

Prospective emploi-formation

Estelle Orivel

Mission Éducation Économie Emploi

Direction de l'évaluation et de la prospective

Les exercices de prospective emploi-formation réalisés par le Bureau d'informations et de prévisions économiques (BIPE) établissent, selon différents scénarios macroéconomiques, des prévisions de besoins en recrutements de jeunes, déclinés par niveau de diplôme. Différentes hypothèses sont introduites :

- 1 – importance de la mobilité promotionnelle des individus en emploi et donc, types de postes proposés aux individus non encore en emploi,**
- 2 – arbitrage des entreprises, pour pourvoir ces derniers, entre les recrutements de jeunes sortant du système éducatif et ceux de chômeurs ou personnes reprenant un travail,**
- 3 – niveau de diplôme exigé chez les jeunes sortants pour tel ou tel type de poste. Les prévisions en volume de recrutements de jeunes sur la période 2002-2015 (en moyenne annuelle) s'établissent à un niveau sensiblement inférieur aux prévisions de sorties du système éducatif en 2010. L'essentiel du déséquilibre offre-demande portera toutefois sur les moins diplômés, qui connaîtront vraisemblablement des conditions d'insertion difficiles.**

La Direction de l'évaluation et de la prospective (DEP) fait réaliser, à intervalles plus ou moins 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, dans un contexte marqué par l'abandon de toute étude prospective nationale emploi-formation dans les travaux de planification du Plan et de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Le dernier exercice en date, réalisé en 2003, est le onzième.

Le précédent datait de 2001. Prenant acte du dynamisme économique des années 1998-2000, il postulait un taux de croissance du Produit intérieur brut (PIB) élevé, de 3 % en moyenne jusqu'à 2010, croissance qui engendrait de fortes créations d'emplois, génératrices de tensions sur le marché du travail. Ces dernières conduisaient le BIPE à postuler une augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite, indépendamment de toute réforme. L'exercice de 2001 construisait également un scénario à 2 % de taux de croissance, prolongeant les tendances

observées sur la période 1991-2001 (1,9 % de croissance annuelle). Ce second scénario ne postulait pas d'augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite.

Depuis cet exercice, ralentissement économique et réforme des retraites sont passés par là. Deux nouveaux scénarios macroéconomiques, à l'horizon 2015, ont donc été imaginés : l'un pessimiste, à 1,5 % de taux de croissance du PIB, se fondant sur le fort ralentissement économique observé en 2002 ; le second, à 2 %, prolongeant les tendances plus longues de l'économie (2 % sur la période 1993-2003). Concernant la réforme des retraites, deux scénarios sont construits, l'un postulant une augmentation progressive de l'âge de départ de quatre ans (la valeur actuelle s'élevant à 58 ans), l'autre se contentant d'une augmentation progressive de l'âge de départ de deux ans (certains éléments laissent penser en effet que la mise en œuvre de la réforme se heurtera à des contraintes socio-économiques). L'âge de départ est cependant variable selon les secteurs et catégories professionnelles.

PROSPECTIVE DE L'EMPLOI

Les exercices de prospective emploi-formation construisent dans un premier temps une prospective de l'emploi (créations d'emplois, départs en retraite, besoins en recrutements externes nets de l'économie, besoins en recrutements de jeunes), puis en déduisent une prospective de la formation (besoins en recrutements de jeunes déclinés par niveau de diplôme).

Évolution de l'emploi

Hypothèses macroéconomiques

La variation de l'emploi (positive ou négative selon que des emplois sont créés ou détruits) est définie comme la variation du stock d'emplois (c'est-à-dire du nombre de personnes occupées) entre les dates de début et de fin de l'exercice. Elle est évidemment très sensible au taux de croissance du PIB. Ainsi, l'emploi augmen-

terait de près de 300 000 par an (sur la période 2000-2010) avec un taux de croissance de 3 %, d'environ 100 000 par an (sur la période 2002-2015) avec 2 %, et resterait stable (sur la période 2002-2015) avec 1,5 %. Il n'y aurait donc pas de créations d'emplois dans ce scénario pessimiste. Les scénarios extrêmes peuvent toutefois être considérés ici comme permettant plus de définir une fourchette des possibles, que comme réellement probables. En effet, l'hypothèse de 3 % formulée en 2001 apparaît aujourd'hui comme trop optimiste, tandis que pour l'hypothèse à 1,5 %, l'idée était de construire un scénario résolument pessimiste, lequel a nécessité, pour que les diverses variables soient cohérentes entre elles, de postuler des changements de comportements des acteurs mondiaux significatifs, notamment un détournement des flux d'épargne mondiaux des États-Unis et un changement des comportements de consommation et d'épargne des seniors. Le *graphique 1* montre que si les taux de croissance annuels de la France sont fortement variables d'une

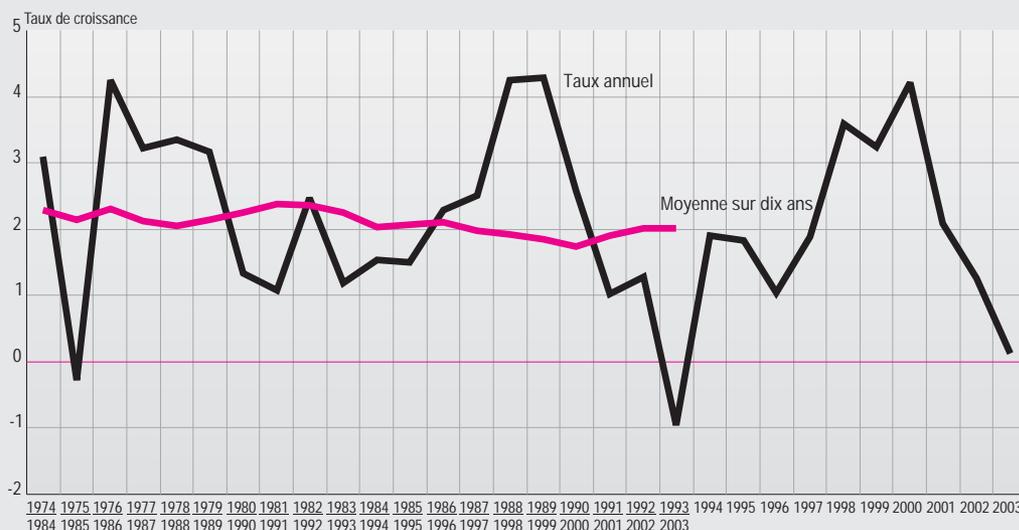
année sur l'autre depuis 1974, la moyenne sur dix ans (la moyenne est calculée pour les années 1974-1984, 1975-1985, ..., 1993-2003) est en revanche très stable, aux alentours précisément de 2 %.

C'est donc l'hypothèse à 2 % qui sera commentée plus précisément dans cet article. Ce scénario tient compte notamment du vieillissement démographique (et des évolutions comportementales qu'il implique), de la nécessité de préserver l'équilibre des finances publiques, du progrès technologique (diffusion des technologies de l'information dans le système de production et d'échange), de l'élargissement de l'Union européenne, du renforcement de la concurrence au niveau mondial et des tensions géopolitiques pesant sur la confiance de l'ensemble des acteurs.

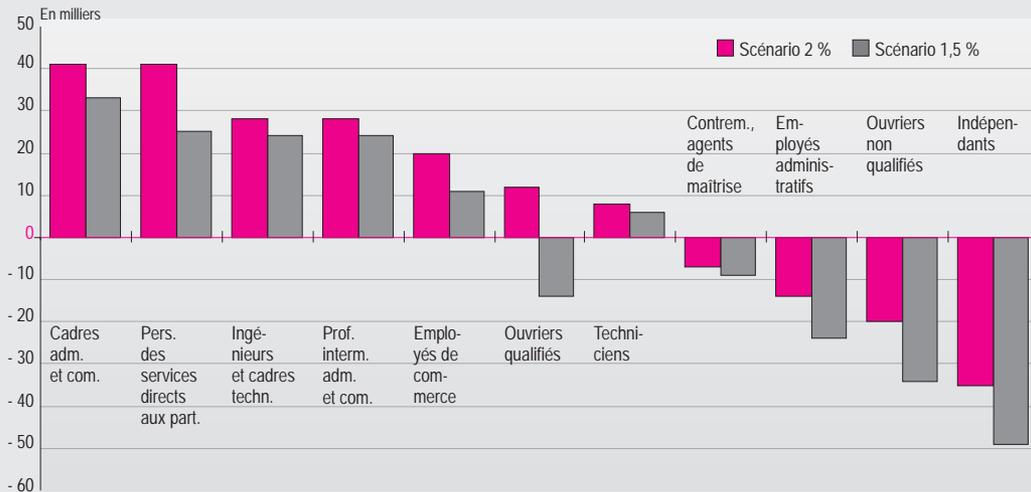
Les créations d'emplois totales : moins nombreuses au cours des prochaines années

Plus 100 000 emplois par an sur la période 2002-2015¹, (soit un taux de

GRAPHIQUE 1 – Évolution du taux de croissance annuel du PIB depuis 1974 et de la moyenne sur dix ans



GRAPHIQUE 2 – Variation de l'emploi par catégorie professionnelle en milliers par an en moyenne, sur la période 2002-2015



croissance annuel de l'emploi de 0,45 %, c'est moins qu'au cours de la période 1990-2002 (+ 170 000 par an), alors que le taux de croissance du PIB est supposé stable. Or, si la croissance est moins riche en emplois, c'est parce que la croissance de la productivité par salarié est supposée augmenter par rapport à la période passée (+ 1,5 % en moyenne annuelle sur la période 2002-2015, contre + 0,8 % sur la période 1990-2002). Cette croissance plus forte de la productivité par salarié est elle-même liée à une diminution moins forte de la durée du travail par salarié (- 0,2 % sur la période 2002-2015, contre - 0,8 % sur la période 1990-2002).

Ces emplois seraient par ailleurs créés exclusivement dans les services (+ 76 000 dans les services marchands, + 70 000 dans les services administrés), tandis qu'il y aurait une diminution du nombre de personnes

occupées dans l'agriculture (- 22 000 par an) et dans l'industrie (- 21 000 par an). Un mot sur le scénario macroéconomique pessimiste : une baisse de 0,5 % du taux de croissance se traduirait par des pertes d'emplois importantes dans le secteur industriel (environ 70 000 emplois par an).

Les créations d'emplois par catégorie professionnelle : les cadres et les personnels des services directs aux particuliers en forte augmentation

La variation de l'emploi est également déclinée par catégorie professionnelle : onze catégories professionnelles sont définies, dessinant une nomenclature à mi-chemin entre le niveau 1 (à 8 postes) et le niveau 2 (à 24 postes) des professions et catégories sociales [PCS]. Toujours dans l'hypothèse d'un taux de croissance à 2 % et sur la période 2002-2015, ce sont les catégories des cadres administratifs et commerciaux et des personnels des services directs aux parti-

culiers qui connaîtraient la plus forte augmentation (environ 40 000 créations d'emplois par an). Viendraient ensuite les ingénieurs et cadres techniques et les professions intermédiaires administratives et commerciales (près de 30 000 emplois créés par an). À l'opposé, quelques catégories subirait des pertes non négligeables : les indépendants, les ouvriers non qualifiés et les employés administratifs. Dans le scénario à 1,5 %, les ouvriers (qualifiés et non qualifiés) sont fortement touchés (graphique 2).

Les départs à la retraite

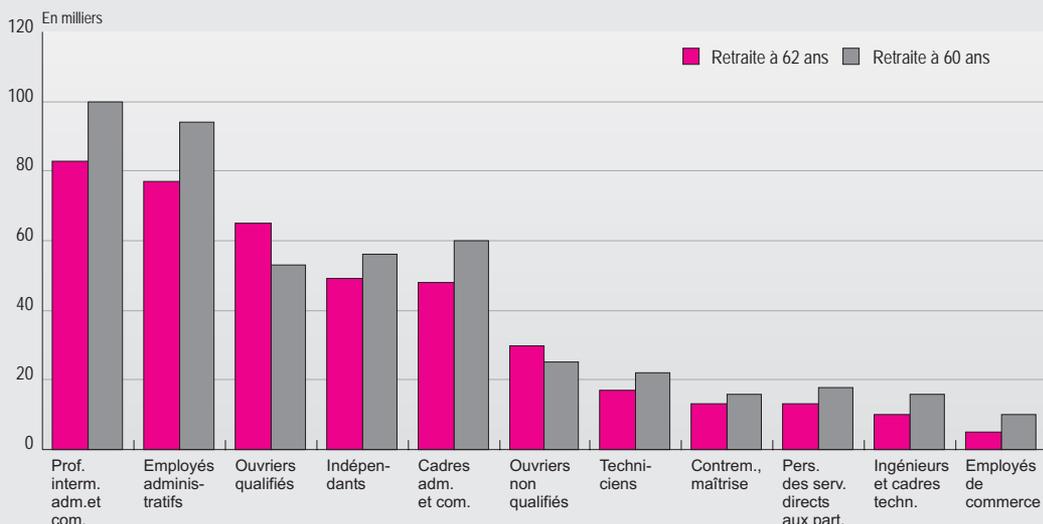
Hypothèses sur l'âge de départ

Les deux hypothèses sur l'âge de départ à la retraite (allongement progressif jusqu'à 62 ans ou 60 ans d'ici 2015) sont présentées ici pour le scénario 2 %. Il est postulé que cette réforme des retraites n'aura pas d'incidence sur la productivité moyenne du travail : autrement dit, le nombre de personnes nécessaires

NOTE

1. Plus précisément, + 86 000 par an sur la période 2002-2010 et + 127 000 par an sur la période 2010-2015.

GRAPHIQUE 3 – Départs à la retraite, en milliers, en moyenne annuelle sur la période 2002-2015 (scénario 2 %)



pour produire une quantité donnée de PIB est supposé être le même, quel que soit l'âge moyen de la population employée.

Si l'allongement moyen de deux ou quatre ans est le même pour tous, l'âge de départ varie d'une catégorie professionnelle à l'autre, selon le marché de l'emploi et la réglementation. Les taux annuels de départ à la retraite, quant à eux, sont fonction des pyramides des âges des diverses catégories professionnelles, la valeur maximale s'élevant à 3,3 % (dans le scénario « départ à 60 ans ») ou 2,4 % (dans le scénario « départ à 62 ans ») pour les contremaîtres et agents de maîtrise, la valeur minimale s'élevant à 1 % (dans le scénario « départ à 60 ans ») ou 0,5 % (dans le scénario « départ à 62 ans ») pour les employés de commerce.

Les départs en retraite déclinés par catégorie professionnelle

En volume, ce sont les catégories des professions intermédiaires admi-

nistratives et commerciales (entre 83 000 et 100 000 départs par an selon les hypothèses sur la réforme des retraites), et des employés administratifs (entre 77 000 et 94 000 départs par an) qui connaîtront les départs à la retraite les plus nombreux (*graphique 3*).

Les départs en retraite totaux : quatre fois supérieurs aux créations d'emplois

Au total, les départs en retraite s'élèveront, dans le scénario 2 %, à 410 000 par an dans l'hypothèse d'un allongement progressif de l'âge de départ de quatre ans, contre 470 000 par an dans l'hypothèse d'un allongement de deux ans². Dans le scénario à 1,5 %, ils sont compris entre 420 000 et 460 000 par an. Les départs à la retraite sont donc, à l'inverse des créations d'emplois, peu sensibles à l'hypothèse sur le taux de croissance. Ils seront par ailleurs plus nombreux au cours de la période 2002-2015 que dans la décennie précédente (360 000 par an entre 1990 et 2002). Ils sont enfin très supérieurs aux créations d'emplois.

Les besoins en recrutements externes nets

Les besoins en recrutements externes nets de l'économie (demande de travail adressée aux personnes non encore en emploi) sont définis comme la variation du stock de l'emploi + les départs à la retraite + les autres départs tels que mortalité, ... (cette égalité n'est toutefois vraie qu'au niveau global).

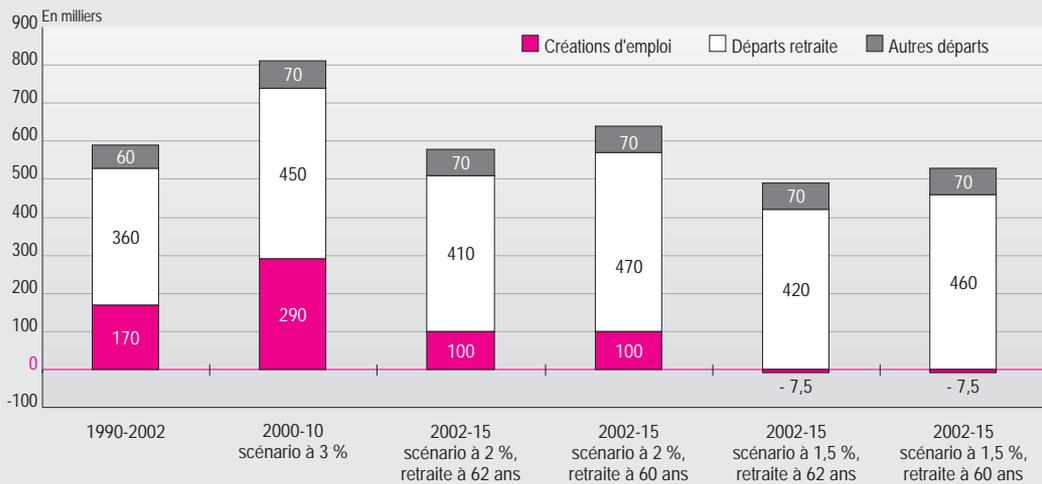
Les besoins en recrutements externes nets totaux : vraisemblablement stables

Considérant le scénario central (2 % de croissance), les besoins en recrutements externes nets seront sensiblement de même niveau en moyenne annuelle sur la période 2002-2015 qu'au cours de la période

NOTE

2. Plus précisément, + 447 000 par an sur la période 2002-2010 et + 507 000 par an sur la période 2010-2015.

GRAPHIQUE 4 – Besoins en recrutements externes nets de l'économie, en milliers, en moyenne annuelle



1990-2002, aux alentours de 600 000. La moindre croissance de l'emploi sera en effet compensée par des départs à la retraite plus nombreux (graphique 4).

Au total, les départs en retraite comptent pour 70 % (au minimum) des besoins en recrutements externes nets.

Implications pour le marché du travail

Population active et taux de participation

La population active, alors qu'elle était sur une pente fortement croissante depuis trente ans, va se stabiliser dans les années à venir, et sera, en 2015, proche de son niveau actuel, – environ 27 millions d'individus (une immigration totale égale à 50 000 individus, – dont environ 70 % d'actifs –, prévision de l'INSEE, est postulée). La population active est légèrement moins nombreuse dans le scénario macroéconomique bas, par un phénomène de rétention de la

population hors du marché du travail en période de basse conjoncture. C'est ce qui explique que le taux de participation (population active/population des 15-64 ans) soit plus faible dans le scénario bas (68,7 % ou 68,2 % selon l'âge de départ à la retraite) que dans le scénario haut (70,2 % ou 69,4 %). Dans les deux cas toutefois, on reste assez proche du taux de participation observé en 2002 (69,2 %). L'observation des taux de participation par tranche d'âge montre en fait que seul le taux de participation des 55-64 ans va augmenter, notamment dans le scénario à 2 % et lorsque l'âge moyen de départ à la retraite augmente jusqu'à 62 ans : il passerait alors de 45,5 % à 54,5 % (tableau 1). On resterait toutefois très loin du taux d'emploi de cette catégorie de population observé en 2000 au Japon (80 %), aux États-Unis (70 %), en Suède ou au Royaume-Uni (60 %). Quant au taux d'activité des plus jeunes (les 15-24 ans), il n'est pas supposé d'augmentation d'ici à 2015, et l'on resterait donc aux alentours de

30 %, soit à nouveau un taux faible comparativement à ce que l'on observe aujourd'hui dans des pays comparables.

Le taux de chômage : en légère diminution à l'horizon 2015 seulement

Le taux de chômage quant à lui est fortement dépendant du taux de croissance et de l'âge de départ à la retraite. Dans l'hypothèse où l'âge de départ à la retraite passe à 62 ans, le taux de chômage augmente nettement dans le scénario à 1,5 %, pour atteindre 12 % en 2010 et 11,3 % en 2015, tandis qu'il baisse d'un point dans le scénario 2 % : il redescend à 7,9 % en 2015 (contre 8,9 % en 2002), après être passé par un pic en 2010 (10 %). Bien que le nombre d'emplois augmente moins vite qu'au cours de la période précédente, il augmente néanmoins plus vite que la population active. Dans l'hypothèse où l'âge de départ à la retraite n'augmente que de deux ans pour atteindre 60 ans, le taux de chômage est dans tous les cas

Tableau 1 – Implications pour le marché de l'emploi

	Scénario 3 %		Scénario 2 %				Scénario 1,5 %			
	2002	2010	2010		2015		2010		2015	
			Retrait à 62 ans	Retrait à 60 ans	Retrait à 62 ans	Retrait à 60 ans	Retrait à 62 ans	Retrait à 60 ans	Retrait à 62 ans	Retrait à 60 ans
En millions :										
Population 15-64 ans	38,6		40,1		39,6		40,1		39,6	
Population active	26,7		27,8		27,8		27,4		27,2	
Population active occupée	24,3	26,7	27,8		27,8		24,1		24,2	
Chômeurs	2,4	1,7	2,8		2,2		3,3		3,1	
Taux :										
Taux de participation	69,2		69,3	68,6	70,2	69,4	68,3	67,6	68,7	
Taux de participation des 55-64 ans	45,6				54,4	50,9			47,5	45,1
Taux d'emploi	63,0		62,3		64,6		60,1		61,1	
Taux de chômage	8,9	6,0	10,1	9,4	7,9	7,0	12,0	11,2	11,3	10,3
Taux de participation = population active/population 15-64 ans.										
Taux d'emploi = population active occupée/population 15-64 ans.										
Taux de chômage : chômeurs/population active.										

plus faible, – entre 0,6 et 1 point –, par rapport à une augmentation de quatre ans de l'âge de départ à la retraite (*tableau 1*).

Les besoins en recrutements externes nets par catégorie professionnelle

Hypothèse sur la mobilité promotionnelle

Pour décliner les besoins en recrutements externes nets *par catégorie professionnelle*, il est nécessaire de tenir compte de la mobilité promotionnelle. Celle-ci est à la fois comprise dans un sens restrictif (ne sont considérées que les promotions qui induisent un changement de catégorie d'emploi, – cadre, maîtrise, ouvrier qualifié et ouvrier non qualifié), et dans un sens large (sont considérés le passage d'un emploi salarié à un emploi indépendant et la

mobilité promotionnelle qui accompagne le changement d'entreprise).

Ainsi, les besoins en recrutements externes nets pour la catégorie professionnelle x sont-ils définis de la façon suivante : variation du stock d'emplois dans la catégorie x + départs à la retraite des individus de cette catégorie + autres départs + mobilité promotionnelle (départs pour promotion - arrivées par promotion). Les recrutements externes pour la catégorie professionnelle x correspondent aux recrutements de personnes non encore en emploi.

Sur les années 1993-2000, la promotion a concerné 1,5 % des actifs occupés, les taux étant variables selon la catégorie professionnelle. Tandis que 0,8 % seulement des personnels des services directs aux particuliers changent de niveau de qualification ou deviennent indépendants chaque année, ils sont 6,4 % chez les ouvriers non qualifiés à être promus chaque année. C'est ce qui explique,

comme nous allons le voir, que les besoins de recrutements externes nets en ouvriers non qualifiés soient beaucoup plus nombreux que les besoins qui correspondraient aux seules créations d'emplois (négatives) et départs en retraite (peu nombreux).

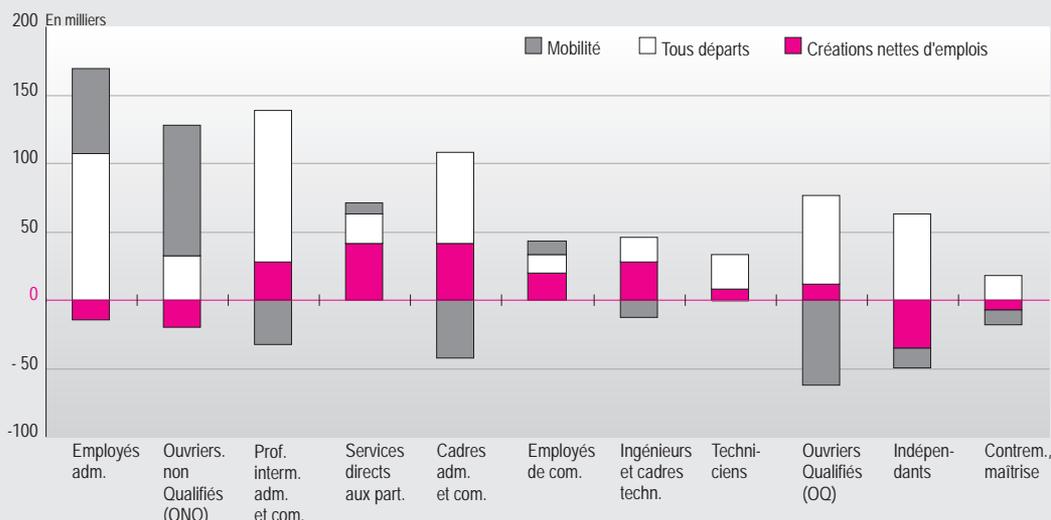
Pour les scénarios prospectifs, les hypothèses qui ont été posées sont présentées dans le *tableau 2*.

L'hypothèse sur le taux de promotion joue un rôle important, dans la mesure où elle modifie la structure par catégorie professionnelle (et donc par niveau de qualification) des postes qui nécessiteront un recrutement externe, et donc des postes qui seront proposés aux jeunes sortant du système éducatif : plus la promotion interne est développée, moins les jeunes seront recrutés à des niveaux de qualification élevés, ceux-ci étant en plus grande partie pourvus par promotion.

Tableau 2 – Hypothèses sur le taux de promotion

	Plus de promotions internes (P+)		Comportement tendanciel (P=)		Moins de promotions internes (P-)	
	Retraite à 62 ans	Retraite à 60 ans	Retraite à 62 ans	Retraite à 60 ans	Retraite à 62 ans	Retraite à 60 ans
Scénario 1,5 %	1,6	1,5	1,3	1,2	0,9	0,8
Scénario 2,0 %	1,8	1,6	1,4	1,3	1,0	0,9

GRAPHIQUE 5 – Besoins en recrutements externes nets par catégorie professionnelle, en milliers, en moyenne annuelle sur la période 2002-2015 (scénario 2 %, retraite à 60 ans, hypothèse sur les taux de promotion P=)



Les postes proposés au recrutement externe sont peu qualifiés

Les résultats sont présentés ici pour le seul scénario à 2 %, pour l'hypothèse tendancielle concernant la mobilité promotionnelle et pour un âge moyen de départ à la retraite égal à 60 ans. Dans le *graphique 5*, les catégories professionnelles sont classées par besoins de recrutements externes décroissants (le total des besoins est la somme des trois éléments, dont certains peuvent être négatifs).

Les types de postes proposés aux individus non encore en emploi sont très différents des besoins qui résultent des créations d'emplois et des départs en retraite. Les deux premières catégories professionnelles en termes de besoins de recrutements externes nets sont peu qualifiées : les employés administratifs (155 000 recrutements externes par an) et les ouvriers non qualifiés (107 000 recrutements). Pourtant, le nombre de personnes occupées dans ces catégories

diminue ou augmente peu ! Pour les employés administratifs, la plus grosse part des besoins s'explique par les départs en retraite, tandis que pour les ouvriers non qualifiés, les besoins viennent majoritairement des départs pour mobilité promotionnelle. À l'inverse, trois catégories voient leurs besoins en recrutements externes nets diminuer du fait des arrivées par promotion d'individus déjà en emploi : les ouvriers qualifiés (les recrutements plafonnant autour de 15 000 par an), les cadres administratifs et commerciaux (66 000 recrutements par an seulement, malgré des créations d'emplois nombreuses) et les professions intermédiaires administratives et commerciales.

Les besoins en recrutements de jeunes sortant du système éducatif

Hypothèse sur l'arbitrage des entreprises entre jeunes sortant du système éducatif et chômeurs ou inactifs

Pour pouvoir ces postes proposés au recrutement externe, les entreprises ont le choix entre les jeunes sortant du système éducatif et les chômeurs ou personnes reprenant une activité. Il faut donc introduire une hypothèse relative à l'arbitrage des entreprises entre ces deux catégories, hypothèse variable en fonction du scénario macroéconomique et de l'âge de départ à la retraite du fait de l'influence de ceux-ci sur le nombre de chômeurs. Cette hypothèse joue principalement sur le volume de jeunes recrutés, mais a également une petite influence sur le niveau de qualification des postes proposés aux jeunes (les femmes reprenant une activité par exemple sont en grande majorité

Tableau 3 – Recrutements annuels de chômeurs ou de personnes reprenant une activité sur la période 2002-2015

		Scénario 1,5%					
		J +		J =		J -	
		62 ans	60 ans	62 ans	60 ans	62 ans	60 ans
Chômeurs	- 75 000	- 45 000	- 50 000	- 30 000	- 30 000	- 20 000	
Personnes reprenant une activité	30 000	30 000	50 000	50 000	80 000	80 000	
		Scénario 2 %					
		J +		J =		J -	
		62 ans	60 ans	62 ans	60 ans	62 ans	60 ans
Chômeurs	5 000	20 000	10 000	30 000	15 000	45 000	
Personnes reprenant une activité	30 000	30 000	50 000	50 000	80 000	80 000	

Remarque – Une valeur négative pour les recrutements de chômeurs signifie qu'il y a plus d'individus qui perdent leur emploi que de chômeurs qui en retrouvent un. J + : arbitrage en faveur des jeunes. J = : arbitrage moyen. J - : arbitrage en faveur des chômeurs et d'anciens inactifs.

recrutées sur des emplois peu qualifiés).

Les hypothèses sont présentées dans le *tableau 3*.

Les besoins totaux en recrutements de jeunes : stables par rapport à ceux de la décennie passée...

Les besoins totaux en recrutements de jeunes dépendent de trois éléments : le scénario macroéconomique, l'âge de départ à la retraite et l'hypothèse sur l'arbitrage des entreprises en faveur des jeunes ou des chômeurs ou anciens inactifs. Plus de cent mille recrutements d'écart séparent les scénarios 1,5 % et 2 % de croissance, tandis que l'hypothèse sur les pratiques de recrutements des entreprises induit des écarts équivalents. Une augmentation de deux ans seulement de l'âge de départ à la retraite (au lieu de quatre

ans), augmente le volume des recrutements de jeunes, de 8 000 à 44 000 selon les deux autres hypothèses. Si l'on prend en compte le scénario 3 % (qui n'est toutefois pas directement comparable car portant sur la période 2000-2010), au total, les besoins en recrutements de jeunes se situent dans une fourchette large, allant de 420 000 jeunes recrutés par an à 730 000 (*tableau 4*).

Si l'on se concentre sur le scénario macroéconomique central à 2 %, les besoins s'échelonnent entre 560 et 650 000 par an, soit un niveau moyen proche de la valeur moyenne observée sur la période 1990-2002.

... et inférieurs aux prévisions de sorties

Les prévisions de sorties établies par la DEP ³ sont disponibles année par année, mais jusqu'à 2010 seulement. La comparaison immédiate

avec les besoins en recrutements de jeunes établis par le BIPE n'est donc pas possible, ce dernier établissant une moyenne annuelle sur la période 2002-2015. Cependant, les ordres de grandeur semblent assez éloignés. Alors que les prévisions de sorties s'établissent aux alentours de 750 000 en 2010, même le scénario le plus optimiste (3 % de croissance et arbitrage des entreprises en faveur des jeunes) n'atteint pas ce niveau. La valeur centrale des besoins en recrutements de jeunes s'élève à 600 000 en moyenne annuelle, soit un niveau sensiblement inférieur à celui des prévisions de sorties⁴. Cet écart d'environ 150 000 peut sembler, – et

NOTE

3. Cf. P. Poulet-Coulibando, « L'évolution des sorties de formation initiale », revue *Éducation & formations*, n° 64, MEN-Direction de l'évaluation et de la prospective, juillet-décembre 2002.

Tableau 4 – Besoins de recrutements de jeunes en moyenne annuelle (milliers)

	J +		J =		J -	
	Retraite à 62 ans	Retraite à 60 ans	Retraite à 62 ans	Retraite à 60 ans	Retraite à 62 ans	Retraite à 60 ans
3 % - 2000-2010	727	667	627			
2 % - 2002-2015	640	648	598	625	556	593
1,5 % - 2002-2015	506	524	464	499	422	466
Moyenne observée 1990-2000	590					

est –, important, mais il faut préciser qu'il a été de cet ordre de grandeur ces dernières années : en 2001 par exemple, dernière année pour laquelle on dispose du nombre de sortants de formation initiale, le nombre de recrutements de jeunes s'est établi à 612 000, alors qu'il y avait 763 000 sorties.

Les besoins déclinés par catégorie professionnelle : les jeunes recrutés sur des postes peu qualifiés

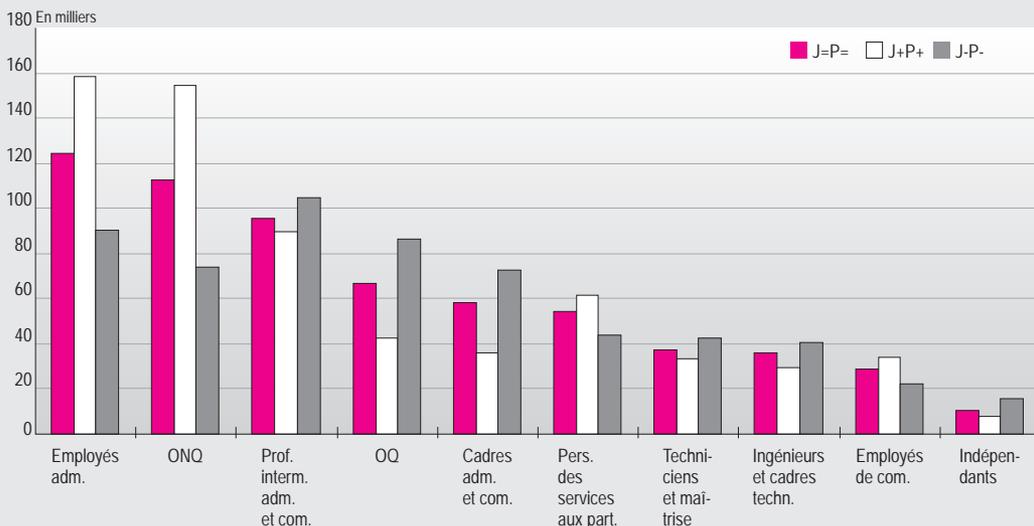
Pour déclinier les recrutements de jeunes par catégorie professionnelle, les deux hypothèses sur les pratiques de gestion des ressources humaines

sont nécessaires. Trois modalités étant posées pour chacune d'entre elles, cela fait neuf combinaisons possibles pour chaque scénario économique. Nous ne retiendrons que les deux scénarios extrêmes, dénommés J+P+ et J-P-, et le scénario tendanciel (J=P=). Pour un scénario économique donné, J+ maximise le volume total de jeunes recrutés, tandis que P+ minimise le niveau de qualification à l'embauche des jeunes. Nous obtenons donc probablement ici une fourchette des possibles. Les prévisions sont présentées pour le scénario macroéconomique central, à 2 %, et pour un âge de départ à la retraite augmentant de 2 ans d'ici 2015. Dans

le graphique 6, les catégories professionnelles sont classées par recrutements de jeunes décroissants dans le scénario tendanciel (graphiques 6 et 7).

Dans un scénario à 2 % prolongeant les tendances en matière de mobilité promotionnelle et d'arbitrage des entreprises en faveur des jeunes ou chômeurs et inactifs (J=P=), les jeunes sortant du système éducatif sont recrutés d'abord sur des postes d'employés administratifs (20 % des recrutements) et d'ouvriers non qualifiés (ONQ) (18 % des recrutements de jeunes), puis sur des postes de professions intermédiaires administratives et commerciales (15 % des

GRAPHIQUE 6 – Besoins en volume des recrutements de jeunes par catégorie professionnelle, en moyenne annuelle sur la période 2002-2015 (scénario à 2 %, retraite à 60 ans)

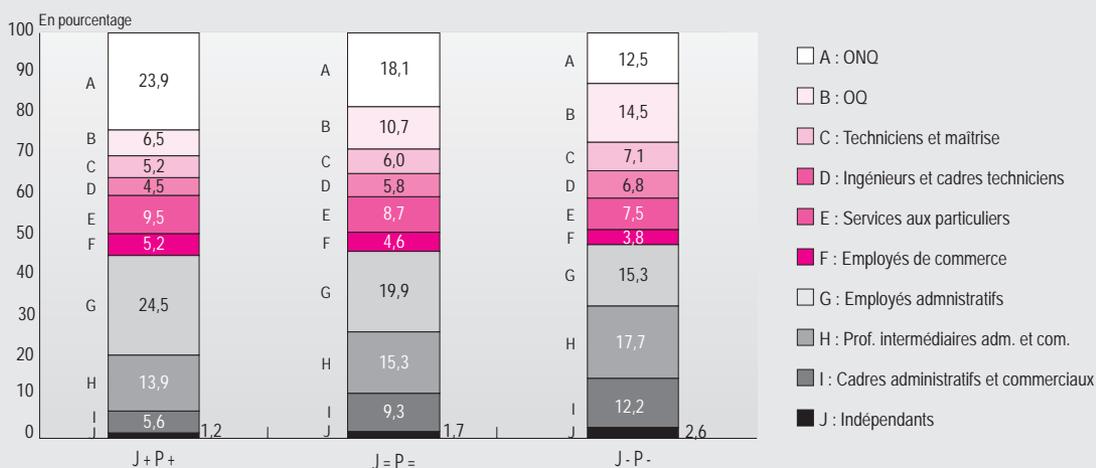


NOTE

4. Quelques premiers éléments de réflexion laissent penser que l'écart serait tout aussi significatif, voire plus, avec une comparaison plus exacte au niveau temporel. Les prévisions du BIPE mettent en évidence des besoins de recrutements plus importants au cours de la période 2010-2015 qu'au cours de la période 2002-2010 (à la fois du fait de créations d'emplois et de départs à la retraite plus nombreux). Aussi la valeur moyenne de 600 000 recrutements de jeunes par an sur l'ensemble de la période correspond-elle en réalité à des recrutements moins nombreux à l'horizon 2010 et des recrutements plus nombreux à l'horizon 2015. L'écart entre les sorties et les recrutements en 2010 est donc susceptible d'être plus élevé que 150 000. Pour une comparaison en 2015, rappelons que le nombre des sorties dépend de l'évolution du

nombre des naissances et des taux de scolarisation par âge, le premier facteur ayant plus varié depuis 1985 que le second. Ainsi, si le nombre des naissances a fortement diminué de 1986 à 1993, il a ensuite fortement augmenté de 1994 à 2000, pour retrouver pratiquement son niveau de départ (775 000). L'hypothèse peut donc être posée que le nombre des sorties, qui, selon les sources, a déjà diminué ou va diminuer à partir de 2005, ne va cependant pas continuer à diminuer jusqu'en 2015 (du fait de l'augmentation du nombre des naissances à partir de 1994). Ainsi, la prévision des sorties pourrait être supérieure à 750 000, tout comme celle des recrutements de jeunes serait supérieure à 600 000. L'écart exact ne peut être estimé, mais les ordres de grandeur laissent penser qu'il sera important.

GRAPHIQUE 7 – Structure des besoins des recrutements de jeunes par catégorie professionnelle, en moyenne annuelle sur la période 2002-2015 (scénario à 2 %, retraite à 60 ans)



recrutements de jeunes). Environ 14 % des jeunes sont recrutés sur des postes de cadres administratifs et commerciaux, d'ingénieurs et de cadres techniques.

Dans l'hypothèse d'une augmentation des pratiques de mobilité promotionnelle (J+P+), la part des jeunes recrutés sur des postes peu qualifiés augmente : 50 % d'entre eux sont recrutés sur des postes d'ONQ (24 %) ou d'employés administratifs (24,5 %). Corrélativement, la part des jeunes recrutés sur des postes de cadres diminue (de 14 à 10 %), de même que celle des ouvriers qualifiés (de 9,3 à 5,6 %).

Dans l'hypothèse d'une diminution des pratiques de mobilité promotionnelle, les conséquences inverses sont obtenues : la part des jeunes recrutés sur des postes de cadres augmente (jusqu'à 19 %).

Les mêmes résultats ont été calculés pour l'hypothèse alternative sur les retraites (départ à 62 ans) : les

valeurs changent peu, mais on note néanmoins une diminution de la qualification à l'embauche des jeunes (de l'ordre de 1 à 2 points de pourcentage, pour les cadres par exemple) lorsque les seniors partent plus tard à la retraite.

PROSPECTIVE DE LA FORMATION

Des hypothèses déterminantes : le niveau de diplôme des jeunes recrutés

Pour passer des besoins en recrutements de jeunes par catégorie professionnelle aux prévisions par niveau de diplôme, il faut définir, pour chaque catégorie professionnelle, la part des différents niveaux de diplôme des jeunes recrutés sur cette catégorie. Cette étape méthodologique est cruciale. Car, pour une catégorie professionnelle donnée, plus les jeunes sont supposés recrutés avec des diplômés élevés, plus la prospective de la structure des recrutements de jeunes par niveau de diplôme s'élève. Pour une

prospective de l'emploi donnée, on peut aboutir à des perspectives de la formation très différentes. Le BIPE est parti des données observées depuis 1984, qui montrent que le niveau des jeunes recrutés s'est considérablement élevé, à des rythmes variables toutefois et de façon plus ou moins irrégulière selon les catégories professionnelles et les niveaux de diplôme. La question se pose donc de savoir comment faire évoluer ces données observées pour construire une prospective. Beaucoup d'hypothèses ont été testées.

La première, la plus simple, consiste à prolonger la tendance moyenne observée sur l'ensemble de la période 1984-2000. C'est elle qui conduit à la structure des recrutements par niveau de diplôme la plus élevée, avec 83,8 % de bacheliers et plus parmi les recrutements (pour les hypothèses tendanciennes concernant les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises, pour un scénario à 2 % et pour un départ à la retraite à 60 ans). Toutefois, cette hypothèse peut légitimement être écartée, le rythme d'évolution de la structure par diplôme des recrute-

NOTE

3. Plus précisément, + 447 000 par an sur la période 2002-2010 et + 507 000 par an sur la période 2010-2015..

GRAPHIQUE 8 – Répartition par niveau de diplôme des recrutements de jeunes (scénario 2 %, retraite à 60 ans, hypothèse raisonnée sur la correspondance catégorie professionnelle-diplôme)



ments ayant été beaucoup plus rapide en début de période qu'en fin de période, suivant en cela le rythme d'évolution du niveau de diplôme des sortants.

Il est donc possible d'atténuer plus ou moins ce premier scénario, en corrigeant la tendance 1984-2000 par la tendance 1993-2000 (80 % de bacheliers et plus parmi les recrutements), ou en prolongeant plus simplement la tendance 1993-2000 (76,6 % de bacheliers et plus). Dans l'exercice précédent réalisé en 2001, c'est encore un scénario différent qui avait été construit, appelé « projection raisonnée », qui ralentissait davantage encore la tendance à l'élévation des diplômes, et qui aboutit ici à 69 % de bacheliers et plus. Un dernier scénario, reprenant simplement les données observées sur la période 1998-2000 (stoppant la tendance à l'élévation du niveau des diplômes) aboutit à 66 % de bacheliers et plus parmi les recrutements sur la période 2002-2015 (contre 67,6 % en valeur observée sur la période 1998-2000).

La structure par diplôme des recrutements de jeunes

On voit ici l'importance des hypothèses, sans compter que ce ne sont pas les seules. Il faut compter aussi avec les hypothèses sur les pratiques de recrutement des entreprises (plus ou moins de mobilité promotionnelle, arbitrage en faveur des jeunes ou chômeurs), qui ont une grande importance. Ainsi, pour le scénario raisonné, voici les résultats, comparés à la structure actuelle des sorties (*graphique 8*).

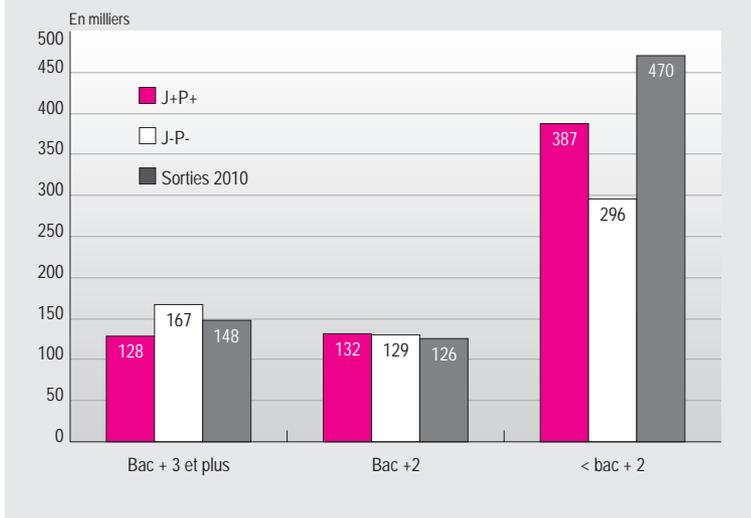
Même dans le scénario J+P+, le moins « exigeant » en terme de niveaux de diplôme chez les sortants du système éducatif (augmentation des mobilités promotionnelles), la structure par niveau de diplôme est plus élevée que la structure actuelle. Ce ne sont pas les niveaux extrêmes qui sont en cause (il y aurait assez de « bac + 3 et plus » et pas trop de « sans diplôme »), mais les niveaux intermédiaires : trop de « CAP-BEP » et pas assez de « bacheliers et de bac + 2 ». Dans les deux autres scénarios, les diplômés bac, bac + 2 et bac + 3 et plus

représentent une part plus élevée dans les recrutements que dans les sorties du système éducatif, et inversement pour les deux niveaux les plus bas. Les bacheliers et plus représentent autour de 70 % des recrutements, alors qu'ils ne représentaient que 60 % des sortants en 2001.

Les prévisions en volume : les sortants non diplômés du supérieur en difficulté

Le *graphique 9* présente, comme précédemment, les résultats pour le seul scénario macroéconomique à 2 %, un âge de départ à la retraite augmentant de deux ans, et les deux hypothèses extrêmes concernant les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises. Les prévisions de recrutements sont données en moyenne annuelle sur la période 2002-2015 et sont comparées aux prévisions de sorties du système éducatif pour l'année 2010. La comparaison (déjà délicate du fait des problèmes de périodes) ne peut toutefois se faire que pour les diplômés du supérieur, dans la mesure où les prévisions de sorties du système éducatif de la

GRAPHIQUE 9 – Prévisions des recrutements de jeunes, comparées aux prévisions de sorties, en moyenne annuelle sur la période 2002-2015 (scénario 2 %, retraite à 60 ans, projection raisonnée)



DEP sont établies par niveau de formation (lequel est différent du niveau de diplôme au niveau secondaire). C'est la raison pour laquelle les diplômés jusqu'au niveau bac ont été agrégés.

Rappelons que le total des sorties du système éducatif en 2010 (750 000) est significativement supérieur à la prévision des recrutements de jeunes sortant du système éducatif par les entreprises (entre 593 000 et 648 000 en moyenne annuelle, dans le scénario 2 % de croissance et pour une retraite à 60 ans en 2015), laissant présager des conditions d'insertion difficiles pour les jeunes sortant du système éducatif.

Cependant, ces difficultés concerneront à peine les diplômés du supérieur. Les diplômés bac + 2 seraient même en légère insuffisance par rapport à la demande des entreprises. Ce sont les diplômés de niveau inférieur qui seront en nombre beaucoup plus grand que ce que souhaiteront recruter les entreprises, et par conséquent, en situation difficile sur le marché du travail.



Le fait que la structure par niveau de diplôme des recrutements de jeunes soit plus élevée que celle des sortants est certes dépendante de l'hypothèse selon laquelle, pour un type de poste donné, le diplôme exigé est de plus en plus élevé. Cette hypothèse est toutefois d'autant plus réaliste que le marché du travail est en déséquilibre, en défaveur des offreurs. Ce sera probablement encore le cas ces prochaines années, l'estimation des recrutements de jeunes en volume étant très inférieure aux prévisions de sorties. En outre, l'hypothèse retenue ici (scénario raisonné) est celle qui limite le plus la tendance à l'élévation des niveaux de diplôme, par rapport aux tendances passées.

Insuffisance en volume des recrutements de jeunes et élévation du niveau des diplômes exigés se conjuguent pour que la situation sur le marché du travail des moins diplômés soit difficile. Du côté des diplômés du supérieur, le déséquilibre sera faible. Nous sommes loin des résultats de

l'exercice précédent, lequel, avec un taux de croissance de 3 %, arrivait à la conclusion que les diplômés du supérieur seraient en nombre insuffisant. Le dynamisme économique entraînait des besoins de recrutements de jeunes plus importants, et l'élévation du niveau des diplômes exigés à l'embauche suffisait pour que les diplômés du supérieur soient en nombre insuffisant sur le marché du travail (on peut toutefois émettre l'hypothèse que le déséquilibre se serait probablement résolu par une diminution des exigences à l'embauche des entreprises, en termes de niveau de diplôme). L'exercice plaideait pour un nouvel effort du système éducatif afin d'augmenter le niveau de diplôme des sortants.

Cet exercice-ci, avec des résultats différents, n'en arrive pas pour autant à la conclusion opposée, mais à la même exactement. Tout simplement parce que les moins diplômés étant trop nombreux sur le marché du travail, il s'avère tout à fait nécessaire de diminuer progressivement leur nombre et donc leur part au sein de l'ensemble des sortants.

Par ailleurs, il serait très dangereux de raisonner dans un sens unique, les besoins économiques déterminant les besoins éducatifs, l'élévation du niveau éducatif des actifs ayant un effet propre, positif sur la croissance. Enfin, le système éducatif ne saurait se donner pour seul objectif de répondre aux besoins économiques.