

16 février 2023

Rencontres n° 5

Accompagner les mutations de l'emploi et des métiers en mobilisant le levier de la formation

Cycle de #Rencontres DGEFP – Céreq



Rencontres #5

Jeudi 16 février 2023

Accompagner les mutations de l'emploi et des métiers en mobilisant le levier de la formation

Séance n° 1 | Les seniors 3

Les seniors, l'emploi et la formation 3

Jean-Marie DUBOIS, Chargé d'études, Département formation et certification, Céreq
Christine FOURNIER, Chargée d'études, Département formation et certification, Céreq

Séance n° 2 | Les métiers en tension 9

Les métiers en tension dans les parcours professionnels des jeunes 9

Thomas COUPPIE, Chef du Département entrées et évolutions dans la vie active, Céreq
Céline GASQUET, Directrice scientifique, Céreq

Séance n° 1 | Les seniors

Les seniors, l'emploi et la formation

- **Jean-Marie DUBOIS**, Chargé d'études, Département formation et certification, Céreq
- **Christine FOURNIER**, Chargée d'études, Département formation et certification, Céreq

L'emploi des seniors et leur formation sont des thèmes d'actualité, à l'heure où le parlement examine le contenu d'une réforme des retraites à venir. Si les questions sur l'emploi des seniors se multiplient aujourd'hui, le thème fait l'objet de travaux depuis de nombreuses années. Pour trouver des solutions, il convient d'abord de cerner les problèmes. Pour justifier la mise à l'écart des seniors, sont souvent mises en avant, dans les discours ambiants, l'obsolescence de leurs compétences, la résistance au changement, la difficulté à négocier le virage numérique de l'économie, des réticences face à l'autorité. Nous attendons toujours des preuves formelles pour les motifs avancés.

En France, un autre motif affleure. L'écart entre la rémunération des seniors et celle de leurs cadets, égal à 17 %, est l'un des écarts les plus élevés de l'OCDE, qui affiche une moyenne de 6 %. La question de la rémunération des seniors est prégnante en France, car, pour ce motif, beaucoup d'entreprises cherchent à s'en séparer pour embaucher des jeunes qui coûteront moins cher.

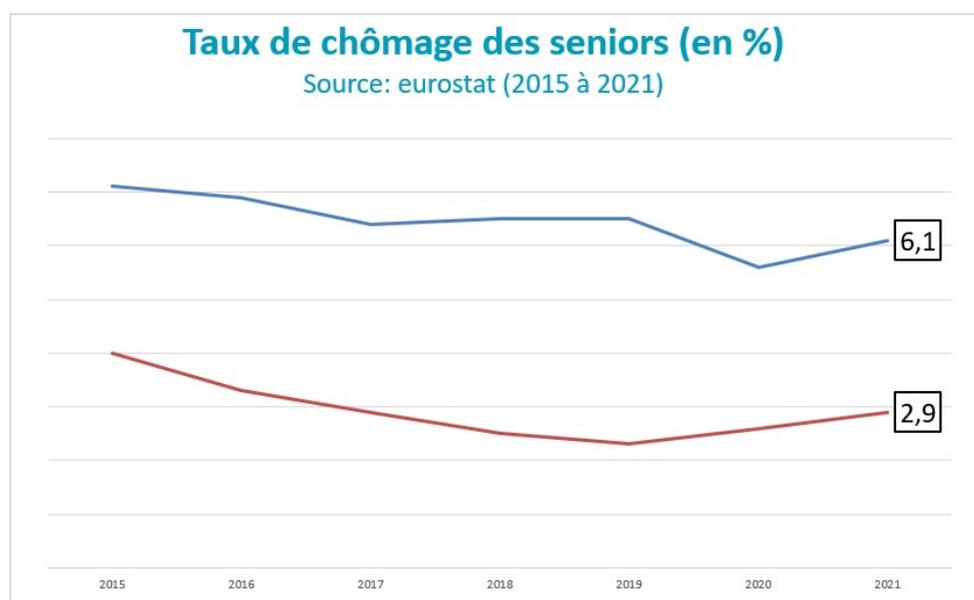
À titre de précision, les seniors désignent les personnes dont l'âge est compris entre 55 et 64 ans. Cela répond à une évolution de la définition de la catégorie qui touche aussi bien les travaux de recherche que les politiques publiques. Pendant longtemps, les seniors désignaient en effet les plus de 50 ans.

L'emploi des seniors : quelques éléments

L'agence européenne Eurostat démontre qu'à travers l'Europe, les taux d'emploi des seniors tendent à évoluer à la hausse depuis 2015. Égal à 50 % en 2015, le taux français a atteint 56 % en 2021, notamment en raison du vieillissement de la population active, mais il reste largement inférieur à celui de nos homologues européens (dont les taux sont supérieurs à 70 %). Outre les âges de départ à la retraite qui varient selon les pays, cet écart significatif est également le résultat de politiques d'augmentation salariale à travers l'âge et l'expérience, qui sont plutôt importantes en France, mais beaucoup plus réduites dans d'autres pays.

La dernière enquête formation employeur (EFE-e) menée par le Céreq révèle qu'au 31 décembre 2020, 17 % des salariés des entreprises françaises étaient des seniors. Les secteurs d'activité qui emploient relativement le plus de seniors sont les transports, l'enseignement et l'agriculture. Par ailleurs, les seniors se trouvent principalement dans les petites entreprises de moins de 10 salariés ou de 1 000 salariés et plus.

En France, si le taux de chômage des seniors reste inférieur à la moyenne nationale (7 %), il est toutefois deux fois plus élevé qu'en Allemagne (6 % contre 3 %). Il en résulte une mise à l'écart de l'emploi ininterrompue des seniors. De plus, en 2017 (selon les derniers chiffres disponibles), 73 % de ces personnes étaient en chômage de longue durée en France, contre seulement 56 % en Allemagne.

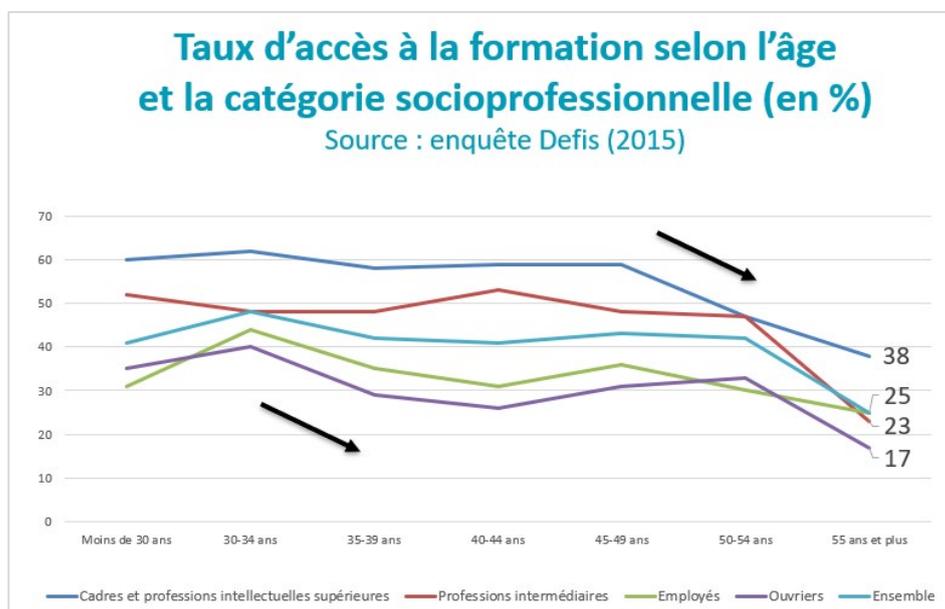


L'enquête Defis (Dispositif d'Enquêtes sur les Formations et Itinéraires des Salariés), menée par le Céreq entre 2015 et 2019, met en relation les actions de formation suivies par les salariés et leur parcours professionnel. Si les jeunes sont majoritaires, une part importante des personnes dans une situation d'emploi durablement précaire – c'est-à-dire ayant connu plusieurs employeurs pendant plus d'un an, ont 55 ans et plus. Malgré des aménagements visant à faciliter la transition entre le travail et la retraite d'une partie d'entre eux, nombreux sont ceux qui se heurtent à des difficultés durables de réinsertion dans l'emploi, notamment les moins qualifiés qui représentent actuellement deux tiers des demandeurs d'emploi au-delà de 55 ans.

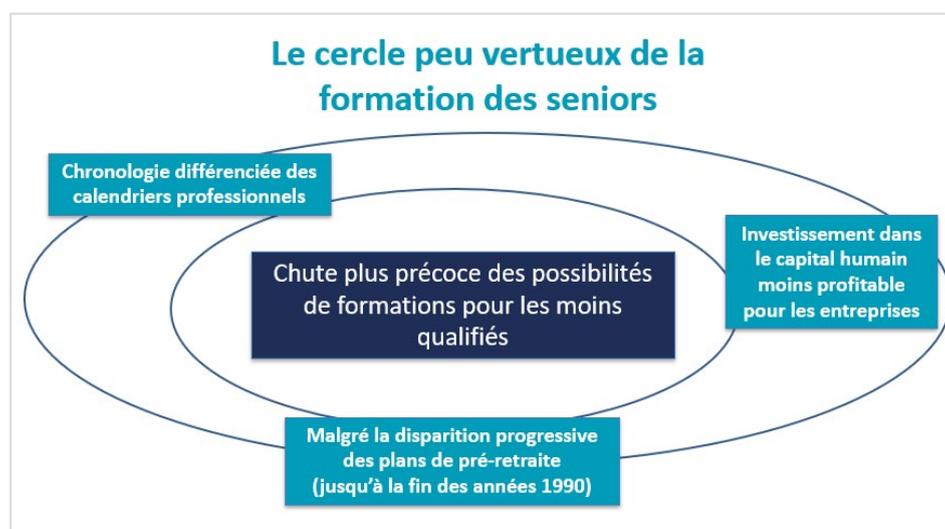
La formation des seniors : qu'en dire ?

En 2014/2015, le taux d'accès à la formation de l'ensemble des salariés est égal à 40 %. En France, il tend à baisser au fur et à mesure que l'âge s'élève. Proche de 50 % en début de carrière, il baisse progressivement pour atteindre seulement 25 %, pour les salariés les plus âgés. *A contrario*, dans des pays comme la Suède, l'accès à la formation augmente avec l'âge, facilitant ainsi la reconversion et la mobilité professionnelle. Cette formation continue est adaptée aux travailleurs seniors pour leur permettre d'accéder à de nouveaux emplois « moins difficiles sur le plan physique ou plus adaptés aux travailleurs vieillissants ».

Ce moindre accès pour les salariés seniors est visible à tous les niveaux de qualification. En revanche, la chute du taux d'accès à la formation est plus précoce pour les moins qualifiés ; elle débute dès 30-35 ans. Pour les salariés plus qualifiés, la chute intervient plutôt à partir 45-50 ans. Quel que soit l'âge, les catégories les mieux qualifiées et les plus diplômées ont des taux d'accès à la formation nettement supérieurs. L'enquête Defis révèle que 38 % des cadres âgés de 55 ans et plus ont accédé à une formation professionnelle contre seulement 17 % pour les ouvriers du même âge. Ainsi, l'âge n'est qu'un facteur aggravant des inégalités d'accès à la formation professionnelle largement dépendant du niveau de qualification et de diplôme. Les caractéristiques de l'employeur et de l'emploi occupé sont également primordiales dans l'accès à la formation des salariés : travailler dans une grande entreprise, ou dans un secteur tel que « l'information et communication », ou « les activités financières et d'assurance » augmente les chances de bénéficier d'une formation professionnelle.



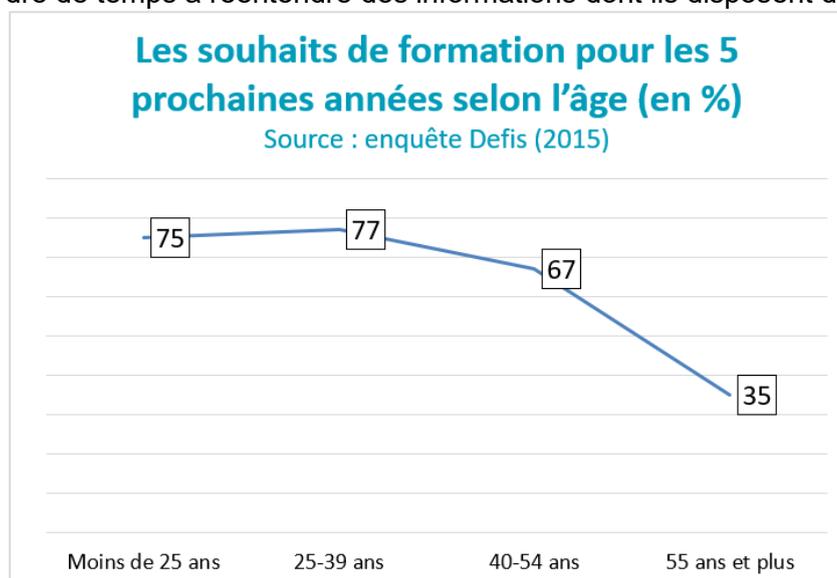
La formation des seniors représente un cercle peu vertueux. Les calendriers de la formation, différents selon le niveau de qualification, renvoient à une chronologie différenciée des calendriers professionnels. Les moins qualifiés rentrent plus tôt dans le marché du travail et le quittent plus tôt. Les possibilités de formation s'étiolent donc plus précocement. L'investissement dans le capital humain serait de moins en moins profitable pour les entreprises à l'approche de l'âge de la retraite de certains salariés, les amenant à longtemps privilégier le recours aux préretraites au détriment d'un programme de formation pour lutter contre l'obsolescence des connaissances. Actuellement, ce phénomène est observé dès la quarantaine puisque nombreux sont ceux notamment les moins qualifiés qui, voyant le manque de valorisation de leur expérience, ressentent « *un sentiment de fin de vie professionnelle* ».



Les souhaits et les freins à la formation des seniors

L'enquête Defis révèle que le niveau des souhaits de formation baisse à mesure que l'âge s'élève. En 2015, 77 % des salariés âgés de 25 à 39 ans ont formulé des souhaits de formation pour les 5 années

suivantes, contre 35 % pour les 55 ans et plus. Pourquoi les seniors déclarent-ils moins de souhaits de formation ? Parce que l'horizon de la retraite est plus rapproché ? Parce qu'ils renoncent en anticipant un refus de la part de leur employeur ou encore parce qu'ils ont le sentiment qu'ils disposent de suffisamment de compétences ? En outre, ils se plaignent davantage des contenus de la formation et ne veulent pas perdre de temps à réentendre des informations dont ils disposent déjà.



En ce qui concerne les aspirations professionnelles des seniors pour les 5 prochaines années recueillies en 2015 via le dispositif Defis, faire évoluer le contenu de l'activité ressort comme motif principal du souhait de se former des seniors. Viennent ensuite les motifs suivants : prendre davantage de responsabilités, changer de métier ou de profession, trouver un autre emploi ou changer d'entreprise. Les cadres seniors déclarent moins souvent que les autres des aspirations à un changement via la formation, sauf pour faire évoluer leur activité. Les professions intermédiaires affichent un peu plus souvent le souhait de prendre davantage de responsabilités. Les employés se démarquent avec des aspirations d'un niveau supérieur à la moyenne. Ils se démarquent surtout des ouvriers avec lesquels ils sont souvent regroupés dans une catégorie de salariés « peu qualifiés ». Les ouvriers déclarent beaucoup moins souvent vouloir changer d'emploi, d'entreprise, de métier ou de profession. La catégorie des ouvriers est composée de nombreux hommes aux carrières longues tandis que du côté des employés se trouvent beaucoup de femmes entrées plus tardivement dans le marché du travail et présentant une carrière plus hachée.

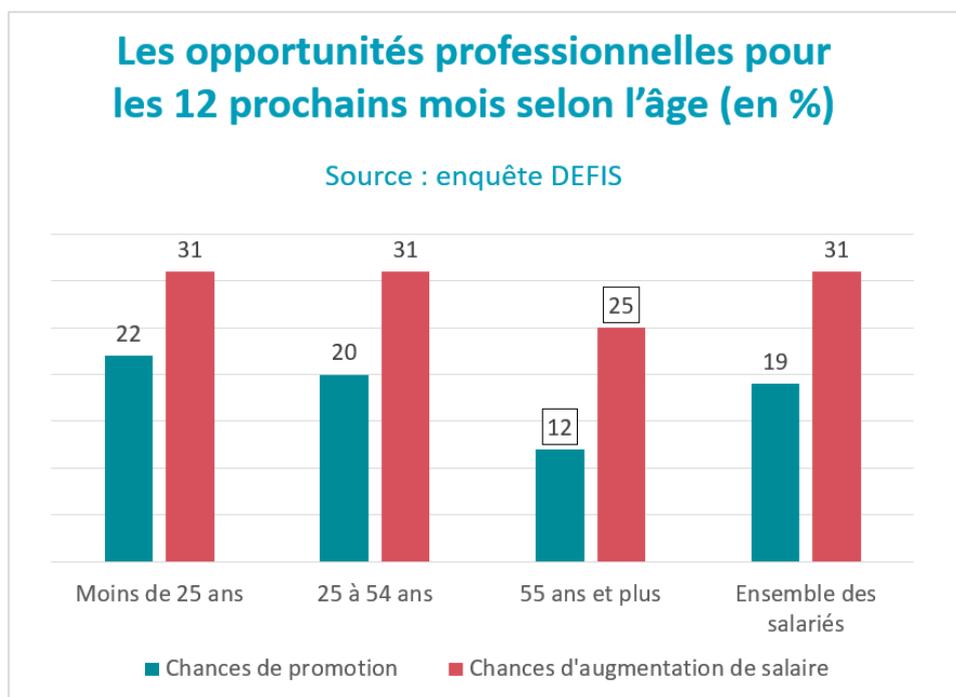
Les aspirations professionnelles des seniors pour les 5 prochaines années selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)

Source : enquête Defis

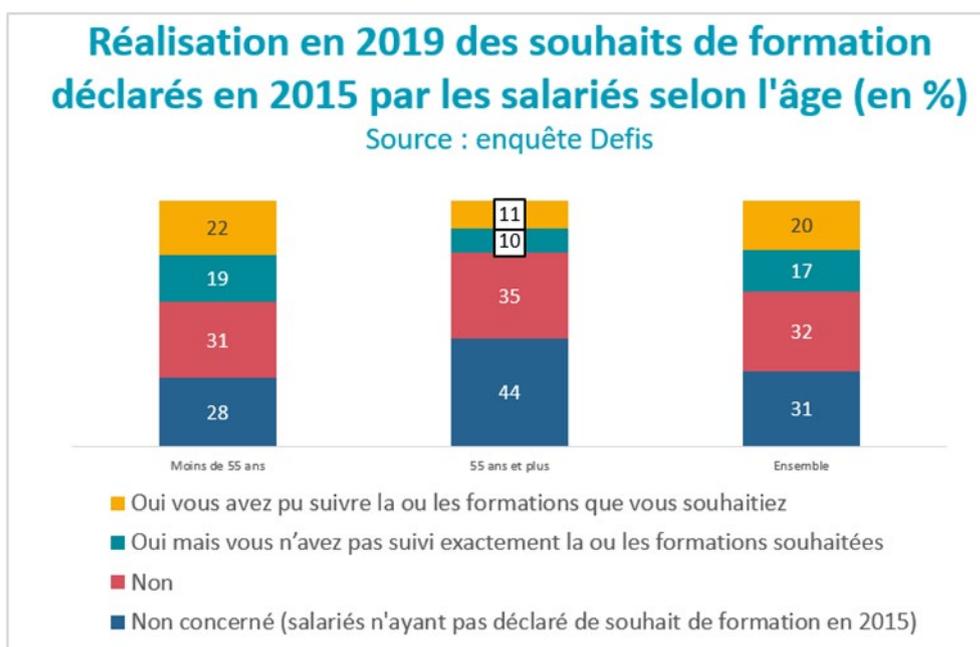
	Souhaits liés au travail		Souhaits liés à l'emploi	
	Souhait de prendre davantage de responsabilités	Souhait de faire évoluer le contenu de son activité	Souhait de changer de métier ou de profession	Souhait de trouver un autre emploi ou changer d'entreprise
Cadres	19	47	8	8
Professions Intermédiaires	31	45	14	13
Employés	29	54	21	19
Ouvriers	21	38	12	13
Ensemble des salariés	24	44	13	13

Champ: salariés âgés de 55 ans et plus

L'enquête s'est aussi intéressée aux opportunités professionnelles qui apparaissent aux personnes pour l'année suivante. Sans surprise, les seniors affichent des perspectives d'opportunités moins importantes. Il est toutefois étonnant de constater qu'après 55 ans, bon nombre de seniors envisagent encore une augmentation de salaire ou une promotion.



Que dire de la concrétisation des souhaits de formation déclarés en 2015 dans les années qui ont suivi ? Conformément à ce qui a été mis en relief précédemment, les seniors ont déclaré moins de souhaits de formation en 2015. Parmi les salariés ayant déclaré des souhaits de formation, les seniors déclarent moins souvent que leurs cadets avoir suivi les formations souhaitées en 2015.



Pour quelles raisons les salariés qui ont demandé à se former ou à se former davantage en ont-ils été empêchés ? Les raisons à l'origine de l'insatisfaction des demandes de formation mettent en lumière quelques freins à la formation des seniors sur lesquels il serait possible de jouer.

Dans l'ensemble, la charge de travail, la réticence de l'employeur et le refus de financement ressortent comme les principaux freins à la formation, mais des distinctions ressortent selon l'âge des salariés.

La charge de l'emploi du temps ressort moins fortement pour les seniors. En revanche, le « financement a été refusé » est mis en avant par les seniors dans une proportion bien plus importante que par les autres et c'est le premier motif qu'ils déclarent. Les contraintes personnelles familiales (5 % en moyenne) pèsent relativement peu sur les projets de formation des seniors (1 %), pour la plupart délestés de la charge des enfants qui peut venir contraindre les emplois du temps. *A contrario* et sans surprise, ce sont les jeunes qui affichent le plus ce motif (20 %). La raison « la formation proposée ne correspondait pas aux attentes » représente 8 % des principales raisons invoquées par les plus de 55 ans (10 % en moyenne).

Les freins à la formation selon l'âge (en %)
Source : enquête DEFIS

	L'emploi du temps professionnel était trop chargé	L'entreprise a refusé l'absence	Le financement a été refusé	La formation proposée ne correspondait pas aux attentes	En raison de contraintes personnelles et familiales	En raison d'un événement personnel imprévu
Moins de 25 ans	39	23	5	8	20	1
25 à 54 ans	22	27	31	10	3	4
55 ans et plus	12	22	43	9	1	3
Ensemble des salariés	23	26	29	10	5	4

Conclusion

En conclusion, il faut rappeler les enjeux de la formation au fil de l'âge. Il est parfois difficile de vieillir dans le métier que l'on a exercé pendant une trentaine d'années. L'on peut aussi penser qu'un maintien plus tardif en emploi va supposer des mobilités professionnelles susceptibles de stimuler l'activité. Enfin, il faut éviter les sorties d'emploi. Se posent des questions qui s'articulent autour du changement de métier, du bénéfice des promotions au-delà d'un certain âge et de l'actualisation des compétences.

La question de la qualité du travail est au cœur des questionnements actuels, car l'allongement de la vie active va appeler une amélioration des conditions de travail. Le Céreq travaille sur cette question et tente de la mettre en lien avec les aspirations des seniors. Les résultats de ces travaux seront disponibles dans les prochains mois.

Séance n° 2 | Les métiers en tension

Les métiers en tension dans les parcours professionnels des jeunes

- **Thomas COUPPIE**, Chef du Département entrées et évolutions dans la vie active, Céreq
- **Céline GASQUET**, Directrice scientifique, Céreq

Les métiers en tension sont un sujet récurrent des politiques publiques : il y aurait un dysfonctionnement du marché du travail auquel il s'agirait de répondre *via* des politiques publiques pour faciliter les matches entre compétences des individus et attentes des employeurs. Dans ce contexte, les jeunes doivent ou devraient participer à la résolution de ces tensions. D'une part, au titre de leur malléabilité. D'autre part, au titre de leur vulnérabilité. Les questions sont alors nombreuses. Est-ce que les jeunes se dirigent vers ces emplois lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail ? Ou un peu plus tard ? Est-ce qu'ils y restent ? Est-ce que cela leur permet une « bonne » insertion professionnelle ? Et qui sont ces jeunes ? Ont-ils été formés pour ces métiers ? Pourquoi certains n'y vont pas alors qu'ils ont été formés pour ?

Les métiers en tension, définition

La définition statistique des métiers en tension a pour but d'objectiver les difficultés de recrutement des entreprises, mais elle ne constitue pas une mesure directe des besoins. Il existe une pléiade de notions qui rendent la situation floue. Pour aborder la question des besoins en recrutement des entreprises, il est possible d'utiliser les notions d'intentions d'embauche déclarées par les employeurs, de difficultés de recrutement telles que les employeurs les ressentent ou encore d'emplois vacants. Cette notion cherche à circonscrire le besoin exprimé, définir un besoin concret. Les emplois dits vacants, encore appelés « postes à pourvoir », sont des postes libres, nouvellement créés ou inoccupés, ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels des démarches actives sont entreprises pour trouver le candidat convenable. Ces 3 notions conduisent à des évaluations très variables. On passe de 3 millions d'intentions d'embauches exprimées par an à un taux d'emplois vacants estimé à 2,5 % (soit 600 000 postes un trimestre donné). Quant aux mesures des difficultés de recrutement, elles chiffrées d'une enquête à l'autre ces difficultés de façon très hétérogène : de moins de 50 % à plus de 70 % des entreprises selon la source, ce qui traduit le flou que la notion de « difficultés de recrutement » porte. Si on délaisse la dimension subjective de l'expression du besoin, on peut également vouloir objectiver les besoins par la simple mesure du nombre d'embauches effectivement réalisées. On compte plus de deux fois plus de recrutements effectifs qu'il y avait d'intentions ! (6,5 millions vs 3 millions).

Parler de métiers en tension, c'est évoquer un déséquilibre entre offres et demandes d'emploi pour un métier donné. Leur repérage reposait traditionnellement sur le calcul du rapport entre offres et demandes, issu des données collectées par Pôle emploi (appelé ratio de tension). Ainsi, un métier est dit en tension quand les offres d'emploi émises sur le marché du travail sont supérieures aux demandes exprimées par les personnes cherchant un emploi.

Depuis 2020, la Dares et Pôle emploi produisent un indicateur synthétique beaucoup plus complet de ces métiers en tension. Il permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Cet indicateur regroupe trois composantes :

- Le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne un champ étendu au-delà des seules offres collectées par Pôle emploi, et le flux de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi).
- Le taux d'écoulement de la demande d'emploi, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi)
- La part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs.

Cet indicateur synthétique permet de mesurer l'intensité des tensions et il apparaît ainsi qu'en 2021 ces tensions sont particulièrement fortes dans le BTP, l'industrie, l'informatique et les télécommunications et qu'au final 7 métiers sur 10 sont dits plus ou moins en tension. En plus de cet indicateur synthétique sont développés six indicateurs complémentaires permettant d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires. En effet, la question (l'enjeu) n'est pas tant (uniquement) de mesurer les tensions ou leur intensité, mais d'en comprendre les causes. Trop souvent, une vision simplificatrice des choses amène à réduire le problème des métiers en tension à un problème de candidat et de formation. Or de multiples causes peuvent être en jeu : des offres principalement sur des contrats courts, la difficulté des très petites entreprises à aller au bout du processus de recrutement, l'élévation du niveau de formation requis, le manque d'expérience des candidats, etc.

Métiers en tension de quoi parle-t-on ?

Des indicateurs complémentaires, traduisant la diversité des facteurs de tensions

1. L'intensité des embauches
2. Des conditions de travail contraignantes
3. La non-durabilité des emplois
4. Le manque de main d'œuvre disponible
5. Le lien entre la spécialité de formation et le métier
6. L'inadéquation géographique

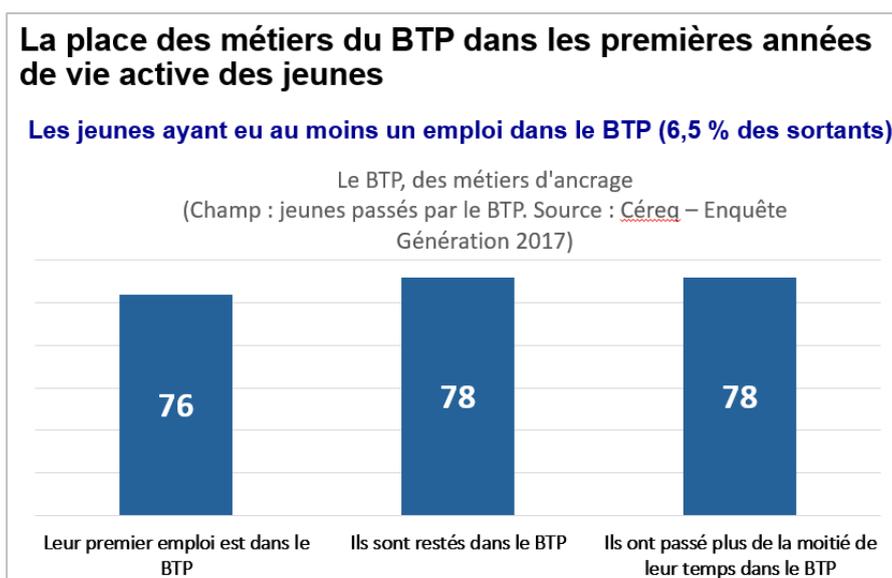
Le rapport entre les jeunes et les métiers en tension dans l'enquête Génération

Les enquêtes Génération sont réalisées depuis plus de vingt ans par le Céreq. Elles portent sur les jeunes sortis de formation initiale une même année, quels que soient leur niveau ou domaine de formation, diplômés ou non, des décrocheurs de l'enseignement secondaire aux titulaires d'une thèse. L'objet de ces enquêtes est d'analyser les parcours professionnels en début de carrière au regard : du parcours scolaire, de la formation suivie et du plus haut diplôme atteint, mais aussi de diverses

caractéristiques sociodémographiques (les origines sociales, migratoires, genre...). La dernière enquête Génération a eu lieu en 2020 et a interrogé environ 25 000 jeunes ayant fini leurs études en 2017, qui sont représentatifs des 746 000 jeunes effectivement sortis de formation initiale cette année-là. Trois années de leur parcours professionnel sont ainsi reconstituées et l'enquête documente les différentes séquences d'emploi vécues par les jeunes sur la période. Ces informations recueillies permettent d'analyser la place des métiers en tension dans les parcours des jeunes, et symétriquement d'analyser les parcours professionnels des jeunes formés dans un domaine qui cible des métiers en tension.

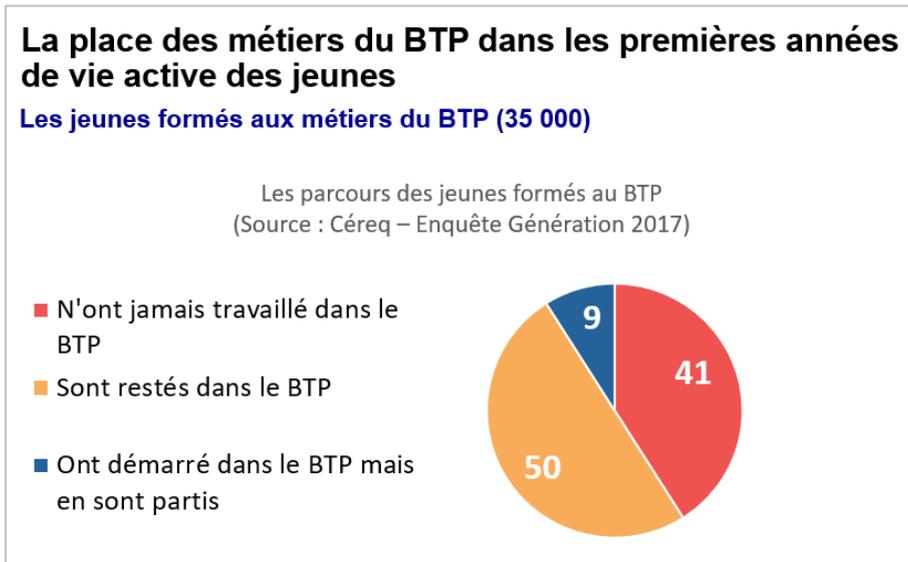
La place du BTP dans les premières années de vie active des jeunes

Dans l'enquête Génération 2017, 6,5 % des jeunes ayant eu au moins un emploi ont travaillé dans le BTP. Pour ces jeunes ayant eu au moins un emploi dans le BTP, ces métiers offrent une forme d'ancrage. D'une part, un emploi dans le BTP est souvent arrivé rapidement après la fin des études : pour les $\frac{3}{4}$ d'entre eux, il s'agit de leur premier emploi obtenu. De plus, cet emploi marque le plus souvent le début d'un parcours durable dans le BTP : pour 78 % de ces jeunes, ils sont encore dans le BTP lors de leur dernier emploi. Et donc, *in fine*, la plupart de ces jeunes (78 %) passeront plus de la moitié de leur temps travaillé dans un emploi du BTP ; phénomène encore plus marqué pour les cadres.

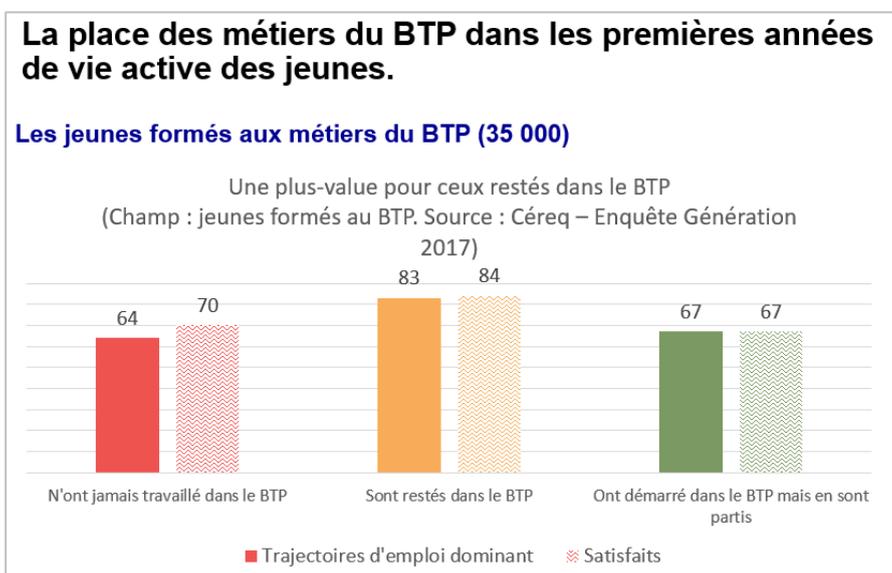


En termes de spécialité de formation, 42 % des jeunes ayant eu au moins un emploi dans le BTP ont suivi une formation dans le BTP. Des différences s'observent cependant selon les métiers : cette proportion est, logiquement, la plus faible pour les ouvriers peu qualifiés (33 %), elle est de 44 et 45 % pour les techniciens et les ouvriers qualifiés et elle atteint 64 % pour les cadres. Ces ratios peuvent surprendre. Cependant, tous les travaux antérieurs sur la mesure du lien emploi-formation chez les jeunes pointent qu'en moyenne cette proportion oscille autour des 50 %. Les métiers du BTP se situent donc plutôt dans la moyenne ; contrairement, on le verra, aux deux autres domaines étudiés. Trois types d'éléments sont à prendre en considération pour mieux appréhender ce ratio. Tout d'abord, tous les individus ne souhaitent pas forcément travailler dans les métiers auxquels ils ont été formés ; cela peut être en lien avec des conditions d'emploi et/ou de travail difficiles qu'offrent ces métiers, mais cela peut être aussi en lien avec des choix personnels, ou des orientations scolaires vers le domaine qui avaient été plus subies que choisies. Ensuite, globalement, on constate sur la Génération 2017 qu'il y a un peu plus de jeunes passés par le BTP que de jeunes formés au BTP (5 jeunes passés pour 4 formés). Ce

résultat implique que, mécaniquement, tous les jeunes passés dans un métier du BTP n'y auront pas été forcément formés. (De façon générale, plus un secteur est accueillant pour les jeunes et embauche au-delà des capacités de formation du système éducatif, plus le lien FE sera mécaniquement dilué). Enfin, certains de ces emplois sont des emplois peu qualifiés qui ne peuvent donc revendiquer dans leur recrutement une formation qualifiante spécifique. De leur côté, les jeunes qui ont été formés aux métiers du BTP sont environ 35 000. Et parmi eux, 41 % ne travailleront jamais dans le BTP, 50 % vont effectivement travailler dans le BTP et y rester et 9 % vont travailler dans le BTP, mais en sortir.



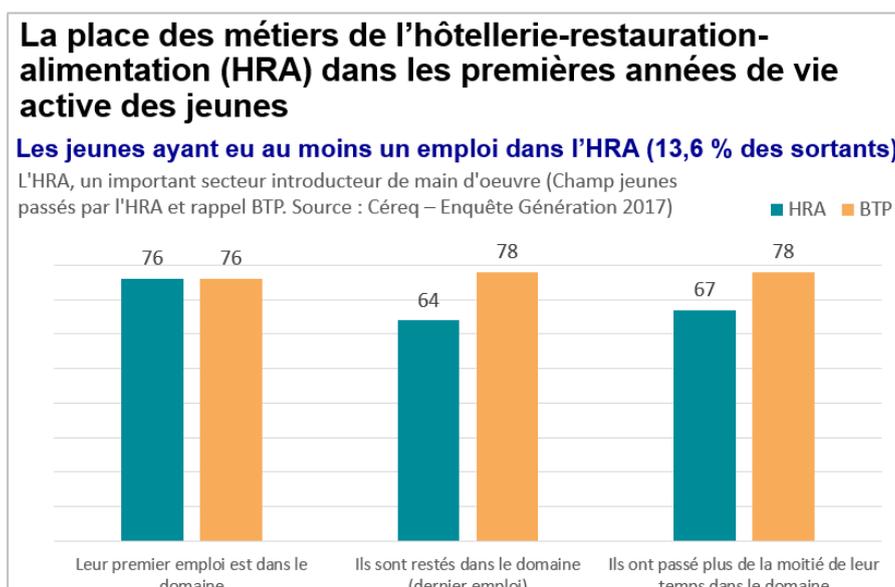
Les apprentis sont moins nombreux à ne pas aller du tout dans le BTP. En effet, seulement 30 % des jeunes formés au BTP par l'apprentissage ne travailleront jamais dans ce secteur, contre 48 % pour ceux sortis de la voie scolaire. Par ailleurs, une différence majeure entre ce qui vont y rester et ce qui ne font qu'y passer se fait sur la première expérience professionnelle dans le domaine : nettement moins précaire pour ceux qui restent. Ainsi, 81 % des jeunes qui vont quitter le BTP ont démarré leur premier emploi dans le secteur avec un emploi à durée déterminée, alors que cette proportion n'est que de 51 % pour ceux qui resteront dans le secteur. Enfin, il semble exister une plus-value pour les jeunes restés dans le BTP qui sont ceux à connaître les meilleures conditions d'insertion.



Au final, pour ces métiers du BTP, il apparaît que les jeunes vont dans ces emplois et pour beaucoup y restent. Les tensions ne devraient donc pas être imputables à cette catégorie de main-d'œuvre. Et comme pointé par la Dares, les conditions d'emploi et de travail pèsent effectivement puisqu'on a vu que les jeunes qui ne sont pas restés dans le secteur avaient très souvent démarré avec des emplois à durée déterminée.

La situation du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation (HRA)

13,6 % des jeunes ayant terminé leurs études en 2017 ont eu au moins un emploi dans l'HRA, soit environ 90 000 jeunes. L'HRA est un important secteur introducteur de main-d'œuvre. Comme pour le BTP, cet emploi arrive plutôt tôt dans la trajectoire puisque pour les $\frac{3}{4}$ de ces jeunes il s'agit de leur premier emploi. En revanche, ils sont moins nombreux que dans le cas du BTP à s'y inscrire durablement : 64 % sont toujours dans un métier de l'HRA au dernier emploi - c'était 78 % pour les jeunes passés par le BTP. Autre révélateur de cette moindre durabilité : 67 % de ces jeunes y ont passé plus de la moitié de leur temps (c'est 78 % pour le BTP).



Les jeunes ayant eu au moins un emploi dans l'HRA ont plus de difficultés d'insertion que dans les deux autres secteurs étudiés. Seulement 57 % de ces jeunes ayant travaillé dans l'HRA ont des trajectoires dominées par l'emploi, alors que les proportions sont de 75 % pour les jeunes ayant travaillé dans le BTP et 71 % dans la métallurgie. Presque un tiers de ces jeunes ayant travaillé dans l'HRA se retrouvent dans des trajectoires dites en suspens (accès tardif à l'emploi, sortie de l'emploi, retours en formation).

La place des métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation (HRA) dans les premières années de vie active des jeunes

Les jeunes formés aux métiers de l'HRA (47 500)

Les trajectoires des jeunes formés à l'HRA
(Source : Céreq – Enquête Génération 2017)



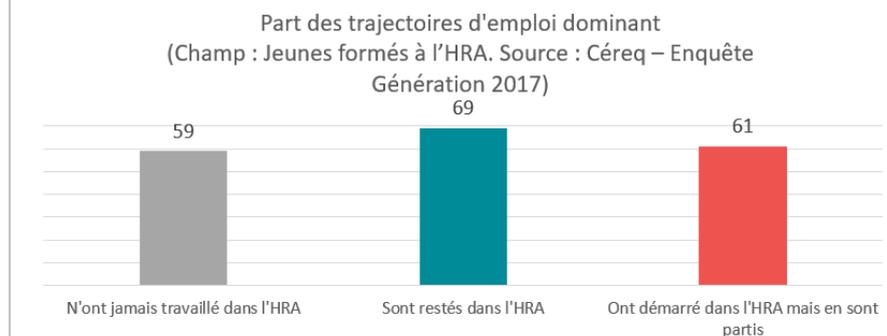
Pour ces jeunes ayant travaillé dans l'HRA le lien avec la formation est plus distendu que pour les deux autres secteurs étudiés. En termes de spécialité de formation, 32 % de ces jeunes ayant eu au moins un emploi dans le HRA ont une formation dans l'HRA ; 10 points de moins que dans le BTP. Les mêmes explications que celles avancées pour le BTP peuvent donc être reprises ici : choix des jeunes, existence d'emplois non qualifiés et aussi rapport entre nombre de jeunes formés et nombre de jeunes passés par ces métiers. En particulier, concernant ce dernier élément, on compte dans la Génération 2017 quasiment deux fois plus de jeunes passés par l'HRA que de jeunes qui y ont été formés.

Il faut ici noter les fortes spécificités des métiers de bouche qui se distinguent très nettement des autres métiers de l'HRA. Les jeunes passés par ces métiers s'y inscrivent plus durablement : 83 % d'entre eux y passent plus de la moitié de leur temps. Ils sont beaucoup plus souvent d'anciens apprentis (74 %) et l'indice de spécificité est très nettement plus élevé : 79 % des jeunes ayant eu un métier de bouche sortent d'une formation à ces métiers. Pour ces métiers de bouche, la logique est celle de marchés professionnels, où la relation métier/qualification est très forte et pour lesquels l'ancrage se fait dans le métier.

De leur côté, les jeunes formés aux métiers de l'HRA sont environ 47 500 et parmi eux : 30 % ne travailleront jamais dans l'HRA, 57 % vont effectivement travailler dans l'HRA et y rester et 13 % vont travailler dans l'HRA, mais en sortir. Comme dans le BTP, les apprentis sont beaucoup moins nombreux à ne pas aller du tout dans l'HRA ; deux fois moins nombreux que ceux formés *via* la voie scolaire. En revanche, contrairement aux deux autres secteurs, le lien entre type de parcours et caractéristiques de la première expérience professionnelle est peu marqué. Parmi ces jeunes formés à l'HRA et ayant eu un emploi dans le secteur, démarrer avec un EDD est un peu plus fréquent pour ceux qui ont quitté le secteur (59 %) que pour ceux qui y sont restés (50 %), mais ces écarts sont moins marqués que dans le BTP. De même, la plus-value pour les jeunes restés dans le secteur de l'HRA est elle aussi moins nette que dans les deux autres secteurs.

La place des métiers de l'HRA dans les premières années de vie active des jeunes

Les jeunes formés aux métiers de l'HRA (47 500) → Une plus-value à ceux faisant carrière dans le secteur moins marquée



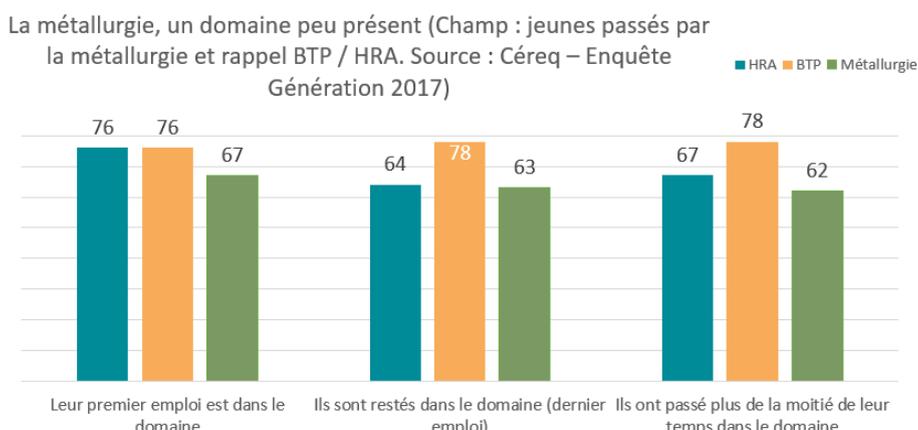
Pour conclure, on retiendra la particularité des métiers de bouche, fonctionnant comme des marchés professionnels à l'opposé des autres métiers de l'HRA fonctionnant comme des portes d'entrée sur le marché du travail avec une fonction d'acculturation et un statut transitoire pour une partie des jeunes.

Les métiers qui concernent les ouvriers de la métallurgie

Moins de 2 % des jeunes ayant fini leurs études en 2017 sont passés par un métier de la métallurgie. Contrairement aux deux autres secteurs étudiés, le passage par cet emploi n'offre pas d'ancrage aux jeunes. Le passage par les métiers de la métallurgie se fait moins rapidement après la fin des études et de manière moins durable. Ainsi, pour les 2/3 des jeunes passés par la métallurgie, ce passage correspondait à leur premier emploi et 63 % d'entre eux sont encore dans la métallurgie trois ans plus tard. *In fine*, ils ne sont que 62 % à avoir passé plus de la moitié du temps dans la métallurgie.

La place des métiers de la métallurgie dans les premières années de vie active des jeunes

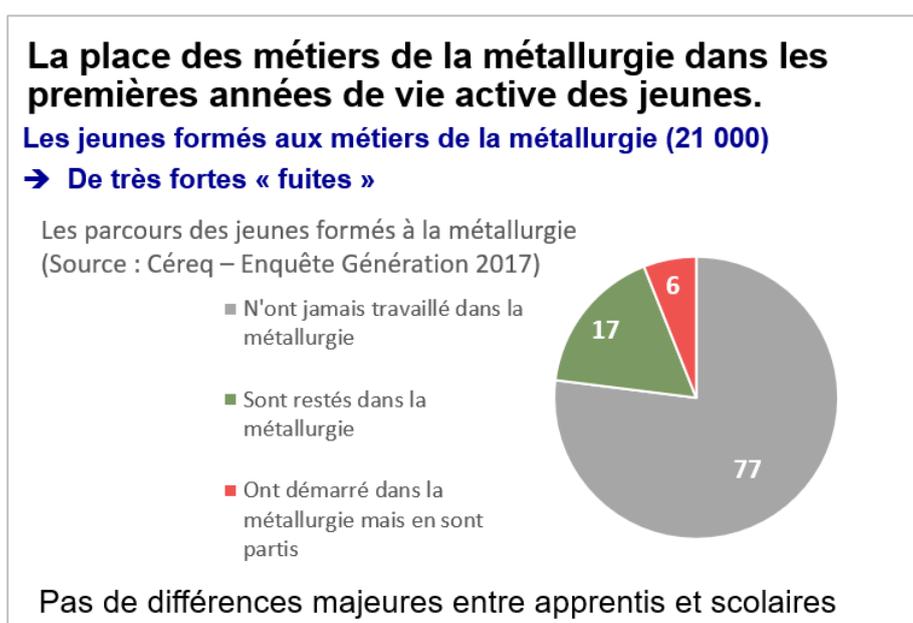
Les jeunes ayant eu au moins un emploi dans la métallurgie (2 % des sortants) → Un moindre ancrage que dans le BTP



Autre point de distinction important par rapport aux deux autres secteurs étudiés, on compte très peu de jeunes passés par la métallurgie, au regard du nombre de formés. D'une part, seulement 32 % des jeunes passés par la métallurgie ont suivi une formation à ces métiers. D'autre part, on décompte deux fois plus de jeunes formés aux métiers de la métallurgie que de jeunes y ayant travaillé.

Environ 21 000 jeunes ont été formés dans le domaine parmi les jeunes ayant fini leurs études en 2017. Les parcours professionnels de ces jeunes sont marqués par de très fortes « fuites », même parmi les apprentis : 77 % n'ont jamais travaillé dans la métallurgie, 17 % y ont travaillé et y sont restés et 6 % y sont rentrés, mais sortis.

C'est donc presque 8 jeunes formés sur 10 qui n'iront jamais dans un métier de la métallurgie. Il est intéressant de se rappeler ici que la Dares pointe comme facteur explicatif des tensions dans les métiers de la métallurgie, un lien fort entre la formation et le métier, basé sur l'exigence d'une formation et d'une qualification spécifiques. Or, les résultats issus de Génération 2017 montrent que les jeunes, bien que formés - en formation initiale - à la métallurgie, sont très nombreux à ne pas y aller. Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer ce constat, qui vont d'un rejet par ces jeunes de ces métiers (conditions de travail et d'emploi, choix d'orientation) à un rejet par les employeurs de jeunes jugés insuffisamment ou mal formés - et/ou - trop inexpérimentés.



Les conditions d'insertion les moins bonnes sont observées pour les jeunes ayant commencé dans la métallurgie, mais qui en sont partis. Les jeunes ayant quitté le secteur se distinguent, au moment de leur première expérience professionnelle dans le domaine, par une proportion beaucoup plus élevée d'emplois à durée déterminée. Ils continuent de se distinguer tout au long de leur parcours. 64 % d'entre eux ont connu des parcours dominés par l'emploi ; soit 23 points de moins que pour les jeunes ayant fait carrière dans la métallurgie.

Pour conclure sur la métallurgie, il faut insister sur la double non-rencontre entre formés et emplois. D'une part, l'impression que les jeunes tendent à éviter le domaine. Et d'autre part, l'impression que le secteur tend à éviter les jeunes, au moins ceux sortants de formation initiale. Rappelons que le secteur a par ailleurs une politique de formation soutenue à l'égard de ses salariés, s'appuyant sur des certifications proposées par les branches, comme des CQP.

Conclusion

Au travers de ces trois exemples, que pouvons-nous dégager quant à la relation entre tensions sur le marché du travail et jeunes débutants ? Premièrement, ces trois exemples illustrent la diversité de ce qui se joue. Il n'y a pas une logique unique qui articulerait position des jeunes et réponse aux difficultés de recrutement. Deuxièmement, la réponse formative n'est pas évidente. En termes de quantité (c'est-à-dire nombre de jeunes formés), le bilan sur l'HRA montre que même s'il y a un fort déséquilibre entre jeunes formés à ces métiers et jeunes passés par ces métiers, pour autant cela ne semble pas être un enjeu. En tant que secteur introducteur de main-d'œuvre, l'enjeu est plus celui de la faiblesse des coûts que de la formation de la main-d'œuvre. Il faut cependant avoir à l'esprit que les métiers de bouche renvoient à des fonctionnements très différents. Pour eux, la logique se rapproche d'une logique de marché professionnel avec un lien emploi-formation très prégnant et une inscription durable dans le métier. Pour le BTP, en tant que domaine maintenant plutôt les jeunes qui y entrent et domaine articulant plutôt jeunes formés et jeunes passés, la question de la quantité de formés peut être posée puisque le domaine recrute, en volume, plus que le nombre de jeunes formés. Enfin, pour la métallurgie, l'enjeu ne se situe pas sur la quantité de formés mais peut-être sur le type de formation et les contenus proposés. Mais plus largement, pour ce secteur, c'est la pertinence même des jeunes débutants sortants de formation initiale comme main-d'œuvre possible qui se pose.