

Prospective emploi-formation à l'horizon 2015 : derniers résultats, nouvelle approche

Claude SAUVAGEOT

Mission aux relations européennes et internationales

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

En collaboration avec **Sylvère CHIRACHE**, DEPP et **Ahmed AIT-KACI**, BIPE

Les exercices de prospective emploi-formation réalisés par le Bureau d'informations et de prévisions économiques (BIPE) établissent, selon certains scénarios macroéconomiques, des prévisions de besoins en recrutements de jeunes répartis par niveau de diplôme. Le dernier exercice précise par domaine professionnel le volume de ces recrutements. Plusieurs domaines vont sensiblement l'augmenter : bâtiment-travaux publics, fonction publique-professions juridiques, services aux particuliers, enseignement, commerce, santé. Le niveau de formation attendu sera supérieur à celui observé dans les sorties actuelles du système éducatif. Le nombre de sorties du système éducatif restera supérieur à celui des besoins en recrutement laissant des marges de manœuvre aux politiques de formation-emploi. Toutefois des tensions pourront apparaître principalement sur les niveaux élevés de formation ou dans certaines régions et certaines branches professionnelles.

La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) fait réaliser, à intervalles réguliers, des exercices de prospective emploi-formation. Elle s'adresse pour ce faire au Bureau d'informations et de prévisions économiques (BIPE) dont l'expérience en ce domaine est ancienne, le premier exercice ayant été réalisé en 1985. À l'époque, les travaux prospectifs emploi-formation avaient été abandonnés tant par le Commissariat général au Plan que par l'INSEE. Aujourd'hui la situation est totalement différente puisque des travaux de prospective d'emploi sont régulièrement menés par la DARES (ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement) et le Centre d'analyse stratégique (qui vient de remplacer le Commissariat général au Plan) par le biais des activités du groupe « Prospective des métiers et des qualifications ». Le dernier exercice DEPP-BIPE présenté ici est le douzième.

LE CADRE GÉNÉRAL DE L'ÉTUDE DEPP-BIPE : LE SCÉNARIO MACRO-ÉCONOMIQUE

Contrairement aux études précédentes, cette étude repose sur un seul scénario macro-économique tendanciel. Sa principale innovation est d'utiliser une approche basée sur les domaines professionnels et non sur les professions et catégories sociales comme auparavant¹.

Par rapport au scénario tendanciel utilisé en 2004, la principale modification concerne l'âge de départ à la retraite renommé de manière plus précise « *âge de sortie définitive de l'emploi* »². À l'instar d'autres travaux prospectifs, l'âge moyen de sortie définitive de l'emploi a été augmenté d'un an. À l'horizon 2015, il sera légèrement supérieur à 59 ans.

Les autres hypothèses économiques sont sensiblement les mêmes, notamment concernant le taux de croissance moyen annuel du PIB estimé à 2 %.

NOTES

1. Pour plus d'information sur la méthodologie utilisée par le BIPE, on peut se reporter à *Prospective emploi-formation 2015 : une nouvelle approche*, Les Dossiers, n° 175, MEN-DEPP, juillet 2006.

2. Dans l'enquête Emploi de l'INSEE, on observe le moment de sortie définitive de l'emploi sous ses différentes formes et non le moment où on accède à ses droits à la retraite.

Une économie mondiale en mutation

Au cours des années 90, le dynamisme de l'économie américaine a tiré la croissance mondiale, grâce à une exceptionnelle capacité à mobiliser l'épargne mondiale (notamment asiatique) à son profit. La croissance rapide des investissements, notamment dans les technologies de l'information et de la communication, s'est accompagnée d'une diffusion rapide des bénéfices liés à ces technologies dans l'ensemble de l'économie, jusqu'à atteindre une situation de surinvestissement qui a été corrigée depuis quelques années. Le scénario de croissance 2005-2015 suppose une continuation de la diffusion des bénéfices induits par les nouvelles technologies de l'information et de la communication (ce qui a des conséquences sur la contribution sectorielle à la croissance) et le maintien d'un relatif dynamisme de l'économie mondiale.

Tous les risques potentiels et freins possibles à la croissance ne sont cependant pas éliminés. Les déséquilibres structurels de l'économie américaine, notamment le déficit de la balance des paiements, demeurent profonds et pèseront sur la croissance moyenne future. De ce fait, l'écono-

Tableau 1 – Croissance, emploi, durée du travail et productivité (en %)

	1980-1990	1990-2002	2002-2015
PIB	2,5	1,9	2
Productivité horaire	2,6	1,6	1,5
Volume total des heures travaillées	-0,1	0,3	0,5
Durée du travail par salarié	-0,7	-0,8	0
Emploi salarié	0,6	1,1	0,5
Productivité par salarié	1,9	0,8	1,5

Sources : 1980-2002 INSEE comptes nationaux, projections 2015 BIPE

mie américaine ne retrouvera pas, sur la période 2005-2015, le dynamisme des années 90.

L'Europe bénéficie néanmoins de retombées positives de la croissance mondiale. Tirée notamment par les exportations, la demande adressée aux entreprises européennes et françaises incite ces dernières à accroître de nouveau leurs investissements. En outre, l'absence de remise en cause du modèle social, alliée à un taux d'épargne des ménages qui reste élevé au regard du monde anglo-saxon, permettent de soutenir une croissance de la consommation en Europe des Quinze (hors Royaume-Uni) supérieure à 2 % par an.

Pour la période 2002-2015, les hypothèses macroéconomiques retenues sont les suivantes :

- un taux de croissance moyen du PIB de 2 % correspondant au taux de croissance « potentiel » de l'économie française et se décomposant en 1,5 % de gain de productivité par salarié

et 0,5 % de croissance de l'emploi salarié ;

- une croissance de la productivité horaire sensiblement égale à celle de la période 1990-2002 ;

- un volume total des heures travaillées augmentant de 0,5 % comme l'emploi salarié dans la mesure où la durée du travail par salarié reste stable.

LA PROSPECTIVE DE L'EMPLOI

Une stabilité à moyen terme de la population active

Concernant l'évolution de la population active, sur la période 2002-2015, plusieurs points méritent d'être soulignés :

- contrairement à ce qui est souvent annoncé, en 2015, la population active sera nettement supérieure (près d'un million) à celle de 2002 et s'établira à 27,2 millions de personnes.

Tableau 2 – Évolution de la population totale et de la population active 2002-2015

	2002			2015		
	Population (en millions)	Population active (en millions)	Taux de participation (en %)	Population (en millions)	Population active (en millions)	Taux de participation (en %)
15-24 ans	7,6	2,3	30,2	7,5	2,2	30
25-54 ans	24,8	21,4	86,4	24,5	21,4	87,1
55-64 ans	5,9	2,5	41,7	8	3,5	43,7
65 ans et plus	9,6	0,1	1,3	12,6	0,1	1
Total 15 ans et plus	47,9	26,3	54,9	52,6	27,2	51,7
15-64 ans	38,3	26,2	68,6	40	27,1	68

Source : Projections BIPE d'après les projections de population active de l'INSEE

Elle sera du même ordre de grandeur que la population active de 2005 et de 2010 ;

- l'augmentation sensible de la population des 55-64 ans, de 5,9 millions en 2002 (constituée pour partie des classes creuses nées pendant la guerre) à 8,0 millions en 2015. On a fait l'hypothèse d'un accroissement de leur taux de participation à la population active, dans la prolongation de ce qui s'observe depuis quelques années. Ces deux éléments expliquent largement le phénomène précédent ;
- le taux de participation des jeunes de moins de 25 ans est supposé rester

stable à 30 %. Ainsi, on a retenu l'hypothèse d'une stabilité de la durée scolarisation conforme à la tendance observée.

Si l'on se concentre sur l'évolution de l'emploi et du chômage, les hypothèses retenues sont les suivantes :

- le taux d'activité, qui diminue très légèrement entre 2002 et 2015, après une petite hausse entre 1990 et 2002, s'accompagne d'une faible augmentation du taux d'emploi sur l'ensemble de la période (de 60,4 % à 63,0 %) qui reste loin de l'objectif de la stratégie européenne définie à Lisbonne (70 %) ;

- le taux de chômage baisse tendanciellement sur la période pour s'établir à 7,4 %.

Une évolution contrastée de l'emploi par secteur d'activité

Les projections d'emploi par secteur d'activité, sur la période 2002-2015, donnent des résultats qui vont dans le même sens que les tendances constatées sur la période 1990-2002, à l'exception de la construction qui inverse la tendance observée en 1990-2002.

Cela se traduit par les évolutions suivantes :

- des baisses de l'emploi dans l'agriculture (moins forte que sur 1990-2002) et dans l'industrie (plus forte que sur 1990-2002) ;
- une très légère hausse de l'emploi dans la construction (baisse sur 1990-2002) ;
- des hausses de l'emploi dans les services, moins fortes que sur 1990-2002 surtout dans les services principalement marchands, mais également dans les services administrés (santé, éducation, etc.).

Au total, une augmentation annuelle moyenne de près de 100 000 emplois par an au lieu de plus de 150 000 sur 1990-2002.

Ainsi, les hypothèses retenues supposent une moindre augmentation du nombre total d'emploi.

Des évolutions différentes de l'emploi selon les domaines professionnels

À l'horizon 2015 :

- les domaines professionnels « agriculture, marine, pêche, sylviculture »

Tableau 3 – Population active, emploi et chômage

En millions	1990	2002	2015
Population 15-64 ans	36,9	38,3	40,1
Population active	24,6	26,3	27,2
Population active occupée	22,3	23,9	25,2
Chômeurs	2,3	2,3	2
En %			
Taux d'activité (1)	66,5	68,6	68
Taux d'emploi (2)	60,4	62,5	63
Taux de chômage (3)	9,2	8,9	7,4

(1) Taux d'activité = Population 15-64 ans

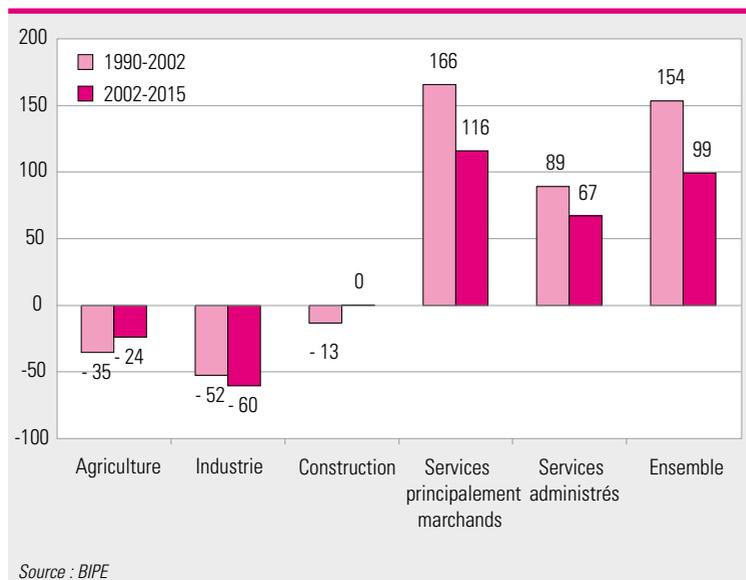
(2) Taux d'emploi = Population active occupée / Population 15-64 ans

(3) Taux de chômage = Chômeurs / Population active

Sources : INSEE, exploitations enquêtes Emploi, projections 2015 BIPE

Graphique 1 – Variation de l'emploi par secteur d'activité,

moyenne annuelle en milliers



et « industries légères (textile, cuir, bois, industries graphiques) » devraient poursuivre leur fort recul ;

- les domaines professionnels « mécanique, travail des métaux », « industries de process » et « gestion, administration » devraient perdre des emplois après avoir créé un nombre relativement important de postes au cours de la période 1993-2002 ;
- les domaines professionnels « électricité, électronique », « banques et assurances », « maintenance » et « bâtiment, travaux publics » devraient soit continuer à perdre des emplois, soit continuer à créer peu d'emplois ;
- les domaines professionnels « com-

munication, information, spectacles » et « études et recherche » devaient créer, en moyenne, chaque année entre 2002 et 2015, autant d'emplois qu'entre 1993 et 2002 ;

- le domaine professionnel « hôtellerie, restauration, alimentation » devrait voir ses effectifs progresser de 7 000 par an au cours de la période 2002-2015 après une stagnation entre 1993 et 2002 ;
- les domaines professionnels « ingénieurs et cadres de l'industrie », « fonction publique et professions juridiques », « enseignement, formation » et « tourisme et transports » devraient connaître une inflexion positive de

leurs créations d'emplois. Cette inflexion devait être forte pour trois domaines professionnels : « fonction publique et professions juridiques », « enseignement, formation » et « tourisme et transports ».

Quatre domaines professionnels devaient tirer l'essentiel des créations d'emploi entre 2002 et 2015 : « services aux particuliers » (emplois familiaux, sécurité, etc.), « santé, action sociale, culturelle et sportive », « commerce » et « informatique », par ordre d'importance. Les emplois de services aux particuliers vont créer quatre fois plus d'emplois que l'informatique.

Tableau 4 – Évolution des effectifs par domaines professionnels

	Effectifs (en milliers)			Variation annuelle moyenne			
				En milliers		En %	
	1993	2002	2015	1993-2002	2002-2015	1993-2002	2002-2015
Agriculture, marine, pêche, sylviculture	1 284	1 055	791	-25	-20	-2.2 %	-2.2 %
Bâtiment, travaux publics	1 597	1 595	1 627	0	2	0.0 %	0.2 %
Électricité, électronique	306	279	247	-3	-2	-1.0 %	-0.9 %
Mécanique, travail des métaux	1 187	1 276	1 150	10	-10	0.8 %	-0.8 %
Industries de process	901	1 113	1 025	24	-7	2.4 %	-0.6 %
Industries légères (bois, ind. graphiques)	591	468	337	-14	-10	-2.6 %	-2.5 %
Maintenance	608	619	628	1	1	0.2 %	0.1 %
Ingénieurs et cadres de l'industrie	103	154	202	6	4	4.6 %	2.1 %
Tourisme et transports	1 546	1 807	1 886	29	6	1.8 %	0.3 %
Artisanat	123	104	101	-2	0	-1.9 %	-0.2 %
Gestion, administration	2 359	2 685	2 643	36	-3	1.4 %	-0.1 %
Informatique	289	448	592	18	11	5.0 %	2.2 %
Études et recherche	192	267	351	8	7	3.7 %	2.1 %
Fonction publique et prof. juridiques	1 508	1 603	1 661	11	4	0.7 %	0.3 %
Banques et assurances	614	580	568	-4	-1	-0.6 %	-0.2 %
Commerce	2 128	2 308	2 566	20	20	0.9 %	0.8 %
Hôtellerie, restauration, alimentation	979	979	1 071	0	7	0.0 %	0.7 %
Services aux particuliers (emplois familiaux sécurité...)	2 493	2 983	3 578	54	46	2.0 %	1.4 %
Communication, information, spectacles	297	364	451	7	7	2.3 %	1.7 %
Santé, action sociale, cult. et sportive	1 573	1 934	2 325	40	30	2.3 %	1.4 %
Enseignement, formation	1 143	1 284	1 391	16	8	1.3 %	0.6 %
Total	21 821	23 905	25 191	232	100	1.0 %	0.4 %

Source : 1993, 2002 INSEE, enquête Emploi et 2015 BIPE

Ces résultats sont assez proches de ceux obtenus en parallèle par la DARES et le Commissariat général au Plan³.

Il faut cependant signaler des écarts dans trois domaines : « tourisme et transports, gestion-administration » (l'estimation DARES-CGP est supérieure à celle du BIPE) et « professions administratives et juridiques » (où c'est l'inverse). Globalement, le BIPE prévoit un nombre d'emploi total inférieur de 1,3 % à celui prévu par la DARES et le CGP.

Baucoup de sorties définitives de l'emploi liées au départ des « baby-boomers »

Les départs à la retraite ou, plus précisément, les sorties définitives de l'emploi constituent le facteur le plus important pour expliquer les recrutements à venir.

Au cours de la période 1990-2002, 4,3 millions d'actifs occupés sont partis en retraite. C'est environ 6,6 millions de départs qui devraient

intervenir entre 2002 et 2015 dans l'hypothèse d'un âge moyen de départ à 59 ans en 2015.

Sur la période 1990-2002, 360 000 actifs occupés sont partis en retraite en moyenne chaque année. Selon notre hypothèse d'âge moyen de départ à la retraite, ce sont 511 000 personnes qui devraient quitter l'emploi entre 2002 et 2015, soit respectivement un pourcentage moyen de départ de 1,6 % (1990-2002) et de 2,1 % (2002-2015) de la population active occupée. C'est 150 000 personnes supplémentaires qui quitteront l'emploi chaque année. C'est un peu moins que ce qui est prévu par la DARES (546 000 départs par an).

Au total, le renouvellement des effectifs en fonction des départs à la retraite représentait plus de 63 % des besoins en recrutements externes nets estimés à 573 000 en moyenne par an entre 1990 et 2002. Cette proportion devrait atteindre 76 % au cours de la période 2002-2015. C'est très proche des résultats obtenus par la DARES (80 %).

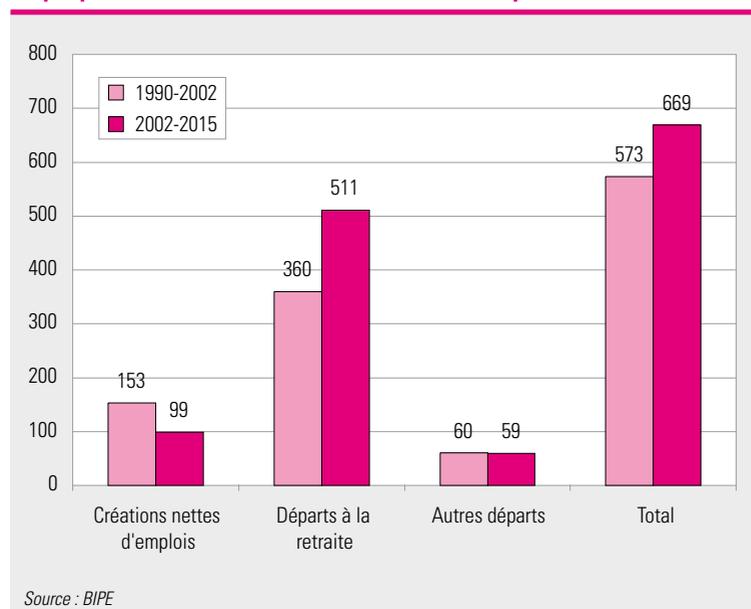
Des besoins totaux de recrutement nettement supérieurs à ceux de la période 1990-2002

Les besoins en recrutements externes nets, présentés dans le *graphique 2*, en moyenne annuelle et en milliers, correspondent à la somme des créations nettes d'emploi, des départs à la retraite et autres mouvements. Compte tenu d'importants départs à la retraite et malgré une baisse des créations nettes d'emploi, le total annuel des besoins de recrutement augmente de près de cent mille emplois sur la période 2002-2015.

LES BESOINS DE RECRUTEMENT DE JEUNES

Les besoins de recrutement de jeunes dépendent de la concurrence exercée, sur le marché du travail, par les chômeurs et les femmes reprenant une activité. Cette concurrence se manifeste surtout sur les plus bas niveaux de qualification. Plusieurs hypothèses ont été faites sur les concurrences entre jeunes, chômeurs et femmes reprenant une activité d'une part, et jeunes et personnes déjà en emploi (pour les recrutements de professions intermédiaires ou de cadres) d'autre part. C'est l'hypothèse de référence qui a été retenue pour les calculs détaillés.

Graphique 2 – Les besoins externes de recrutement par facteur



NOTE

3. Voir « Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom », *Premières synthèses*, n° 50.1, Dares-Commissariat général au Plan, décembre 2005.

594 000 jeunes sortant du système éducatif vont être recrutés

Si l'on se place dans l'hypothèse de référence, les besoins en recrutement de jeunes sortant du système éducatif se situeront autour de 594 000. Ils correspondent à un recrutement externe total de 669 000 dont il faut déduire le recrutement de chômeurs (25 000) et le recrutement de femmes reprenant une activité (50 000). Dans la période 1990-2002, le nombre moyen de femmes reprenant une activité avait été de 42 000 et le solde du chômage avait été négatif et égal à - 41 000. L'hypothèse de référence, cohérente avec la baisse du chômage et l'augmentation du nom-

bre d'actifs, présente donc une augmentation sensible de la concurrence, pour les jeunes, des chômeurs et des reprises d'activité.

Il faut cependant signaler une hypothèse « haute » dans le recrutement des jeunes correspondant à une prédilection des employeurs pour l'embauche de jeunes lors d'une période de baisse du chômage. Cette situation s'est déjà produite entre 1998 et 2000. Dans ce cas, le volume de jeunes recrutés serait de 620 000.

La connaissance des facteurs influençant les besoins de recrutement (variation du stock dû à la croissance du PIB, départs à la retraite, autres mouvements), d'une part, et des facteurs satisfaisant ces besoins (solde du chômage, reprise d'emploi par les

femmes, sorties du système éducatif), d'autre part, permet de déterminer, par le solde de ces groupes de facteurs, le besoin de recrutement net par domaine professionnel.

Les précédentes études avaient mis en évidence la sensibilité des résultats par niveau de diplôme aux hypothèses de promotion. Dans cet exercice par domaine professionnel, il n'a pas été possible de prendre en compte cette notion mais des mobilités entre domaines professionnels ont été calculées. Elles apparaissent dans la catégorie « autres mouvements » qui inclut également les décès.

Le tableau 5 présente ces équilibres par domaine professionnel sur la période 2002-2015.

Tableau 5 – Les recrutements par domaine professionnel au cours de la période 2002-2015

Domaine professionnel	Facteurs influençant les besoins de recrutement net			Besoin de recrutement net	Facteurs satisfaisant ces besoins de recrutement net		
	Variation du stock	Départ à la retraite	Autres mouvements		Solde chômage	Solde reprise emploi femme	Sortie système éducatif
Agriculture, marine, pêche, sylviculture	- 20	33	12	25	1	2	23
Bâtiment, travaux publics	2	30	22	54	- 3	0	56
Mécanique, travail des métaux	- 10	25	13	28	- 3	1	30
Industries de process	- 7	28	- 5	16	- 1	1	16
Tourisme et transports	6	31	- 1	36	3	3	31
Gestion, administration	- 3	54	- 15	36	- 7	1	41
Informatique	11	2	- 3	10	0	0	11
Études et recherche	7	6	1	14	0	0	13
Fonction publique et professions juridiques	4	52	- 5	51	13	1	36
Banque et assurances	- 1	12	3	14	0	0	14
Commerce	20	41	11	72	- 6	- 1	78
Hôtellerie, restauration, alimentation	7	18	15	40	- 4	2	42
Services aux particuliers (empl. famil., sécurité, etc.)	46	71	8	125	31	39	54
Communication, information, spectacles	7	5	- 2	10	0	0	11
Santé, action sociale, culturelle et sportive	30	31	7	68	2	1	65
Enseignement, formation	8	42	- 5	46	1	0	44
Autres	- 7	28	3	24	- 4	0	29
Total	100	509	59	669	23	50	594

Source : BIPE

Les domaines professionnels où l'accroissement des recrutements de jeunes va être le plus important

En comparant avec la période 1990-2002, on peut faire ressortir les domaines professionnels qui vont faire un appel croissant aux jeunes sortis du système éducatif :

- BTP (21 000 recrutements de plus par an dans la période 2002-2015 que dans la période 1990-2002),
- fonction publique, professions juridiques (+ 14 000),
- service aux particuliers (+ 13 000),
- enseignement (+ 8 000),
- commerce (+ 7 000),
- santé, action sociale, culturelle et sportive (+ 4 000).

L'informatique recrutera un peu moins de jeunes sortant du système éducatif que dans la période 1990-2002.

Enfin, gestion-administration recrutera sensiblement moins (- 18 000) que dans la période 1990-2002. Sur ce secteur, les estimations DARES-CGP diffèrent de celle du BIPE.

Cette approche permet une première analyse des domaines où il convient d'étudier plus en profondeur si l'offre de formation initiale et continue va permettre de faire face à l'augmentation du volume de recrutements. En procédant ainsi, on évite les questions liées à l'intensité de la relation formation-métier, qui, on le sait, est très lâche puisqu'il suffit ici de faire l'hypothèse qu'elle restera la même dans la période 2002-2015 que dans la période 1990-2002. Les sauts importants qui apparaissent constituent une rupture par rapport à la période 1990-2002.

Il est donc nécessaire de faire un travail plus approfondi sur ces

domaines en mobilisant toute l'expertise existante.

Des facteurs d'équilibre très différents selon les domaines professionnels

Aussi bien en 1990-2002 qu'en 2002-2015, ce sont les services aux particuliers qui vont avoir les plus forts besoins de recrutement. Même si une part importante de ces besoins sont et seront couverts par des chômeurs ou des femmes reprenant une activité, les besoins de recrutement de jeunes seront cependant importants.

Dans le secteur de la santé, action sociale, culturelle et sportive, les besoins de recrutement seront également élevés mais, cette fois, ce sont essentiellement les sorties du système éducatif qui devront y répondre. C'est la même situation dans les autres domaines qui vont recruter beaucoup : commerce, bâtiment-travaux publics, enseignement-formation, hôtellerie-restauration-alimentation, et gestion-administration.

UNE GRANDE DIVERSITÉ DES RECRUTEMENTS DES DOMAINES PROFESSIONNELS PAR NIVEAU DE DIPLÔME

Il convient tout d'abord d'expliquer les hypothèses qui ont été retenues pour obtenir cette ventilation des besoins en recrutements par niveau. Ces hypothèses se fondent principalement sur l'analyse des tendances récentes.

Structure des besoins selon le niveau de diplôme

La croissance des exigences en termes de niveau de diplôme requis à l'embauche pour les jeunes à tous les niveaux de qualification des emplois est claire. L'évolution est forte pour toutes les catégories d'employés.

L'effet d'offre est souvent avancé comme déterminant...

Jusqu'il y a peu, la ligne dominante dans les politiques de recrutement des entreprises était que « *tant que de plus hauts niveaux de diplôme que ceux qui correspondraient plus exactement au profil recherché sont disponibles sur le marché du travail, pourquoi ne pas recruter à plus haut niveau ?* »

Ces dernières années, les entreprises semblent cependant être un peu revenues de ce type de pratique après avoir constaté ses effets pervers : démotivation, difficulté dans la gestion des carrières, etc.

... mais la croissance des exigences à chaque niveau d'emploi ne peut être sous-estimée

Les exigences en termes de savoir-faire, de savoir communiquer, de capacité à assumer des responsabilités sont, quant à elles, très certainement en hausse dans la plupart des catégories d'emplois.

Toutes les études prospectives portant sur les emplois et les besoins en qualification et en formation, réalisées le plus souvent en collaboration avec les professionnels, convergent sur ce point et insistent sur l'importance de ces évolutions. C'est peut-être dans les emplois administratifs

que ces évolutions ont été les plus marquantes : de fait, l'avènement de l'informatique et de la bureautique a induit un élargissement important des compétences requises sans que les emplois correspondants ne changent fondamentalement de niveaux de qualification.

On retiendra une poursuite de cette tendance, mais tempérée.

En appliquant ces hypothèses à chaque domaine professionnel, on obtient alors le *tableau 6*.

Une analyse complète de l'ensemble des domaines professionnels fait apparaître la grande diversité des répartitions par niveau de diplôme :

- exclusivement des diplômes supérieurs pour : études-recherche et enseignement-formation ;
- niveau baccalauréat et au-delà pour banque-assurances, informatique,

fonction publique et professions juridiques, gestion-administration, communication-information-spectacles ;

- tous les niveaux de diplôme pour : industries de process, tourisme-transports, commerce, santé-action sociale, culturelle et sportive. Mais aussi pour les domaines suivants avec, comme particularité, une majorité de recrutement inférieur au bac : bâtiment-travaux publics, agriculture-marine-pêche-sylviculture, mécanique-travail des métaux, hôtellerie-restauration-alimentation. Pour les services aux particuliers, les recrutements au niveau inférieur au bac sont très proches de la moitié (48 %) ;
- il faut signaler que la hausse des niveaux de diplôme pourrait avoir un impact sur le niveau et le volume de recrutement d'apprentis puisque l'entrée en apprentissage est ici considérée uniquement comme une entrée dans l'emploi. La baisse des ni-

veaux VI signifie que les recrutements en apprentissage vont constituer les seuls recrutements à ce niveau dans plusieurs domaines professionnels, en particulier ceux liés aux secteurs de la construction et de l'industrie. Ils pourraient même conduire à une baisse des recrutements en apprentissage. Ce point mérite d'être étudié de façon plus approfondie avec les branches professionnelles concernées.

Des projections de sortie du système éducatif toujours supérieures aux besoins de recrutement

Les sorties du système éducatif en 2010 seront supérieures à celles observées en 1995 ou en 2003.

Les travaux complémentaires réalisés par la DEPP indiquent que le

Tableau 6 – Les recrutements par domaine professionnel selon les niveaux de diplôme au cours de la période 2002-2015 (en %)

Domaine professionnel	Niveaux I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	Total
Agriculture, marine, pêche, sylviculture	6	10	33	28	23	100
Bâtiment, travaux publics	6	17	20	24	33	100
Mécanique, travail des métaux	3	20	26	24	27	100
Industries de process	8	25	36	15	16	100
Tourisme et transports	9	16	38	17	20	100
Gestion, administration	30	33	35	1	1	100
Informatique	74	17	8	1	0	100
Études et recherche	92	7	1	0	0	100
Fonction publique et professions juridiques	50	22	26	1	1	100
Banques et assurances	43	31	24	1	1	100
Commerce	18	24	39	8	12	100
Hôtellerie, restauration, alimentation	7	7	26	25	35	100
Serv. aux particuliers (empl. famil., sécurité...)	8	11	33	25	23	100
Communication, information, spectacles	62	22	13	1	2	100
Santé, action sociale, culturelle et sportive	34	37	20	5	4	100
Enseignement, formation	96	3	1	0	0	100
Autres	20	26	27	12	15	100
Total	26	20	27	13	14	100

Source : BIPE

volume des sorties évoluera peu entre 2010 et 2015 (cf. tableau 7).

Un autre élément à prendre en considération est l'évolution de la population âgée de 16-25 ans.

Cette population va légèrement baisser entre 2005 et 2015 (cf. tableau 8).

Cette baisse devrait affecter le nombre de sortants du système éducatif. Si on suppose que la baisse des sorties sera proportionnelle à celle de la population des 16-25 ans, il y aurait autour de 740 000 sortants en moyenne sur la période 2002-2015 et ce nombre serait de l'ordre de 730 000 en 2015.

L'écart entre le nombre de sortants du système éducatif et les

besoins de recrutement va légèrement baisser mais ne sera pas sensiblement différent de 2002 à 2015 de celui observé entre 1990 et 2002 (cf. tableau 9).

Il faut tout d'abord prendre en compte l'entrée en activité des sortants du système éducatif. En effet, tous les sortants du système éducatif ne rentrent pas « en activité ». Selon les données du CEREQ issues des enquêtes Générations, environ 93 % des jeunes sortant du système éducatif sont en activité neuf mois après leur sortie du système éducatif.

On peut donc estimer à 690 000 le nombre de jeunes qui vont se présenter en moyenne chaque année sur le marché du travail.

Ce chiffre est largement supérieur aux 594 000 jeunes sortant du système éducatif qui vont être recrutés. Il est également largement supérieur aux 620 000 jeunes correspondant à l'hypothèse haute (cf. tableau 10).

Il apparaît donc clairement que, comme cela était le cas dans les années 1990-2002, les recrutements de jeunes sortant du système éducatif seront sensiblement inférieurs au nombre total de sortants du système éducatif.

Ainsi, malgré les forts départs en retraite, en supposant une croissance tendancielle du PIB de 2 %, il n'y aura pas de déficit (en volume) sur les sortants du système éducatif. La situation des sortants restera assez difficile. Globalement les volumes de sortants seront « suffisants » pour alimenter le marché du travail, ce qui n'empêchera pas des tensions sectorielles, locales ou de niveau de formation. Rappelons que c'est dans l'exercice précédent, qui explorait une hypothèse de croissance du PIB de 3 %, que l'on concluait à des tensions sur les volumes de sortants et particulièrement sur les niveaux de formations supérieures. Cependant, si l'hypothèse haute de recrutements des jeunes se réalisait (620 000 recrutements de jeunes), alors les tensions seraient très fortes sur les niveaux supérieurs en particulier sur le niveau III, où les marges de manœuvre étaient déjà très réduites.

Tableau 7 – Évolution des sorties du système éducatif (en milliers)

	1990	1995	2000	2003	2005	2010
Nombre total de sorties du système éducatif	642	723	760	721	760	744

Source : DEP (Éducation & formations n°64 et L'état de l'École n°15, 2005)

Tableau 8 – Évolution de la population des 16-25 ans

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Population 16-25 ans	8 667 956	8 066 749	7 658 698	7 860 379	7 727 671	7 558 800	7 722 196

Source : Insee, Nouvelles projections démographiques, juillet 2006

Tableau 9 – Comparaison des sortants du système éducatif et des besoins en recrutements de jeunes

	1990-2002	2002-2015
Nombre de sortants système éducatif / an	720 000	740 000
Besoins de recrutement de jeunes / an	572 000	594 000
Excédent de jeunes sur les besoins	148 000	146 000

Source : DEPP, BIPE

Tableau 10 – Évolution des besoins de recrutement de jeunes sortant du système éducatif selon le niveau de diplôme

	1990-2002	2002-2015	
Besoins niveaux V et IV	338 000	320 000	- 18.000 (- 5%)
Besoins niveau III	109 000	120 000	+ 11.000 (+ 10%)
Besoins niveaux I et II	125 000	154 000	+ 29.000 (+ 23%)
Total	572 000	594 000	+ 22.000 (+ 4%)

Source : BIPE

Un besoin en diplômés de niveau supérieur qui augmente

Il est estimé à 46 %, contre 39 % dans la période antérieure (années 90), ce qui n'implique pas de bouleversement. Il faut comparer cette proportion à celle des diplômés

de l'enseignement supérieur dans les sorties du système éducatif⁴.

Il faut cependant signaler que les apprentis sont, dans ces calculs, considérés uniquement comme actifs. L'élévation de leur niveau par l'apprentissage n'est donc pas prise en compte. Cela conduit à une sous-estimation des besoins pour tous les niveaux de diplôme en fin de formation initiale, particulièrement importante (environ 4 points en pourcentage) pour le niveau V.

Par ailleurs, le besoin spécifique de **niveaux L,M et D** (I et II) est la vraie nouveauté, passant de 22 % à 26 % des recrutements de jeunes. Le niveau III peut également être siège de tensions fortes surtout avec un scénario privilégiant le recrutement de jeunes. Il faut également rappeler que l'élévation du niveau de formation a un effet sur la croissance générale de l'économie. On peut donc espérer une croissance plus forte de cette proportion, davantage conforme à l'objectif 50 % fixé pour 2010.

Le BTP, la fonction publique et les professions juridiques, les services aux particuliers vont, comme déjà indiqué, connaître la plus forte hausse en volume de recrutements de jeunes.

Concernant les niveaux de formation, la progression la plus spectaculaire se trouve dans le BTP avec notamment près de quatre fois plus de recrutements de niveau III.

La fonction publique et les professions juridiques vont, elles aussi, connaître une croissance très forte des recrutements de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur avec une progression importante des diplômés du supérieur long dont la part dans ses recrutements va plus que doubler. Le supérieur court va également croître fortement dans ce domaine.

Dans l'enseignement et la formation, on peut noter également une forte augmentation de la proportion de l'enseignement supérieur long.

On peut donc en déduire qu'il y aura sans doute des concurrences importantes entre la fonction publique et le secteur privé sur les diplômés de l'enseignement supérieur long.

Concernant le niveau III, il faut noter également sa forte croissance dans le commerce, les services aux particuliers et dans le domaine professionnel « hôtel-café-restaurant », correspondant sans doute au développement d'une hiérarchie intermédiaire

et/ou à l'utilisation d'étudiants sur des emplois de courte durée.

Des tensions probables sur les niveaux de diplôme supérieurs

Si on se place dans le scénario de référence, il n'y aura pas, globalement, de pénurie de jeunes puisque les sortants du système éducatif (même en leur appliquant le taux d'activité actuellement observé) seront plus nombreux que les besoins de recrutement. Cependant, cet excédent de jeunes sur le marché du travail ne signifie pas qu'il n'existera pas des tensions ou des difficultés de recrutement dans certains secteurs ou dans certaines zones géographiques ou dans certains niveaux de diplôme (cf. *tableau 11*).

Si l'on suppose que le nombre de sortants du système éducatif sera d'environ 740 000 sur la période 2002-2015 (730 000 en 2015), on peut appliquer une structure moyenne des sortants observée entre 2000 et 2004 et ainsi calculer un taux de chômage « théorique » en tenant compte d'un taux d'activité identique à celui

Tableau 11 – Comparaison « sorties du système éducatif – besoins moyens de recrutements de jeunes » et taux de chômage qui s'en déduit

Niveaux de diplôme	Recrutements moyenne 2002-2015	Sorties estimées moyenne 2002-2015	Entrées en activité	Taux de chômage 2015	Taux de chômage 2004
				(taux à 9 mois)	
I et II	154	186	180	15 %	21 %
III	119	126	122	3 %	14 %
IV	160	175	161	1 %	27 %
V	77	129	121	37 %	26 %
Sans diplôme ou BEPC	83	124	107	22 %	40 %
Total	594	740	692	14 %	25 %

Source : DEPP, BIPE, CEREQ

NOTE

4. D'un point de vue méthodologique, il faut signaler que la proportion des diplômés de l'enseignement supérieur dans les sortants du système éducatif est différente de la proportion d'une génération qui possède un diplôme de l'enseignement supérieur. C'est pour ce dernier indicateur que l'on a fixé un objectif de 50 % à la fois dans l'annexe à la Loi d'orientation d'avril 2005 et dans le programme de l'enseignement supérieur de la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF). Toutefois, sur quelques années et en moyenne, lorsqu'il n'y a pas de très fortes variations démographiques, ces deux indicateurs sont assez proches. C'est pourquoi il est possible de les confondre sans introduire de biais important.

observé en 2002, variable selon les niveaux de diplôme.

La comparaison des projections de sortants du système éducatif et des besoins en recrutement indique que les sortants de l'enseignement supérieur court connaîtront une situation de quasi-plein-emploi, ceux de l'enseignement supérieur long un taux de chômage très inférieur à celui observé en 2004. Pour le niveau IV, la tension prévisible pourrait être réduite par une augmentation du taux d'activité qui est bas à ce niveau, mais ce résultat plaide pour une relance de l'augmentation de l'accès au baccalauréat. Pour le niveau III, la tension ne pourrait se résoudre qu'avec une augmentation de l'accès à ce niveau.

Cette situation entraînera sans aucun doute des tensions dans certains secteurs ou dans certaines régions. C'est une situation assez comparable à celle observée entre 1998 et 2000 qui avait généré justement quelques tensions.

Ainsi, la baisse du chômage peut venir de la hausse des besoins en recrutement et de la baisse légère des sorties du système éducatif.

Il faudra cependant que ces sorties soient bien articulées avec les besoins de recrutement comme le signale le Centre d'analyses stratégiques, sinon, on pourrait se retrouver dans un scénario « noir » avec des besoins de recrutement et des jeunes au chômage.

Ces résultats seraient encore amplifiés si les entreprises privilégiaient le recrutement de jeunes. Avec un recrutement de 620 000 jeunes par an, le chômage des jeunes serait ramené à 10 %. Il y aurait alors des tensions fortes sur le niveau III mais également sur le niveau IV. Cela entraînerait sans

doute une élévation du taux d'activité à ce niveau qui est pour l'instant nettement plus faible que celui des niveaux supérieurs et du niveau V. Mais cela indique aussi l'importance de relancer une dynamique d'augmentation de l'accès au niveau du baccalauréat qui ne peut qu'être favorable à l'objectif 50 %.

Comme le taux d'activité au niveau III est déjà très élevé, la seule solution serait d'augmenter l'accès à ce niveau. On retrouve ici la problématique étudiée dans ce rapport et, notamment, toute l'importance de faire diminuer les échecs dans les premières années de l'enseignement supérieur.

Ce type d'analyse est largement confirmé par les observations de terrain. Ainsi, les observatoires de branche estiment fréquemment que, dorénavant, leurs besoins de recrutement, y compris pour des postes d'ouvriers ou d'employés qualifiés, se situeront au minimum au niveau bac, voire en particulier bac + 2.

Les résultats des derniers travaux du Centre d'analyses stratégiques et de la DARES dans le cadre du groupe « Prospective des métiers et des qualifications » vont également dans le même sens. Ils prévoient même des tensions plus fortes sur les niveaux de formations supérieures.

Il faut souligner les besoins très importants au niveau III. Il reste à savoir comment se positionneront les sorties de BTS, de DUT (à un degré moindre) et de licence professionnelle dans ce contexte et dans celui du LMD.

Parallèlement à cette évolution, les sortants avec un diplôme de niveau CAP-BEP ainsi que les non-diplômés continueraient à connaître une situation très défavorable. Pour les sorties de niveau VI qui,

rappelons-le, incluent les entrées en apprentissage, on a déjà souligné le fort risque de disparition de ce niveau de recrutement en dehors du recrutement d'apprentis.

Les travaux précédemment cités du groupe « Prospective des métiers et des qualifications » estime à 56 % le taux de chômage moyen de ces jeunes en 2015, ce qui est très inquiétant. Ceux qui ne trouveront pas de place en apprentissage se trouveront donc dans une situation extrêmement difficile.



Nous pouvons d'ores et déjà indiquer les domaines qui vont recruter le plus de jeunes sortant du système éducatif : commerce, santé-action sociale, bâtiment-travaux publics, services aux particuliers, enseignement-formation, hôtellerie-restauration-alimentation, gestion-administration. Si certains domaines ont des besoins dans tous les niveaux de diplôme, d'autres sont davantage centrés sur quelques niveaux de formation :

- niveaux élevés : études-recherche, enseignement-formation, informatique, banque-assurances, fonction publique-professions juridiques ;
- niveaux inférieurs au baccalauréat : bâtiment-travaux publics, mécanique-travail des métaux, services à la personne, hôtellerie-restauration-alimentation.

Les résultats obtenus dans cette étude fournissent un cadre de réflexion pour des travaux complémentaires qu'il convient de mener afin de donner des indications plus précises en termes d'information et d'orientation, sans négliger les

résultats des études sur les liens formation-métier⁵. Ils peuvent également servir de référence pour des travaux menés, avec d'autres méthodologies, au niveau régional ou au niveau des branches professionnelles.

Avec 46 % de sortants diplômés de l'enseignement supérieur en 2010-2015, on assistera à des tensions sur les diplômés de l'enseignement supérieur. Elles seraient plus fortes encore dans une hypothèse où les entreprises favoriseraient l'embauche de jeunes.

Avec 50 % de diplômés de l'enseignement supérieur, ces tensions seraient sensiblement réduites.

C'est un défi à relever puisque nous sommes aujourd'hui autour de 40 %. Cependant la bonne santé démographique de la France donne des marges de manœuvre intéressantes puisqu'une élévation du niveau de diplôme permet à elle seule de répondre aux besoins de recrutement.

Il convient enfin de rappeler que l'élévation du niveau de diplôme est un facteur important de développement

économique à moyen terme, cet élément n'étant pas pris en compte dans la méthodologie utilisée ici. ■

NOTE

5. Voir *Liens formations-métiers : regards croisés*, les Dossiers, n°159, MEN-DEP, octobre 2004.