le cas des aides à domicile et aides ménagères qui peuvent offrir des débouchés aux employés de maison, un métier en décroissance au niveau régional (-25,8 % entre 2006 et 2011).

Enfin, d'autres professions, avec un turn-over important et un lien emploi-formation fort, peuvent être alimentées à la fois par la formation et les mobilités professionnelles. C'est le cas des secrétaires de direction pour lesquelles des passerelles existent en provenance des professions de secrétaires et d'employés de la comptabilité, d'autant plus intéressantes que ces deux métiers sont en décroissance dans la région (respectivement -19 % et -6,6 %).

Sept métiers avec des enjeux régionaux de reconversion

À l'inverse, sept métiers présentent des enjeux de reconversion, également perceptibles sur une majorité de territoires. Ils représentent près de 9 % de l'emploi en Bretagne. Pour certains d'entre eux, des passerelles existent vers d'autres métiers avec éventuellement un accompagnement en termes de formation. Ainsi, au regard des mobilités professionnelles qui s'observent en cours de carrière, les ouvriers non qualifiés de la manutention disposent de débouchés vers le métier de conducteurs de

véhicules, en essor au niveau régional.

Du fait de la conjoncture économique, ce levier semble, en revanche, plus difficile à mobiliser pour quatre autres métiers. Pour les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, les mobilités s'opèrent vers des métiers du même domaine, eux aussi en décroissance. Ce constat prévaut également pour les ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique, de la mécanique et les ouvriers qualifiés de la réparation automobile.

Des passerelles existent parfois entre métiers à enjeu de reconversion tels les vendeurs (en diminution de 5,4 % dans la région) et métiers à enjeu de renouvellement tels les intermédiaires du commerce ou la maîtrise de magasins. Elles nécessitent souvent une élévation du niveau de qualification (figure 2).

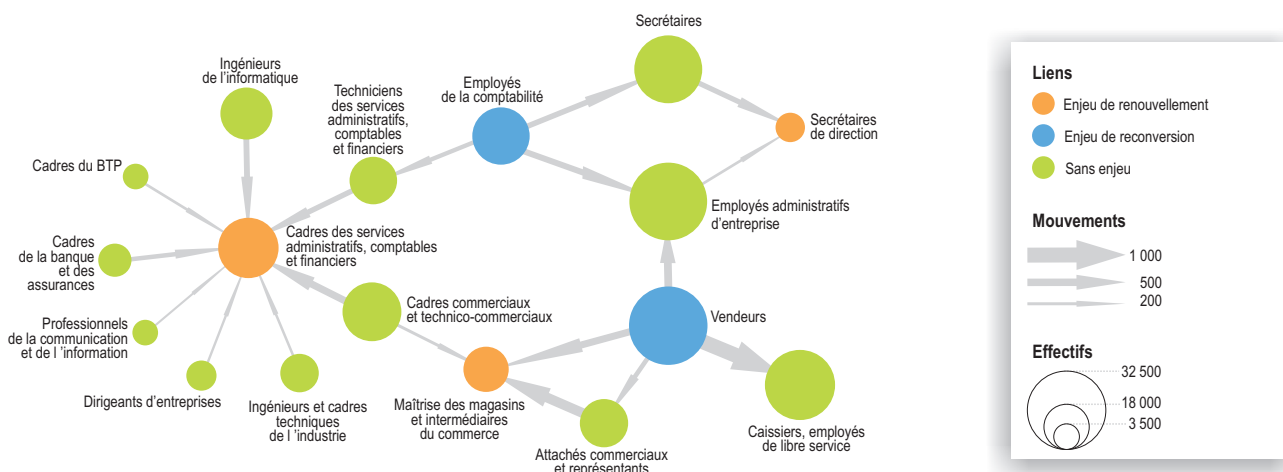
À côté des métiers dont les enjeux sont communs à une majorité de territoires, des spécificités locales s'observent. Les huit groupes de zones d'emploi présentent, sur certaines professions, des problématiques pouvant différer fortement d'un territoire à l'autre (figure 3). Celles-ci dépendent de la dynamique des métiers au sein du territoire mais également de leur poids relatif dans l'emploi local.

Des métiers à forts enjeux sur Fougères - Vitré et dans le groupe des huit zones d'emploi

Dans les zones d'emploi de Fougères et Vitré d'une part, ainsi que dans le groupe composé de huit zones d'emploi d'autre part, la question du renouvellement revêt une acuité particulière pour deux métiers à forts effectifs. Pour les conducteurs de véhicules, les leviers d'alimentation résident dans les mobilités professionnelles à partir des métiers de conducteurs d'engins du

2 Des passerelles possibles entre métiers à enjeu de reconversion et métiers à enjeu de renouvellement

Principales mobilités professionnelles en provenance des métiers en reconversion et à destination des métiers en renouvellement pour les domaines « Gestion, administration des entreprises » et « Commerce » en Bretagne



Source : Insee, DADS 2011 et 2012

bâtiment et des travaux publics, ou d'ouvriers non qualifiés de la manutention, via un accompagnement en termes de formation. La situation est différente pour les agents d'entretien, pour lesquels les formations d'accès sont diversifiées. Ce métier pourrait s'alimenter à partir des demandeurs d'emploi, nombreux pour ce métier, ou de professions à enjeu de reconversion comme les employés de maison, en décroissance sur l'ensemble de ces territoires.

S'agissant des métiers à enjeu de reconversion, seuls les ouvriers non qualifiés des industries de process (en majorité agroalimentaires) comptent des effectifs importants (plus de 2 000 emplois) dans les zones d'emploi de Fougères et Vitré. Des transitions vers le métier d'ouvrier qualifié des industries de process, en fort développement sur ce territoire (+ 17 %) peuvent être envisagées, moyennant une hausse des qualifications de la main-d'œuvre.

Importance des enjeux spécifiques sur Brest tant en renouvellement qu'en reconversion

La zone d'emploi de Brest comporte le plus d'enjeux spécifiques tant en termes de renouvellement (13 % des emplois du territoire) que de reconversion (9 % des emplois). Parmi les neuf métiers y ayant spécifiquement des problématiques de renouvellement, une majorité présente un lien emploi-formation moyen ou fort, pour

lesquels une offre de formation existe localement. Les cadres de la banque et des assurances, de même que les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques en font partie.

Pour les agents d'entretien, la mobilité professionnelle serait davantage mobilisable, notamment depuis le métier d'employés de maison, en diminution de 34 % sur cette zone.

À l'opposé, parmi les neuf métiers à enjeu de reconversion, seuls quatre peuvent bénéficier de passerelles existantes vers des métiers en essor. Certaines s'opèrent sur des métiers de même niveau de qualification (agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme vers agents d'exploitation des transports ou employés administratifs d'entreprises par exemple). Pour d'autres, les mobilités professionnelles sont plutôt ascendantes. Ainsi, pour les industries de process, les ouvriers qualifiés peuvent évoluer vers des postes de techniciens et agents de maîtrise.

Des enjeux de renouvellement pour Rennes - Saint-Brieuc et de reconversion pour Dinan - Vannes, Quimper, Saint-Malo et Lorient

Le territoire composé des zones d'emploi de Rennes et Saint-Brieuc compte nettement plus de problématiques de renouvellement que de reconversion. L'emploi grossissant, les métiers sont davantage en
















Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale, la Direccte et la Région Bretagne ont souhaité disposer d'une analyse sur les métiers dans les territoires bretons, leur dynamique d'emploi et leurs leviers de renouvellement. Dans un premier temps, avec le concours de l'Insee et du Gref Bretagne, des données de cadrage ont été produites afin d'identifier les enjeux propres à chaque territoire en termes de renouvellement et/ou de reconversion. C'est sur la base de ce diagnostic que l'État et la Région souhaitent décliner des plans d'actions opérationnels, à l'échelle des territoires, en réponse aux enjeux identifiés. La synthèse présentée ici apporte une vision d'ensemble de la spécificité de chaque territoire en termes de renouvellement et/ou de reconversion ainsi que des facteurs mobilisables (formation, passerelles entre métiers ...) en réponse à ces enjeux.

essor qu'ailleurs dans la région. Ce sont essentiellement des professions qualifiées, pour lesquelles la formation peut être un levier d'alimentation.

Le seul métier spécifique présentant une problématique de reconversion sur ce territoire est celui d'ouvrier non qualifié des industries de process. Des passerelles s'observent vers des métiers en essor, accompagnées d'un changement de domaine professionnel ou via la formation professionnelle.

3 Un nombre de métiers à enjeu de renouvellement plus important à Brest

Principaux métiers à enjeu de renouvellement selon les groupes de zones d'emploi (hors métiers à enjeu communs)

Zones d'emploi Nombre total d'emplois	Métier à enjeu de renouvellement spécifique	Part du métier dans l'emploi total (en %)	Évolution des effectifs 2006 - 2011 (en %)	Taux de retrait 2010 - 2020 (en %)	Leviers mobilisables 
Dinan/Vannes 158 200	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	1,5	+ 10,9	37,5	
	Agents d'entretien	4,5	+ 4,2	36,2	
Brest 186 400	Conducteurs de véhicules	2,8	+ 7,1	35,9	
	Maraîchers, jardiniers	2,0	+ 6,4	31,3	
	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	0,9	+ 13,3	29,9	
	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	0,9	+ 13,2	30,5	-
Rennes/Saint-Brieuc 461 400	Employés de la banque et des assurances	1,0	+ 29,8	31,3	
	Cadres de la banque et des assurances	0,8	+ 11,5	39,5	
Saint-Malo 41 700	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	1,6	+ 4,2	35,1	-
Lorient 108 700	Employés de la banque et des assurances	0,6	+ 51,3	36,5	
	Agents de gardiennage et de sécurité	0,5	+ 29,5	33,3	
Quimper 121 400	Professionnels des arts et des spectacles	1,1	+ 14,7	34,4	
Fougères/Vitré 50 200	Conducteurs de véhicules	5,1	+ 2,3	38,6	
	Agents d'entretien	4,3	+ 4,3	36,4	
Carhaix/Guingamp/Lannion/Loudéac/Morlaix/Ploërmel/Pontivy/Redon 169 500	Agents d'entretien	4,8	+ 5,7	37,7	
	Conducteurs de véhicules	4,0	+ 6,3	37,0	

- : pas de levier mobilisable en particulier

Lecture : pour chaque groupe de zones d'emploi, sont présentés ici les principaux métiers à enjeu de renouvellement (ceux ayant les effectifs les plus importants).

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

À l'inverse, les territoires de Dinan, Vannes, Quimper, Lorient et Saint-Malo présentent davantage d'enjeux de reconversion que de renouvellement. Dans ces territoires littoraux, les métiers de la pêche et ceux en lien avec le tourisme sont bien représentés. Sur les trois premiers territoires, les marins, pêcheurs, aquaculteurs sont en décroissance. Des mobilités professionnelles s'observent vers le métier de maraîchers et jardiniers, qui est en essor. En revanche, la situation est différente pour Saint-Malo où ces professions perdent des effectifs.

Outre la pêche, les enjeux de reconversion sur les zones de Dinan et Vannes concernent quatre autres métiers, dont deux offrent des possibilités de mobilités professionnelles. D'une part, les cadres commerciaux et technico-commerciaux peuvent se diriger pour partie vers des métiers de qualification équivalente dans d'autres domaines professionnels, ou vers ceux d'attachés commerciaux et représentants, moins qualifiés. D'autre part, les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration peuvent évoluer vers le métier de patrons et cadres d'hôtels, cafés et restaurants, le seul métier à enjeu de renouvellement sur ce territoire. Toutefois, cette mobilité professionnelle induit un passage du statut de salarié à celui d'entrepreneur.

Dans la zone d'emploi de Quimper, quatre métiers, dont celui de la pêche, ont des enjeux de reconversion. Les cuisiniers pourraient envisager une mobilité professionnelle vers le métier d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration qui progresse de 13 % dans ce territoire. Pour les techniciens et cadres de l'agriculture, les alternatives sont plus difficilement identifiables dans la mesure où les passerelles traditionnelles s'effectuent vers des métiers aujourd'hui en décroissance, y compris sur certains territoires limitrophes. Dans la zone d'emploi de Saint-Malo, outre celui de la pêche, sept métiers regroupant 8 % de l'emploi total présentent des enjeux de reconversion. Ils portent sur des emplois de tous niveaux de qualification appartenant à différents champs professionnels : des ouvriers non qualifiés (du BTP, des industries de process), aux techniciens (des

services, de la maintenance). Seul le métier de patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants présente un enjeu de renouvellement important, d'autant plus au regard de la problématique liée à la transmission d'entreprise.

Enfin, pour la zone d'emploi de Lorient, les métiers présentant un enjeu de reconversion représentent 6 % des actifs. Les métiers de bouchers, charcutiers et boulangers ; employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration ; ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment ; techniciens et agents de maîtrise des industries de process bénéficient tous de débouchés possibles vers des métiers en croissance.

Les métiers à enjeu de renouvellement représentent, quant à eux, une part limitée des emplois (1 %). Les agents de gardiennage et de sécurité, pour lesquels la formation semble plus difficilement mobilisable, peuvent toutefois bénéficier de mobilités professionnelles depuis le métier d'agents d'entretien. Ce dernier, en légère croissance sur le territoire (+ 0,5 %), peut constituer une opportunité pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, qui présente un enjeu de reconversion sur la zone d'emploi.

Des problématiques parfois opposées entre territoires

Les spécificités des territoires peuvent révéler des enjeux opposés entre zones voisines. Inversement, deux territoires voisins peuvent connaître des problématiques similaires qui invitent à des actions coordonnées.

Ainsi, les maraîchers et jardiniers, les cadres commerciaux et technico-commerciaux, et les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, présentent chacun une problématique de renouvellement dans la zone d'emploi de Brest, et un enjeu de reconversion, respectivement dans la zone d'emploi de Saint-Malo, sur le territoire de Dinan et Vannes, et dans celui composé des huit zones d'emploi.

À l'inverse, les problématiques dépassent parfois le cadre des seuls territoires : c'est le cas des agents d'entretien qui présentent des enjeux de renouvellement dans la zone d'emploi de Brest et dans le groupe des huit zones d'emploi.

Enfin, sur les territoires, d'autres actions peuvent accompagner les évolutions des métiers tels l'aménagement du territoire et le développement économique. ■

Méthodologie et définitions

La segmentation de la Bretagne en 8 territoires est réalisée à partir d'une typologie sur les zones d'emploi sur la base, pour chaque métier et chaque zone d'emploi, de la présence d'un enjeu de renouvellement ou de reconversion pour ce métier sur ce territoire.

Métier : la notion de métier utilisée dans cette étude se rapporte à la nomenclature des familles professionnelles (FAP) en 87 positions. Cette nomenclature permet de faire le lien entre la nomenclature d'activité (NAF) et celle de la demande d'emploi (ROME).

Lien emploi-formation : permet de mesurer la force du lien entre un métier et les formations qui y mènent. Un métier ayant un lien emploi-formation fort a peu de formations qui y conduisent, et ces formations mènent à peu d'autres métiers. À l'inverse, les personnes occupant un métier avec un lien emploi-formation faible peuvent provenir de multiples formations, qui elles-mêmes mènent à un grand nombre de métiers.

Taux de retrait : 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). Le taux de retrait, pour une FAP donnée, rapporte le nombre de retraits estimés aux emplois de cette FAP en 2009.

Mobilité professionnelle : 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.

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

Directeur de la publication :
Olivier Biau

Rédacteur en chef :
Jean-Marc Lardoux

Maquettiste :
Jean-Paul Mer

ISSN 2416-9013
© Insee 2015

Pour en savoir plus

- Quels leviers potentiels pour les besoins de main-d'œuvre dans la zone d'emploi de Brest ? / V. Molina ; Insee Bretagne. - Dans : *Insee Analyses Bretagne* ; n° 26 (2015, juil.). - 4 p.
- Les métiers en Bretagne : des spécificités régionales et locales qui évoluent au fil du temps / H. 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 / C. Leroy, C. Nouchet ; B. Gestin, V. Molina ; Gref Bretagne ; Insee Bretagne. - Dans : *Insee Analyses Bretagne* ; n° 11 (2014, déc.). - 4 p.
- Les débuts de carrière en Bretagne : des emplois moins qualifiés pour des jeunes plus diplômés / C. Leroy, C. Nouchet ; B. Gestin, V. Molina ; Gref Bretagne ; Insee Bretagne. Dans : *Insee Analyses Bretagne* ; n° 10 (2014, déc.). - 4 p.

