

## LES MÉTIERS EN 2009

### seuls quelques métiers résistent à la dégradation du marché du travail

En 2009, la crise économique a provoqué une forte baisse de l'emploi dans de nombreux secteurs et une chute générale des tensions sur le marché du travail. Quelques métiers ont bien résisté, essentiellement des métiers de service ; d'autres au contraire ont très fortement subi la crise mais ont rebondi, notamment les métiers industriels ; enfin, certains n'ont pas encore connu de rebond fin 2009.

Ces évolutions conjoncturelles sont à mettre en regard des tendances structurelles mises en exergue par les travaux de prospective des métiers et des qualifications : tertiarisation, féminisation des emplois, polarisation des qualifications et élévation du niveau de formation. La crise n'a pas remis en cause les principales tendances projetées à l'horizon 2015 mais a pu les amplifier ou les atténuer temporairement. Les évolutions observées dans les métiers de l'aide à la personne, de l'intérim et du BTP viennent illustrer ces éléments.

### Évolution de l'emploi et des tensions sur le marché du travail en 2009

La crise économique a touché la quasi-totalité des pays de l'OCDE de façon simultanée à l'automne 2008, provoquant de très fortes pertes d'emploi en 2009. Des disparités notables ont été observées entre pays, celles-ci dépendant à la fois de l'importance de la contraction de l'activité, du poids des mesures de politique de l'emploi, et du mode d'ajustement national de l'emploi à l'activité [1]. En 2009, la contraction de l'activité en France (-2,5 % d'évolution du PIB en moyenne annuelle) a ainsi été moindre que celle de la zone de l'OCDE (-3,3 %). Dans la plupart des pays, la crise économique s'est traduite en matière d'emploi par des effets combinés de réduction des effectifs et des heures travaillées, dont l'un ou l'autre a prédominé selon la nature des chocs subis, la structure économique, le marché du travail, et les politiques d'emploi mises en œuvre dans les pays. Ainsi, par exemple, l'ajustement de l'emploi à la baisse de la production s'est essentiellement traduit en Espagne par une réduction des effectifs, et en Allemagne par la baisse du nombre d'heures travaillées. En France, si la part de l'ajustement du temps de travail a été plus élevée pendant cette récession que

lors des précédentes crises, l'ajustement des effectifs a également été important. Les pertes d'emploi sont restées cependant inférieures à celles de la moyenne des pays de l'OCDE, les pays les plus touchés étant les États-Unis, l'Espagne, le Portugal, l'Irlande ainsi que certains pays d'Europe du Nord (Danemark, Finlande, Islande).

### Une forte contraction de l'emploi en 2009 affectant l'industrie, la construction et même le secteur tertiaire marchand

En France, après un recul important en 2008, le nombre d'emplois a continué à baisser en 2009. Selon les dernières estimations publiées par l'Insee (encadré 2, « Sources »), les pertes d'emploi s'élèvent à -232 000 (-0,9 %) en glissement sur l'année 2009, après -138 000 (-0,5 %) en 2008, soit la plus forte baisse annuelle en nombre depuis les cinq dernières décennies [2]. Si la perte cumulée d'emplois liée à la crise économique a été d'une ampleur comparable à celle des récessions du début des années 1980 et 1990, elle s'est réalisée sur une période deux fois plus courte que lors des chocs antérieurs [3].

Les pertes d'emplois, observées dès le deuxième trimestre 2008, ont été maximales au premier trimestre 2009 puis se sont progressivement atténuées avec la reprise de l'activité (le PIB augmentant de +0,1 %, +0,3 % et +0,6 % respectivement aux deuxième, troisième et quatrième trimestres 2009). Elles se sont concentrées sur l'emploi salarié marchand : les secteurs de l'industrie,

de la construction et même le tertiaire ont été touchés alors que ce dernier avait été relativement épargné lors des crises passées (tableau 1).

Dans l'industrie, la baisse de l'emploi (hors effectifs intérimaires) qui s'observait depuis 2001 s'est accentuée en 2009 : les pertes d'emplois ont pratiquement doublé en glissement annuel par rapport à celles constatées en 2008 (-171 000, soit -4,9 %). Elles ont touché la majorité des secteurs industriels, à l'exception du secteur de l'énergie et de la gestion des déchets. La baisse est restée toutefois limitée dans le secteur agroalimentaire, peu affecté par la crise.

Dans la construction, l'emploi, en forte hausse depuis 2003, est resté bien orienté jusqu'au troisième trimestre 2008 et a diminué continuellement par la suite. La chute de l'emploi a donc été plus tardive, les effectifs étant au final restés stables sur l'année 2008 et diminuant seulement à partir de l'année 2009 (-46 000 en glissement annuel, soit -3,1 %).

Le secteur tertiaire marchand hors intérim, qui avait maintenu ses effectifs en 2008, a été également affecté par le repli de l'activité en 2009, avec une perte inédite de 96 000 emplois en glissement annuel (-0,9 %). Parmi les activités les plus touchées se trouvent le commerce (en particulier le commerce de gros), le transport et l'entreposage ainsi que l'information et la communication, y compris les activités informatiques pourtant très dynamiques jusqu'à fin 2008. Le nombre d'emplois s'est aussi réduit dans les acti-

Tableau 1 • Évolution de l'emploi par secteur d'activité

	Niveau au 31/12/2009 (milliers)	Glissement annuel moyen (%)	Glissement annuel au 31/12 (%)		
		2003-2006	2007	2008	2009
<b>Emploi salarié marchand :</b>	<b>15 570</b>	<b>0,3</b>	<b>1,5</b>	<b>-0,4</b>	<b>-2,0</b>
<b>Agriculture, sylviculture et pêche</b>	<b>225</b>	<b>-1,0</b>	<b>-4,9</b>	<b>-3,7</b>	<b>-1,1</b>
<b>Industrie</b>	<b>3 341</b>	<b>-2,2</b>	<b>-1,2</b>	<b>-2,3</b>	<b>-4,9</b>
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	374	-0,1	0,5	-0,3	1,9
Fabrication de denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac	550	-0,9	-0,7	-1,8	-1,0
Fabrication de machines et équipements électriques, électroniques, informatiques	482	-2,6	-0,1	-2,1	-6,3
Fabrication de matériels de transport	358	-0,8	-2,8	-2,4	-5,8
Fabrication d'autres produits industriels ; cokéfaction et raffinage	1 577	-3,2	-1,6	-3,0	-6,9
<b>Construction</b>	<b>1 434</b>	<b>2,7</b>	<b>4,2</b>	<b>0,6</b>	<b>-3,1</b>
<b>Tertiaire marchand hors intérim</b>	<b>10 570</b>	<b>1,0</b>	<b>2,2</b>	<b>0,3</b>	<b>-0,9</b>
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2 976	0,4	1,3	-0,6	-1,4
Transports et entreposage	1 321	-0,5	1,2	0,4	-2,4
Hébergement et restauration	891	1,7	2,9	-0,6	0,2
Information et communication	672	0,7	2,3	0,4	-2,1
Activités financières et d'assurance	826	0,9	2,8	-0,4	0,7
Activités immobilières	232	0,5	4,8	-2,2	-3,9
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	2 268	1,9	2,7	1,8	-0,9
Autres activités de services	1 385	1,8	3,4	1,1	1,2
<b>Intérim</b>	<b>493</b>	<b>2,5</b>	<b>4,1</b>	<b>-20,9</b>	<b>-3,7</b>
<b>Emploi salarié non marchand</b>	<b>7 539</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>0,5</b>	<b>1,1</b>
<b>Emploi non salarié</b>	<b>2 391</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>
<b>Emploi total</b>	<b>25 994</b>	<b>0,6</b>	<b>1,4</b>	<b>-0,5</b>	<b>-0,9</b>

Lecture : le nombre d'emplois salariés à la fin de l'année 2009 s'élève à 1 434 000 dans le secteur de la construction. Entre le 31 décembre 2002 et le 31 décembre 2006, les effectifs ont augmenté de 2,7 % en moyenne annuelle, puis de 4,2 % en 2007 et de 0,6 % en 2008 ; ils ont chuté de 3,1 % en 2009.

Champ : France métropolitaine.

Source : estimations annuelles d'emploi, estimations provisoires pour les années 2008 et 2009, Insee, Dares.

vités scientifiques et techniques ainsi que dans les services administratifs et de soutien (nettoyage, sécurité...), très touchés dès 2008. Dans les activités financières et d'assurance et dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, l'emploi s'est maintenu en 2009, après un repli limité l'année précédente. Il est resté orienté à la hausse dans les services domestiques (activités des ménages en tant qu'employeurs), bien qu'apparaissant nettement moins dynamique que les années passées.

Enfin, l'emploi non marchand a continué de progresser en 2009, sous l'effet notamment de l'augmentation du nombre de bénéficiaires de contrats aidés [4].

### Un tiers des emplois intérimaires a disparu en un an

En France, l'intérim a été, jusqu'au premier trimestre 2009, la principale variable d'ajustement de l'emploi au repli de l'activité économique, avant que les entrées en CDI ne marquent à leur tour un très net infléchissement. Les pertes ont été historiques : après quatre trimestres de baisse consécutive, plus du tiers des emplois intérimaires a disparu. Si les effectifs ont commencé à se redresser à partir du troisième trimestre 2009, le volume de travail temporaire a été ramené fin 2009 à son niveau de 1998 [5].

La chute de l'intérim a affecté en premier lieu les métiers d'ouvriers non qualifiés de l'industrie, du bâtiment et de la manutention, très utilisateurs de ce type de contrat. Sur ces postes, le taux de recours à l'intérim est ainsi passé de 14 % en 2008 à 11 % en 2009, selon l'enquête Emploi de l'Insee (encadré 2, « Définitions » ; graphique 1a).

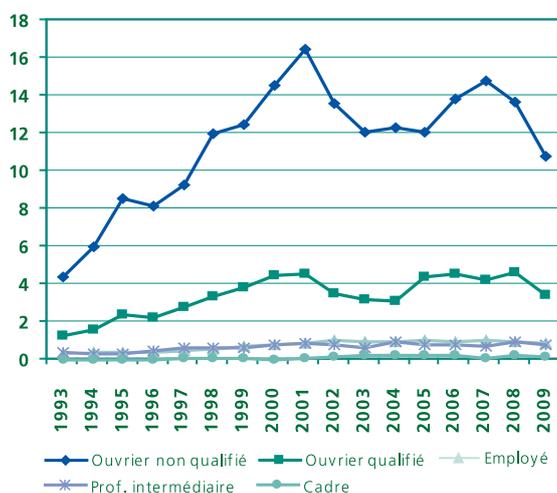
La baisse a concerné également les autres catégories de salariés mais l'impact relatif sur le niveau d'emploi a été beaucoup plus faible. Elle a affecté la plupart des domaines industriels, à l'exception de l'agroalimentaire. Les métiers du bâtiment sont apparus moins touchés, avec une diminution des taux de recours de -0,5 point en 2009 contre -2 points pour les familles professionnelles industrielles (graphique 1b). Dans les métiers du tertiaire, l'appel à l'intérim a baissé également, en particulier dans la manutention.

### Chute des offres d'emploi et des tensions sur le marché du travail

Au-delà du niveau d'emploi, la dégradation de la situation économique s'est traduite par un très fort repli du nombre d'embauches, perceptible à travers les flux d'offres d'emploi recueillies par Pôle emploi (encadré 2, « Définitions »). Celles-ci ont chuté entre le troisième trimestre 2008 et le premier trimestre 2009, atteignant alors leur niveau le plus bas depuis 1998. Malgré une légère augmentation les trois trimestres suivants, le nombre d'offres recueillies reste très inférieur à celui observé avant la crise (graphique 2). Cette baisse des offres d'emploi collectées en 2009 (-18 % par rapport à celles collectées en 2008) a été très prononcée pour les contrats d'intérim (-28 %) mais aussi pour les offres en CDI (-21 %), signe d'une certaine réticence des employeurs à s'engager sur le long terme [6].

En parallèle, les nouvelles demandes d'emploi enregistrées ont augmenté au total de 510 000 en 2009, soit +9,8 % par rapport à celles enregistrées sur l'année 2008, illustrant la montée du chômage sur cette période.

Graphique 1a • Taux de recours à l'intérim par niveau de qualification (en %)



Graphique 1b • Taux de recours à l'intérim par grand domaine professionnel (en %)



Source : enquêtes Emploi annuelles de 1993 à 2002, en continu à partir de 2003 ; Insee, calculs Dares.

Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles FAP 2009 (les séries avant 2003 ont été rétropolées).

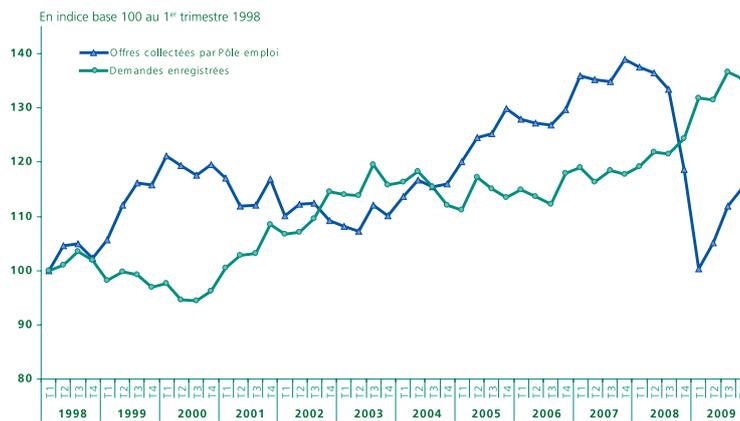
Champ : salariés vivant en ménage ordinaire. France métropolitaine.

En conséquence, l'indicateur de tension sur le marché du travail, qui rapporte les nouvelles offres d'emploi collectées aux nouvelles demandes d'emploi enregistrées par Pôle emploi (encadré 2, « Définitions »), a chuté de 26 % en moyenne annuelle entre 2008 et 2009, après une précédente baisse de 6 % entre 2007 et 2008. Au premier trimestre 2009, les tensions sur le marché du travail ont atteint leur niveau le plus bas depuis le premier trimestre 1998 et elles sont restées en fin d'année à un niveau très inférieur à leur moyenne de longue période, malgré le rebond observé à partir du deuxième trimestre (graphique 3) [7].

La chute des tensions sur le marché du travail a été d'autant plus profonde qu'elle a combiné simultanément une baisse des offres et une hausse des demandes, très rapides et de grande ampleur. Au cours de la dernière décennie, les phases de croissance et de diminution des tensions résultaient essentiellement des évolutions d'un seul facteur, l'offre ou la demande, ou d'évolutions modérées des deux facteurs. Par exemple, dans les métiers du transport et de la logistique, la diminution des offres a été trois fois plus forte entre les premiers trimestres 2008 et 2009 (-60 % en un an) que lors de la précédente baisse des tensions s'échelonnant sur trois ans (-20 % entre les quatrièmes trimestres 2000 et 2003). Sur la même période, le nombre de demandes a augmenté beaucoup plus rapidement (+19 % en un an, contre +26 % en trois ans).

Cette chute des tensions a concerné l'ensemble des domaines professionnels (c'est-à-dire des regroupements de métiers, cf. encadré 2, « Nomenclatures »), touchant d'abord les professions industrielles puis celles du tertiaire à partir du troisième trimestre 2008 (graphique 4). Dans le bâtiment, la baisse des tensions a été également importante mais plus progressive puisqu'elle remonte à l'année 2006. La légère décline des offres d'emploi, notamment dans le gros œuvre

Graphique 2 • Offres d'emploi collectées et demandes d'emploi enregistrées par Pôle emploi

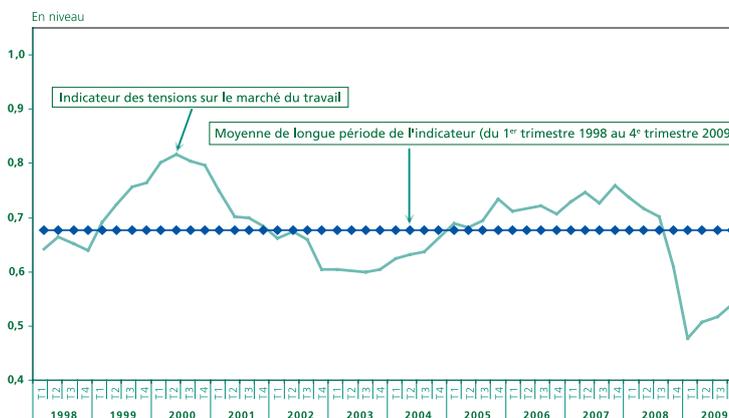


Note : séries trimestrielles CVS.

Champ : France métropolitaine pour les 74 familles professionnelles retenues.

Source : données marché du travail, Dares-Pôle emploi ; traitement Dares.

Graphique 3 • Indicateur de tension sur le marché du travail



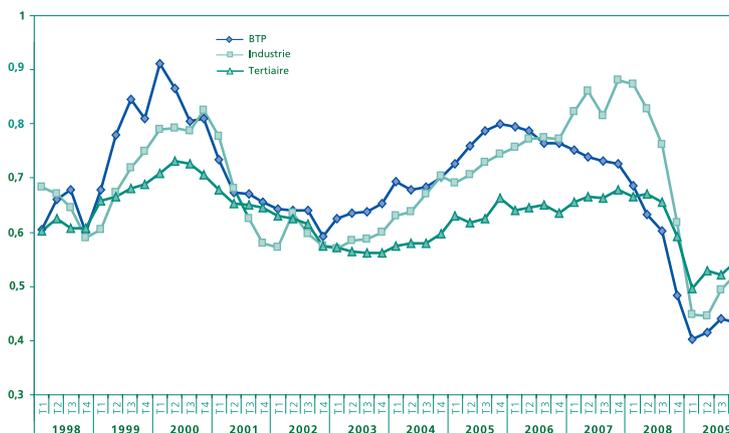
Concept : ratio du nombre d'offres collectées sur le nombre de demandes d'emploi enregistrées à Pôle emploi.

Notes : séries trimestrielles, ratio CVS.

Champ : France métropolitaine pour les 74 familles professionnelles retenues.

Source : données marché du travail, Dares- Pôle emploi ; traitement Dares.

Graphique 4 • Évolution des tensions par grand domaine professionnel



Concept : ratio du nombre d'offres collectées sur le nombre de demandes d'emploi enregistrées à Pôle emploi.

Notes : séries trimestrielles, ratio CVS.

Champ : France métropolitaine pour les 74 familles professionnelles retenues.

Source : données marché du travail, Dares- Pôle emploi ; traitement Dares.

du BTP, s'est conjuguée à une forte montée des flux de nouveaux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, produisant mécaniquement une baisse plus précoce du niveau de tension.

# Typologie des domaines professionnels selon l'évolution des tensions sur le marché du travail entre 2007 et 2009

Pour dresser un bilan de l'année 2009 du point de vue des métiers, chaque domaine professionnel a été classé selon l'intensité de la chute des tensions sur le marché du travail entre le dernier trimestre 2007 et le trimestre le plus bas de la période 2007-2009, et selon l'importance du rebond qui a suivi, ce qui fait apparaître trois groupes principaux (1) (graphique 5). Pour cette analyse, 74 familles et 18 domaines professionnels ont été retenus (encadré 2).

## Groupe 1 : les domaines professionnels qui ont le moins souffert de la crise

Ce premier groupe rassemble essentiellement des métiers du tertiaire, pour lesquels la récession de 2008-2009 n'a infléchi que modérément les tensions à la baisse. C'est notamment le cas des métiers de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive et des métiers de services aux particuliers et aux collectivités, traditionnellement peu sensibles aux cycles conjoncturels et pour lesquels l'emploi est dynamisé par des évolutions structurelles, telles la démographie ou les préférences de consommation. Ces métiers figurent le plus souvent parmi les profils les plus recherchés par les employeurs en 2010, si l'on exclut les emplois saisonniers (encadré 1). Les métiers de l'aide à la personne sont un exemple

de ces professions peu touchées par la récession (focus 1).

Les domaines du commerce et de l'administration et la gestion des entreprises ont également été moins touchés par la crise que la moyenne, même si la chute de l'indicateur de tension a tout de même été de l'ordre de 30 % pour ces deux domaines entre fin 2007 et le premier trimestre 2009. Certains métiers ont vu plus que d'autres leur situation se dégrader sur le marché du travail, tels les cadres et professions intermédiaires du commerce ou les secrétaires de direction, avec une chute importante des tensions sans rebond jusqu'à fin 2009.

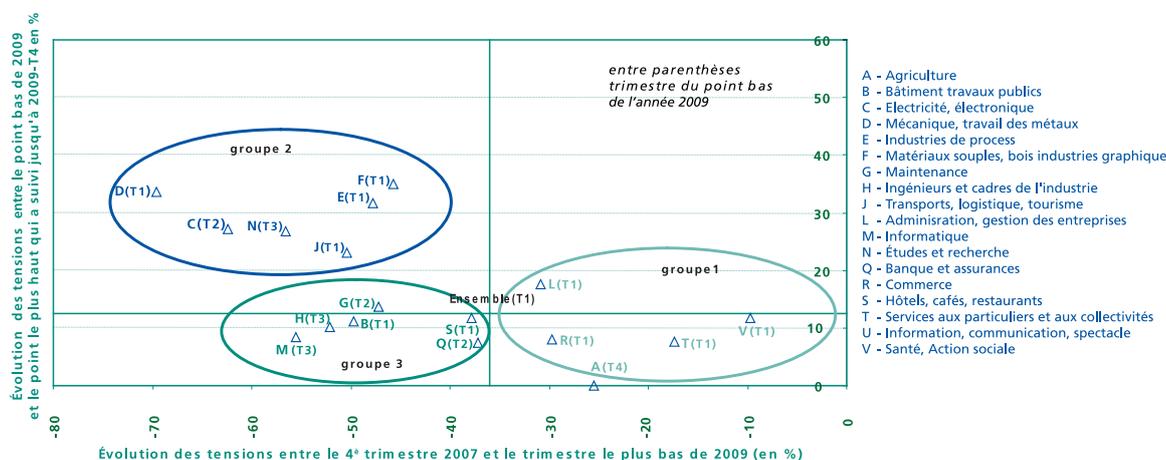
## Groupe 2 : les domaines dont les tensions sur le marché du travail ont fortement chuté mais ont rebondi fin 2009

C'est dans ce groupe que les tensions ont en moyenne le plus chuté, le rebond qui a suivi n'ayant pas permis de retrouver des niveaux de tension sur le marché du travail comparables à ceux d'avant la crise de fin 2008 et début 2009. Ce groupe est constitué de la majorité des familles de l'industrie (mécanique et travail des métaux, électricité-électronique, process, matériaux souples, bois et industries graphiques) et de certains domaines du tertiaire comme les transports et la logistique.

Dans les domaines industriels, la chute des tensions illustre tout à fait l'évolution défavorable de l'emploi, notamment intérimaire. Les difficultés rencontrées par l'industrie automobile se sont ainsi répercutées sur les métiers de la mécanique et du travail des métaux.

(1) Un quatrième groupe apparaît encore peu stabilisé ici ; il s'agit du domaine « Communication, art et spectacle » qui atteint son point bas au troisième trimestre 2009. La situation est donc trop récente pour la qualifier de « rebond ». Ces évolutions atypiques ont conduit à ne pas retenir ce groupe dans l'analyse.

Graphique 5 • Les domaines professionnels selon l'importance des effets de la crise sur les tensions sur le marché du travail (axe horizontal) et l'amplitude du rebond qui a suivi (axe vertical)



Source : données marché du travail, Dares-Pôle emploi ; traitement Dares.

Note : la classification obtenue ici est basée sur la méthode des centres mobiles ; chaque classe de la partition est constituée des points les plus proches des centres de gravité de ces classes, le nombre de classes ayant été choisi a priori.

Lecture : dans le domaine de la mécanique et du travail des métaux (D), les tensions ont chuté de 70 % entre le quatrième trimestre 2007 et le premier trimestre 2009 (T1), puis ont remonté de 30 % entre le premier trimestre et le dernier trimestre 2009. Ce domaine se trouve dans le groupe 2.

Champ : France métropolitaine pour les 18 domaines professionnels retenus.

Le rebond enregistré fin 2009 témoigne de la reprise de l'offre d'emploi sur contrat court (c'est-à-dire sur contrats de moins de six mois) plus particulièrement présente dans ce groupe (tableau 2). Les formes d'emploi court et plus particulièrement l'intérim (focus 2) ont été les premières à subir les effets de la crise mais ont été aussi les premières à se redresser, notamment au sein des petites unités sous-traitantes où l'intérim s'est imposé comme principale forme flexible de gestion de la main-d'œuvre [8].

### Groupe 3 : les domaines dont les tensions sur le marché du travail ont fortement chuté mais pour lesquels aucun rebond n'était encore observé fin 2009

L'absence de rebond à la fin 2009 caractérise ce groupe qui rassemble les métiers de l'informatique et des télécommunications, les ingénieurs et cadres de l'industrie, le bâtiment et les travaux publics, l'hôtellerie, restauration et alimentation, la banque et les assurances. Les secteurs d'activité dans lesquels ces métiers sont exercés ont souvent été marqués par une dynamique d'emploi peu favorable au cours de l'année 2009.

Les domaines professionnels de ce groupe ont subi entre 2008 et 2009 une forte chute des tensions qui témoigne d'une nette dégradation du marché du travail. Il en est ainsi pour les métiers de l'informatique et pour les cadres et ingénieurs de l'industrie, ces derniers étant très dépendants des difficultés rencontrées par le secteur industriel.

Les métiers du BTP ont subi les difficultés spécifiques au secteur de la construction, même si les perspectives d'emploi pourraient s'avérer plus favorables à l'horizon 2015-2020 (focus 3).

La baisse des tensions a été un peu moindre dans les domaines professionnels de l'hôtellerie, restauration et alimentation et de la banque et des assurances. Les métiers de la banque ont pâti de la crise financière, avec en particulier une chute des tensions chez les cadres. La dynamique de l'emploi a cependant été plus favorable que dans l'industrie ou le BTP sur cette période. Il s'agit en effet d'un domaine professionnel avec des emplois traditionnellement plus stables et donc moins soumis à la conjoncture. La restauration et surtout l'hôtellerie ont subi pour leur part les effets du recul de l'activité touristique mais les fluctuations conjoncturelles de l'emploi et du marché du travail y ont été également moindres que dans d'autres domaines.

Tableau 2 • Part des offres sur contrat de moins de 6 mois en 2007, 2008 et 2009 dans chaque groupe de métiers *En pourcentage*

	2007	2008	2009
Groupe 1 : les domaines professionnels qui ont le moins souffert de la crise .....	55,0	55,2	55,4
Groupe 2 : les domaines dont les tensions sur le marché du travail ont fortement chuté mais ont rebondi fin 2009 .....	63,7	63,8	68,9
Groupe 3 : les domaines dont les tensions sur le marché du travail ont chuté mais pour lesquels aucun rebond n'était encore observé fin 2009 .....	49,2	50,3	53,4
<b>Ensemble</b> .....	<b>55,9</b>	<b>56,3</b>	<b>57,7</b>

Champ : France métropolitaine pour les 18 domaines professionnels retenus.

Source : données marché du travail, Dares-Pôle emploi ; traitement Dares.

## Les évolutions structurelles des métiers et des qualifications

Les évolutions par métier observées en 2009 sont-elles purement conjoncturelles ou s'inscrivent-elles dans un mouvement de plus long terme d'évolution de l'emploi et du marché du travail ?

Pour tenter de distinguer, au sein de ces évolutions de court terme, les dimensions conjoncturelle et structurelle, ces résultats sont mis en regard des derniers travaux prospectifs menés à l'horizon 2015 par le groupe « Prospective des métiers et des qualifications » (PMQ) (2), qui mettent en exergue quelques grandes tendances structurelles de l'économie et du marché du travail français [9]. Outre un nombre important de postes à pourvoir dans les prochaines années pour remplacer les départs en fin de carrière des générations nombreuses nées après guerre, ces tendances font apparaître une tertiarisation continue de l'économie, une féminisation des emplois, des besoins croissants de cadres mais aussi d'emplois actuellement peu qualifiés des services et une augmentation du niveau de formation.

### Tertiarisation et féminisation des emplois, polarisation des qualifications

Depuis 2003, date de départ du dernier exercice prospectif, l'économie a poursuivi sa tertiarisation, avec un repli de l'emploi dans les domaines agricole et industriel et un essor des métiers du commerce et des services. L'emploi a été particulièrement dynamique dans les métiers de services aux particuliers, de l'action sociale et de la santé (tableau 3).

Sur la même période, une certaine polarisation des emplois s'est opérée, avec un fort accroissement du nombre de cadres (+600 000), de professions intermédiaires (+500 000), en particulier dans la santé et l'action sociale, mais aussi, dans une moindre mesure, du nombre d'employés peu qualifiés des services (encadré 2, « Définitions » ; tableau 4). Parallèlement, la proportion de femmes dans la population en emploi s'est accrue, passant de 46,1 % en 2003 à 47,5 % en 2009.

L'analyse des dix familles professionnelles qui ont créé le plus d'emplois ces dernières années permet d'illustrer ces trois grandes tendances (tableau 5). En effet, ces familles relèvent toutes du domaine tertiaire et comptent en moyenne 61 % de femmes en 2008-2009, contre 47 % pour l'ensemble de la population active occupée. Le développement de ces professions contribue donc à la féminisation de l'emploi. La distribution de l'emploi selon le genre reste cependant très segmentée, avec des familles professionnelles où les femmes occupent plus de trois emplois sur quatre, et d'autres familles où elles n'occupent qu'un emploi sur quatre. Si les métiers de cadres ont tendance à se féminiser, la mixité professionnelle reste en effet exceptionnelle dans les métiers moins qualifiés [10], en particulier les métiers d'aide et de soins aux personnes fragiles.

Les familles professionnelles les plus créatrices d'emploi sont en majorité des familles de cadres, mais c'est le cas aussi d'autres familles, telles celles des aides à domicile ou des aides-soignants : ces professions, actuellement considérées comme peu qualifiées, devraient être amenées à se développer ces prochaines années avec le vieillissement de la population.

Ces dix familles professionnelles sont en grande partie celles qui avaient été identifiées dans le dernier exercice de prospective comme étant potentiellement les plus créatrices d'emploi à l'horizon 2015 [9]. En lien avec des évolutions structurelles de la société et du marché du travail

(2) De nouveaux travaux de prospective sur les métiers et les qualifications sont en cours à la demande du Premier ministre devant aboutir en 2011 à une cartographie des métiers en 2020. La présente publication s'inscrit dans le cadre de cet exercice.

Tableau 3 • Population en emploi par grand domaine professionnel

Domaine professionnel (regroupement de métiers)	Effectif moyen 2008-2009 (milliers)	Évolution de l'emploi entre 2003 et 2009		Femmes 2008-2009 (%)
		(milliers)	(%)	
Agriculture .....	933	-168	-15	26
Bâtiment et travaux publics .....	1 914	+134	+8	4
Industrie .....	3 375	-264	-7	18
Transports, logistique et tourisme .....	1 925	-16	-1	20
Commerce, Hôtellerie restauration .....	3 908	+293	+8	50
Services aux particuliers et aux collectivités .....	2 995	+299	+11	77
Autres services marchands .....	4 971	+439	+10	57
Santé et Action sociale, culturelle et sportive .....	2 410	+313	+15	75
Enseignement .....	1 216	-14	-1	64
Administration publique .....	2 159	+4	+0	56
<b>Ensemble .....</b>	<b>25 806</b>	<b>+996</b>	<b>+4</b>	<b>47</b>

Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles regroupées par grand domaine (FAP 2009) ; effectifs en moyenne annuelle sur les années 2008-2009 ; évolutions entre les niveaux moyens de 2003 et 2009.

Champ : ménages ordinaires. France métropolitaine.

Source : enquêtes Emploi en continu, Insee ; calcul Dares.

français (vieillesse de la population, demande accrue de services, développement d'une « économie de la connaissance »), leur dynamique ne semble pas devoir être remise en cause par la crise. Ainsi, le nombre de cadres n'a pas diminué entre 2008 et 2009 (tableau 4) même si, dans certains domaines, la situation conjoncturelle du marché du travail s'est dégradée pour les cadres.

Dans le même temps, le nombre de personnes exerçant un métier d'ouvrier diminue, que celui-ci soit qualifié ou non qualifié. Les évolutions à l'œuvre diffèrent cependant selon les catégories d'ouvriers. Dans les domaines industriels, la baisse du nombre d'ouvriers est structurelle, la crise n'a fait qu'amplifier la tendance. Les emplois d'ouvriers industriels non qualifiés sont en nette baisse et le nombre d'ouvriers qualifiés évolue moins favorablement que ne l'envisageait le précédent exercice prospectif, leur effectif enregistrant une baisse depuis 2001, d'ampleur similaire à celle des ouvriers non qualifiés. Dans le BTP, le transport et la manutention, les effectifs d'ouvriers sui-

vaient une tendance à la hausse, mais la crise a engendré des pertes d'emploi.

### Un nombre important de postes à pourvoir du fait des départs en retraite

Au-delà des créations ou suppressions d'emploi, la pyramide des âges de certaines familles professionnelles implique de nombreux départs en retraite ces prochaines années et donc des besoins potentiellement importants de recrutements, y compris dans des familles professionnelles peu créatrices d'emploi : employés de la fonction publique, agents d'entretien, enseignants, ouvriers qualifiés... Dans d'autres familles, les nombreux départs potentiels se conjuguent à une forte dynamique de l'emploi. Ainsi, parmi les aides à domicile, 36 % des personnes ont entre 50 et 64 ans en 2008-2009, contre 24 % dans l'en-

Tableau 4 • Emplois selon le niveau de qualification de la famille professionnelle

	Effectif moyen 2008-2009 (milliers)	Évolution de l'emploi entre 2003 et 2009		Évolution de l'emploi entre 2008 et 2009	
		(milliers)	(%)	(milliers)	(%)
Ouvrier peu qualifié	1 256	-156	-12	-133	-10,1
Ouvrier qualifié	5 032	-102	-2	-92	-1,8
Employé peu qualifié	3 288	+251	+8	-48	-1,4
Employé qualifié	4 732	-5	-0	-67	-1,4
Profession intermédiaire	4 942	+493	+11	+26	+0,5
Cadre	4 959	+620	+14	+37	+0,7
<b>Ensemble des FAP*</b>	<b>25 806</b>	<b>+996</b>	<b>+4</b>	<b>-230</b>	<b>-0,9</b>

\* y compris les familles professionnelles composées en majorité d'indépendants (artisans, commerçants, chefs d'entreprise) et celles qui ne sont pas renseignées.

Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles regroupées par niveau de qualification dominant (FAP 2009), effectifs en moyenne annuelle sur les années 2008-2009 ; évolutions entre les niveaux moyens des années considérées.

Champ : ménages ordinaires. France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu ; traitement Cas-Dares.

Tableau 5 • Les dix familles professionnelles qui ont créé le plus d'emploi entre 2003 et 2009

Famille professionnelle (par ordre décroissant du nombre d'emplois créés entre 2003 et 2009)	Effectif moyen 2008-2009 (milliers)	Évolution de l'emploi entre 2003 et 2009		Femmes 2008-2009 (%)
		(milliers)	(%)	
Aides à domicile et aides ménagères	519	+181	+51	98
Personnels d'études et de recherche	369	+100	+39	23
Vendeurs	859	+93	+12	76
Infirmiers, sages-femmes	534	+83	+18	87
Professionnels des arts et spectacles	356	+82	+29	41
Cadres de la banque et des assurances	266	+75	+38	41
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	581	+70	+13	50
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	517	+68	+15	26
Ingénieurs informatique et télécom	316	+68	+25	21
Aides-soignants	526	+59	+13	90
<b>Ensemble des 10 FAP</b>	<b>4 842</b>	<b>+879</b>	<b>+22</b>	<b>61</b>
<b>Ensemble des FAP*</b>	<b>25 806</b>	<b>+996</b>	<b>+4</b>	<b>47</b>

\* y compris les familles professionnelles non renseignées.

Concepts : emploi au sens du BIT ; effectifs en moyenne annuelle sur les années 2008 et 2009 ; évolutions entre les niveaux moyens de 2003 et 2009.

Champ : ménages ordinaires. France métropolitaine.

Source : enquêtes Emploi en continu, Insee ; calculs Dares.

Tableau 6 • Les dix familles professionnelles qui emploient le plus de seniors de 50 à 64 ans en proportion de leurs effectifs, en 2008-2009

Famille professionnelle par ordre décroissant de la part des seniors dans l'emploi	Emploi total 2008-2009 (milliers)	Part des seniors (%)	Dont		Part des femmes parmi les seniors (%)
			50-54 ans	55-64 ans	
			(%)	(%)	
Employés de maison	245	43	19	24	97
Dirigeants d'entreprises	174	40	20	20	12
Médecins et assimilés	372	40	15	24	39
Cadres de la fonction publique (cat. A et assimilés)	414	37	17	21	44
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	520	36	15	21	35
Aides à domicile et aides ménagères	519	36	18	19	98
Prof. intermédiaires admin. de la fonction publique (cat. B et assimilés)	426	35	17	17	69
Assistants maternels	418	34	17	17	99
Cadres de la banque et des assurances	266	32	16	17	35
Agents d'entretien	1 253	31	16	15	72
<b>Ensemble des 10 FAP</b>	<b>4 607</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>64</b>
<b>Ensemble des FAP*</b>	<b>25 806</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>48</b>

Source : enquêtes  
Emploi 2008 et 2009,  
Insee ; calcul Dares.

Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009) ; effectifs et pourcentages en moyenne annuelle sur les années 2008 et 2009.  
Champ : ménages ordinaires. France métropolitaine.

Tableau 7 • Structure par niveau de diplôme de la population en emploi en 2009

En pourcentage

	Au moins Bac+3	Bac+2	Bac	CAP- BEP	Sans diplôme ou brevet
<b>Ensemble des familles professionnelles en 2009</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>23</b>
Dont :					
Cadres	61	16	13	5	5
Professions intermédiaires	15	35	22	17	11
Employés qualifiés	7	16	29	29	19
Employés peu qualifiés	2	4	14	32	48
Ouvriers qualifiés	2	5	15	46	34
Ouvriers peu qualifiés	1	3	14	36	46
<b>Ensemble des familles professionnelles en 2003</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>28</b>

Source : enquêtes  
Emploi en continu ;  
Insee ; traitement  
Cas-Dares.

Lecture : En 2003, 14 % de la population en emploi détenait un diplôme au moins égal à Bac+3, cette proportion est de 18 % en 2009. Elle atteint 61 % pour les familles professionnelles de niveau cadre.

Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles regroupées par niveau de qualification dominant (encadré 2, « Définitions »).

Champ : ensemble de la population active occupée ayant terminé ses études, à l'exception des apprentis.

semble de la population en emploi (tableau 6). À terme, ces familles professionnelles pourraient avoir du mal à recruter sur les profils actuels (focus 1).

### Les personnes en emploi sont de plus en plus diplômées, quel que soit le niveau de qualification de la profession

Entre 2003 et 2009, le niveau de diplôme de la population en emploi s'est sensiblement accru, dans le sens d'une progression de la part des diplômés du supérieur et des bacheliers : au total, la part des titulaires d'un niveau au moins égal au baccalauréat est passée de 43 % à 51 %. En contrepartie, la proportion de titulaires d'un CAP ou BEP a baissé et la part des non-diplômés ou titulaires du seul brevet est passée de 28 % à 23 % (tableau 7). Cette évolution traduit à la fois l'essor des professions les plus qualifiées (cadres et professions intermédiaires) et l'augmentation du niveau de diplôme à chaque degré

de qualification, les générations nouvellement arrivées sur le marché du travail étant plus diplômées que les générations anciennes parties à la retraite.

Assez logiquement, les personnes exerçant un métier de niveau cadre ou profession intermédiaire sont plus souvent diplômées du supérieur (respectivement les trois quarts et la moitié des effectifs), ce qui n'exclut pas l'existence de niveaux de diplômes inférieurs notamment pour les générations les plus anciennes et celles qui ont accédé à ces métiers par promotion. Les ouvriers et employés occupant les postes les moins qualifiés sont aussi les moins diplômés : tous âges confondus, les non-diplômés ou titulaires du seul brevet représentent près de la moitié des effectifs. Les employés et ouvriers qualifiés occupent une position intermédiaire, avec cependant des niveaux de diplôme supérieurs pour les employés qualifiés.

Sabine BESSIERE, Laure OMALEK, Xavier VINEY (Dares),  
Tristan KLEIN, Frédéric LAINÉ (Centre d'Analyse Stratégique),  
Anita BONNET, Jean-Louis ZANDA (Pôle emploi).

## Focus 1 Les métiers de l'aide à la personne

Les métiers de l'aide à la personne sont analysés ici à travers trois familles professionnelles : les employés de maison, les aides à domicile et aides ménagères et les assistants maternels. L'activité professionnelle consiste à aider les personnes dans leurs tâches domestiques ou parentales. Plus spécifiquement, les employés de maison effectuent des travaux domestiques chez les particuliers, les aides à domicile aident les personnes âgées ou dépendantes et les assistants maternels gardent des enfants (à leur domicile principalement, mais aussi dans des structures collectives, ou encore au domicile des parents) (1).

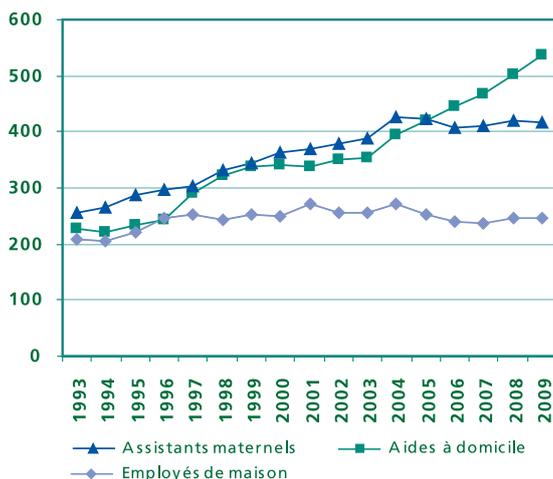
Sur les deux dernières décennies, les effectifs d'assistants maternels et d'aides à domicile ont fortement augmenté (graphique 6). L'emploi des aides à domicile a particulièrement crû sur les années 2003-2009. Ces métiers ont été peu affectés par la crise, avec même une poursuite de la croissance des aides à domicile. Ainsi, au plus fort de la crise, c'est-à-dire entre octobre 2008 et octobre 2009, on ne constate qu'une légère baisse des offres d'emploi déposées à Pôle emploi pour les aides à domicile et aides ménagères, voire une croissance pour les employés de maison et les assistants maternels [6].

Les perspectives d'emploi dans ces métiers sont soutenues par les évolutions démographiques et celles des comportements de consommation. Ces professions bénéficient en effet du vieillissement de la population, le recours aux services à domi-

cile étant fortement croissant avec l'âge, et de l'augmentation du travail des femmes. Le maintien à un niveau relativement élevé de la fécondité devrait également entretenir les besoins d'emploi d'assistants maternels.

Les soutiens financiers apportés par les pouvoirs publics à ces emplois et la progression globale du niveau de revenus contribuent aussi à leur expansion.

Graphique 6 • Évolution de l'emploi dans les métiers de l'aide à la personne en milliers



Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009).

Champ : ménages ordinaires. France métropolitaine.

(1) Le champ analysé est donc plus restreint que celui des services à la personne, qui comprend également des prestations diverses rendues au domicile des personnes comme le jardinage, des cours à domicile, la réparation de matériel informatique...

Source : enquêtes Emploi annuelles de 1993 à 2002 (rétropolées), puis en continu à partir de 2003, Insee ; calculs Dares.

Enfin, les besoins potentiels de recrutement dans ces métiers résultent également des nombreux départs en fin de carrière dans les prochaines années [9], la part des seniors y étant plus élevée que dans d'autres métiers (tableau 8).

Tableau 8 • Caractéristiques de l'emploi dans les métiers de l'aide à la personne

	Employés de maison	Aides à domicile et aides ménagères	Assistants maternels	Ensemble des FAP
<b>Nombre d'actifs occupés en 2007-2009 (milliers)</b> .....	<b>243</b>	<b>502</b>	<b>416</b>	<b>25 731</b>
Dont (en %) :				
Femmes .....	96	98	99	47
Jeunes de 15 à 29 ans .....	6	9	10	21
Seniors de 50 ans ou plus .....	45	37	35	25
Titulaires du bac ou plus .....	9	16	20	50
Titulaire d'un CAP ou d'un BEP .....	21	33	37	26
Sans diplôme ou brevet .....	70	51	44	24
Immigrés .....	35	14	12	8
Personnes à temps partiel .....	79	67	33	17
- dont mi-temps ou moins .....	69	53	50	7
- dont situations de sous-emploi .....	32	38	36	29
Salaire mensuel médian (euros) .....	580	800	900	1 500
Salaire mensuel médian à temps complet (euros) .....	1 200	1 190	1 020	1 600

Lecture : Parmi les 502 000 aides à domicile ou aides ménagères, on compte 98 % de femmes et 37 % de personnes de 50 ans ou plus. 67 % déclarent être à temps partiel, parmi lesquelles 53 % effectuent au maximum un mi-temps et 38 % sont en situation de sous-emploi. Le salaire médian est de 1 190 euros pour celles qui déclarent travailler à temps complet, et de 800 euros si l'on inclut les personnes à temps partiel.

Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009) ; effectifs en moyenne annuelle sur les années 2007 à 2009. Les personnes en situation de sous-emploi sont des salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour cela. Le salaire médian sépare la population en deux : 50 % gagnent plus, 50 % gagnent moins ; il s'agit du salaire mensuel déclaré par les personnes salariées enquêtées (hors apprentis et stagiaires), y compris les primes imputées au prorata du mois.

Champ : ménages ordinaires. France métropolitaine.

Source : enquêtes Emploi 2007 à 2009, Insee.

Ces métiers sont essentiellement occupés par des femmes, majoritairement peu diplômées (tableau 8). De véritables compétences sont toutefois nécessaires pour mener à bien les tâches requises, certaines étant à cet égard relativement complexes en raison des populations avec lesquelles construire la relation de service. Une offre de diplômes et de certifications professionnelles existe à ce titre, et paraît même abondante. Cependant, 62 % des intervenantes à domicile auprès des personnes fragiles (jeunes enfants, personnes âgées ou handicapées) n'ont pas de diplôme du secteur sanitaire et social, et moins d'une sur cinq dispose du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ou du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile [11].

Selon l'enquête Besoins en main-d'œuvre de Pôle emploi (encadré 2, « Sources »), les recrutements dans ces métiers sont jugés par les entreprises comme étant plus difficiles que la moyenne (encadré 1). Ces difficultés de recrutement pourraient se renforcer à l'avenir, le vivier de main-d'œuvre étant appelé à se restreindre. Ces métiers recrutent en effet essentiellement des femmes peu diplômées, en seconde partie de carrière, souvent en provenance du chômage ou de l'inactivité [10].

Les conditions d'emploi dans ces métiers sont moins bonnes que la moyenne : faible durée moyenne du travail, discontinuité de travail dans la journée ou dans l'année, multitude d'employeurs, faibles rémunérations, isolement et absence de perspectives de carrière. Les assistants maternels se distinguent néanmoins des aides à domicile et des employés de maison par une part majoritaire d'emplois à temps complet et donc des salaires médians un peu supérieurs, même si

la rémunération est également fonction du nombre d'enfants accueillis et de l'offre disponible sur le territoire.

## Focus 2

### Les métiers de l'intérim

#### Des emplois d'ouvrier, souvent peu qualifiés, manutention en tête

Les intérimaires se retrouvent principalement dans les familles professionnelles d'ouvriers (1). Après avoir culminé à 80 % dans les années 1998 à 2001, la proportion d'ouvriers parmi les intérimaires est de 70 % en 2009, selon l'enquête Emploi. La moitié d'entre eux sont sur des postes non qualifiés. Par ailleurs, 18 % des intérimaires exercent un métier d'employé, 10 % une profession intermédiaire et seulement 2 % sont cadres.

En proportion du nombre de salariés, les intérimaires sont surtout présents sur les postes d'ouvrier non qualifiés : en 2009, la part des intérimaires y atteint 11 %, alors qu'elle est inférieure à 4 % pour les ouvriers qualifiés et très faible dans les autres familles professionnelles (moins de 1 % parmi les employés et professions intermédiaires et 0,2 % chez les cadres). Le taux de recours à l'intérim culmine sur les postes d'ouvrier non qualifiés de la manutention (19 % sur la période 2007-2009), de l'industrie (industries de process, notamment la chimie et l'agroalimentaire, travail des métaux, mécanique, électricité-électronique) et dans le gros-œuvre du bâtiment et les travaux publics (tableau 9).

(1) La catégorie socio-professionnelle des salariés est déterminée ici par le niveau de qualification majoritaire de la famille professionnelle à laquelle ils appartiennent (encadré 2 : « Définitions »). Dans ce focus, les familles professionnelles d'ouvriers recouvrent les domaines de l'agriculture, du bâtiment, de l'industrie et de la manutention.

Tableau 9 • Les familles professionnelles qui ont eu le plus recours à l'intérim sur la période 2007-2009

Famille professionnelle (FAP) par ordre décroissant du taux de recours à l'intérim	Nombre de salariés (milliers)	Taux de recours à l'intérim (%)	Apprentis (%)	CDD ou contrat aidé (%)	Temps partiel* (%)	Femmes (%)	15-29 ans (%)	50 ans et plus (%)	Immigrés (%)
ONQ manutention	349	19	1	14	11	31	37	14	10
ONQ enlèvement ou formage de métal	52	18	4	7	3	28	35	18	10
ONQ industries de process	239	17	1	12	6	47	28	17	10
ONQ électricité électronique	43	14	9	9	10	48	37	22	10
ONQ mécanique	181	14	15	7	5	17	43	15	9
ONQ gros œuvre, travaux publics et extraction	219	12	11	12	5	3	46	12	23
OQ électricité électronique	75	9	1	3	5	34	18	23	7
Conducteurs d'engins du BTP	82	9	1	2	1	0	23	22	10
OQ formage de métal	155	9	1	3	1	3	18	25	9
OQ manutention	458	8	0	5	4	14	18	20	8
ONQ bâtiment second oeuvre	140	8	27	14	11	6	53	13	9
OQ travaux publics, béton et extraction	103	7	1	4	1	1	21	27	19
OQ bâtiment gros œuvre	298	6	1	5	1	1	30	18	28
<b>Ensemble des 13 FAP</b>	<b>2 394</b>	<b>11,3</b>	<b>4,4</b>	<b>8,2</b>	<b>5,1</b>	<b>16,7</b>	<b>30,8</b>	<b>17,9</b>	<b>13,2</b>
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>22 938</b>	<b>2,2</b>	<b>1,5</b>	<b>9,6</b>	<b>17,9</b>	<b>49,1</b>	<b>22,4</b>	<b>22,9</b>	<b>8,2</b>

\*hors apprentis et stagiaires

ONQ : ouvriers non qualifiés ; OQ : ouvriers qualifiés.

Concepts : emploi au sens du BIT, mesuré en moyenne annuelle sur les années 2007 à 2009, âge en années révolues à la date de l'enquête.

Champ : salariés des ménages ordinaires. France métropolitaine.

Source : enquêtes  
Emploi 2007 à 2009,  
Insee ; calculs Dares.

Les métiers qui font le plus appel à l'intérim regroupent des emplois d'exécution relativement standardisés, susceptibles d'être occupés sans délais et sur une courte période par des personnes immédiatement opérationnelles. Le recours à l'intérim permet alors d'externaliser le recrutement sur ces postes, pour faire face à un surcroît temporaire d'activité ou, par exemple, lors de la mise en œuvre de grands projets industriels ou de chantiers de travaux publics. Il permet aussi de recruter des salariés sur des postes où les conditions de travail sont difficiles et où le turn-over est important, comme dans l'industrie agroalimentaire ou la construction par exemple, et de remédier à des difficultés de recrutement sur ces métiers [12].

En dehors de la manutention, l'intérim s'est peu développé dans le domaine tertiaire : il représente au maximum 2 % de l'emploi parmi les secrétaires et autres employés administratifs des entreprises. Dans les métiers de l'hôtellerie-restauration, de la distribution ou du nettoyage, qui exigent une forte souplesse de la main-d'œuvre, d'autres formes juridiques permettant l'ajustement viennent remplacer l'intérim comme outil de flexibilité [12]. Le temps partiel en particulier est très présent dans ces domaines et souvent subi, tandis qu'il concerne peu les métiers d'ouvriers, où l'intérim prévaut. Ainsi, dans les 13 familles professionnelles où la proportion d'intérimaires est supérieure à 6 %, seuls 5 % des salariés sont à temps partiel, contre 18 % de l'ensemble des salariés (tableau 9).

Parallèlement à l'intérim, le recours à d'autres formes de contrats courts (CDD ou contrats aidés) est courant sur les postes d'ouvriers non qualifiés de la manutention, du bâtiment et des industries de process (agroalimentaire notamment), tandis que l'apprentissage est très développé dans la mécanique et le bâtiment.

Sur ces postes non qualifiés d'ouvriers, les intérimaires sont nettement plus jeunes que la moyenne : sur la période 2007-2009, plus du tiers d'entre eux a moins de 25 ans, soit une proportion trois fois plus élevée que parmi les salariés en CDI. Pour ces jeunes, l'intérim peut être un moyen d'insertion sur le marché du travail et constituer une porte d'entrée vers des emplois plus qualifiés et plus stables, surtout pour les plus diplômés [13].

### Focus 3

## Les métiers du bâtiment et des travaux publics

Les métiers du bâtiment et des travaux publics regroupent sept familles professionnelles, allant des ouvriers non qualifiés aux emplois de cadres.

Ils représentent 1,9 million d'emplois en 2009, dont 355 000 indépendants.

### Des difficultés structurelles de recrutement, un rôle important de l'intérim et de l'apprentissage

Les difficultés de recrutement exprimées par les employeurs sont régulièrement plus élevées dans le BTP que dans l'industrie, selon les enquêtes de conjoncture de l'Insee. Elles concernent principalement les métiers qualifiés du BTP, selon l'enquête annuelle Besoins en main-d'œuvre 2010 de Pôle emploi, et notamment les professionnels du travail de la pierre, les charpentiers, les couvreurs, les plombiers et chauffagistes. Cependant, l'indicateur de tension sur le marché du travail a fortement diminué avec la crise (graphique 4), en particulier dans le gros œuvre. Les mises en chantier impliquent en effet des investissements lourds qui ont été sensiblement affectés par la crise, alors que l'activité du second œuvre (réparations, rénovation, mise aux normes...) a pu être soutenue dans un premier temps par la demande des ménages.

Le taux de recours à la main-d'œuvre intérimaire est important (focus 2), permettant ainsi des ajustements rapides de l'emploi en fonction du niveau de l'activité. L'apprentissage est également développé : il représente 5,2 % des emplois salariés du BTP contre 1,2 % pour l'ensemble des métiers. Les ouvriers apprentis, classés comme non qualifiés, représentent un quart des effectifs de la famille professionnelle des ouvriers non qualifiés du second œuvre et 11 % de celle du gros œuvre et des travaux publics.

### Un fort turn-over parmi les ouvriers non qualifiés, des changements fréquents d'entreprise pour les ouvriers qualifiés

Les emplois de courte durée (intérim, CDD et contrats aidés) représentent un quart des emplois non qualifiés d'ouvriers (tableau 10). Ceux-ci peuvent être qualifiés de métiers à instabilité professionnelle en raison des nombreuses transitions emploi-chômage et de la fréquence des changements de métier lors de ces transitions. Au regard du nombre d'emplois disponibles, les demandeurs d'emplois sont d'ailleurs particulièrement nombreux. Il s'agit dans le même temps de métiers d'insertion pour les jeunes avec des perspectives d'évolution vers des postes plus qualifiés.

Chez les ouvriers qualifiés du bâtiment, la proportion d'emplois de courte durée est plus faible. Les changements d'entreprise avec continuité de l'activité dans le même métier sont en revanche fréquents car les compétences professionnelles mobilisées sont très demandées sur le marché

du travail. Ces métiers sont ainsi positionnés sur des marchés du travail qualifiés de marchés professionnels [14]. Quant aux techniciens, agents de maîtrise et cadres du BTP, ils se distinguent par de nombreuses promotions internes.

## De nombreux départs à la retraite prévisibles pour les indépendants

Le domaine professionnel du BTP est globalement assez jeune, puisque les moins de 30 ans représentent 27 % des effectifs contre 21 % dans l'ensemble des métiers.

La proportion de seniors âgés d'au moins 50 ans est plus élevée parmi les ouvriers des travaux publics et de l'extraction (27 %) et les cadres du BTP (26 %), laissant augurer une intensité de départs à la retraite particulièrement forte dans les années à venir. Au niveau plus détaillé, la proportion de plus de 50 ans culmine chez les artisans (30 %), les architectes libéraux (36 %) et les ouvriers des travaux publics de l'État et des collectivités locales qu'ils soient non qualifiés (31 %) ou qualifiés (49 %).

Parmi les demandeurs d'emploi issus des métiers qualifiés du gros œuvre et des travaux publics, la

proportion importante de ceux de 50 ans et plus soulève la question de leur employabilité dans ces mêmes métiers, qui impliquent des conditions de travail difficiles.

## Des perspectives d'emploi à moyen terme

Le nombre d'emplois dans les métiers du BTP a progressé de manière presque ininterrompue de 2000 à 2008. Seule la période 2008-2009 est marquée par d'importantes pertes d'emplois. Au total entre 2003 et 2009, 130 000 emplois ont donc été créés, soit une augmentation relative de 8 %.

Les perspectives d'emploi dans les métiers du bâtiment continuent d'apparaître assez favorables à moyen terme. La dynamique démographique (croissance du nombre de ménages) nourrit l'accroissement du flux de constructions de logements neufs, estimés entre 320 000 et 370 000 par an d'ici 2020, quoique sur un rythme légèrement ralenti par rapport à la période 2005-2009 [15]. Le Grenelle de l'environnement et le « verdissement » de l'économie devraient stimuler l'activité du BTP, sous réserve de la disponibilité des financements publics et privés.

Tableau 10 • Caractéristiques de l'emploi dans les métiers du bâtiment et des travaux publics

Famille professionnelle	ONQ gros œuvre et travaux publics	ONQ second œuvre	OQ travaux publics	OQ gros œuvre	Conducteur d'engins	OQ second œuvre	Techniciens et AM	Cadres	Ensemble du domaine	Ensemble des FAP
<b>Nombre d'actifs occupés en 2007-2009 (milliers)</b>	<b>219</b>	<b>140</b>	<b>112</b>	<b>393</b>	<b>82</b>	<b>555</b>	<b>272</b>	<b>123</b>	<b>1 896</b>	<b>25 731</b>
Dont (en %) :										
Indépendants	0	0	8	24	0	37	7	21	19	11
Apprentis	11	27	0	1	1	2	1	0	4	1
Intérim, CDD ou contrats aidés	23	22	10	9	11	7	5	4	10	11
Femmes	3	6	2	2	0	2	7	16	4	47
Jeunes de 15 à 29 ans	46	53	21	25	23	21	21	19	27	21
Seniors de 50 ans ou plus	12	13	27	21	22	22	23	26	21	25
Immigrés	23	9	18	27	10	13	8	9	16	8
Diplômés du supérieur	3	3	5	3	1	4	27	67	11	31
Bacheliers	11	10	14	10	6	16	19	13	13	19
Titulaires d'un CAP ou d'un BEP	30	39	40	40	43	55	35	11	41	26
Sans diplôme ou brevet	56	49	41	46	50	25	19	9	35	24
Salaire mensuel médian à temps complet* (euros)	1 300	1 250	1 590	1 500	1 550	1 500	1 880	2 630	1 510	1 600

\* ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et étudiants

ONQ : ouvriers non qualifiés, OQ : ouvriers qualifiés, AM : agents de maîtrise.

Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009) ; effectifs en moyenne annuelle sur les années 2007 à 2009.

Le salaire médian sépare la population en deux : 50 % gagnent plus, 50 % gagnent moins ; il s'agit du salaire mensuel déclaré par les personnes salariées enquêtées (hors apprentis et stagiaires), y compris les primes imputées au prorata du mois.

Champ : ménages ordinaires. France métropolitaine

Source : enquêtes Emploi 2007 à 2009, Insee.

## LES PROJETS DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS FIN 2009

Fin 2009, selon l'enquête de Pôle emploi sur les besoins en main-d'œuvre (encadré 2, « Sources »), les établissements privés, les collectivités locales et les établissements publics administratifs (hors administrations de l'État et entreprises publiques) faisaient état d'environ 1,7 million de projets de recrutement pour l'année à venir. 37,5 % correspondaient à des contrats saisonniers [16].

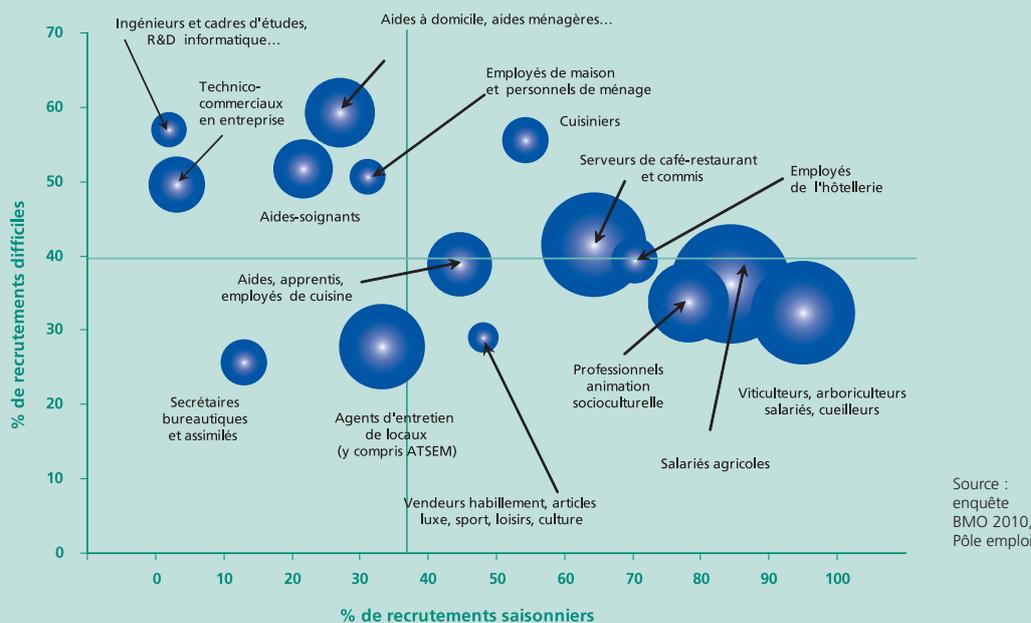
### Les quinze métiers les plus recherchés par les employeurs fin 2009

Les profils les plus recherchés par les employeurs correspondent souvent à des besoins ponctuels ou saisonniers, que les employeurs peuvent anticiper. Ils concernent les métiers liés à l'agriculture (ouvriers agricoles et viticoles...), certains métiers de services (serveurs, employés de cuisine, animateurs, aides à domicile...) et les fonctions sanitaires et sociales (aides-soignants, aides médico-psychologiques...). À l'inverse, les métiers de l'industrie manufacturière et de la construction ne sont que faiblement mentionnés dans les intentions d'embauches.

L'observation des 15 métiers les plus recherchés pour l'année 2010 met schématiquement en évidence 4 grands groupes (graphique) :

- des métiers assortis d'assez fortes difficultés de recrutement avec des postes recherchés largement saisonniers. Dans ce groupe, on trouve les professions de l'hôtellerie et de la restauration : employés de l'hôtellerie, serveurs de café-restaurant et cuisiniers ;
- des métiers où les difficultés d'embauche sont plus faibles et les recrutements souvent ponctuels ou saisonniers : on trouve ici les salariés agricoles et viticoles mais aussi les animateurs socioculturels, les aides de cuisine et les vendeurs en habillement ;
- des métiers où les difficultés d'embauche sont fortes mais la part de projets saisonniers faible. Il y a là à la fois des professions de services aux particuliers, les aides-soignants et des métiers de services aux entreprises (ingénieurs, technico-commerciaux), essentiellement qualifiés ;
- d'autres métiers de services aux entreprises sont recherchés de façon permanente et font l'objet de faibles difficultés d'embauche. Il s'agit de métiers opérationnels (agents d'entretien) ou administratifs (secrétaires bureautiques).

Graphique • Les 15 métiers suscitant le plus grand nombre de projets de recrutement pour 2010, selon l'importance des recrutements saisonniers et des recrutements jugés difficiles



Lecture : Les métiers de salariés agricoles sont ceux qui suscitent le plus de projets de recrutements de la part des employeurs pour 2010. Parmi ces projets, 84 % correspondent à des emplois saisonniers et 36 % correspondent à des recrutements jugés difficiles.

Champ : ensemble des établissements privés et des collectivités locales, établissements publics administratifs entrant dans le champ de l'enquête (encadré 2, « sources »). France métropolitaine et DOM.

### Un employeur sur cinq envisage de recruter dans l'année

Fin 2009, la proportion d'employeurs ayant l'intention d'embaucher en 2010 s'établit à 19,7 %, correspondant à 524 900 employeurs potentiels. Cette propension à recruter tend logiquement à croître avec la taille des établissements (compte tenu en partie d'un effet d'échelle) et varie selon les secteurs d'activité. Elle atteint son niveau maximal dans le secteur de l'hôtellerie-restauration devant, au sein des services, les activités informatiques, l'enseignement ainsi que la santé et l'action sociale. Au sein des activités industrielles, la fabrication d'équipement électrique et de matériel de transport ainsi que l'industrie pharmaceutique sont les plus enclines à embaucher. À l'inverse, la propension à recruter est plus faible dans le commerce (en particulier la vente au détail) et la construction.

### 4 projets de recrutement sur 10 sont jugés difficiles par les employeurs, principalement en raison d'un profil inadéquat des candidats

D'après les déclarations des employeurs, 40 % des prévisions d'embauche sont assorties de difficultés de recrutement potentielles. Cet indicateur est fortement lié au métier. Les recrutements sont jugés plus difficiles que la moyenne pour les métiers qualifiés du BTP, les métiers de bouche, les cuisiniers, les métiers qualifiés de l'hôtellerie, les ouvriers qualifiés et les techniciens industriels. En revanche, les recrutements sont ressentis comme moins difficiles dans la plupart des professions administratives, pour les caissiers et certaines catégories de vendeurs (vendeurs généralistes ou de l'habillement), ainsi que pour les ouvriers non qualifiés.

## NOMENCLATURES, SOURCES ET DÉFINITIONS

### Nomenclature des familles et domaines professionnels (FAP)

Les métiers sont analysés ici à travers la nomenclature des familles professionnelles (FAP), mise au point par la Dares. Cette nomenclature permet d'analyser pour un même métier les offres et les demandes d'emploi recueillies par Pôle emploi, classées selon le « Répertoire opérationnel des métiers et des emplois » (ROME), et les données sur l'emploi classées selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) utilisée par l'Insee dans ses enquêtes. Pour plus de détails, se reporter au site Internet du ministère du Travail : [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr) (rubrique Études, recherche, statistiques de la Dares / Statistiques / Métiers et qualifications).

Les FAP 2009 regroupent **87 familles professionnelles**, elles-mêmes rassemblées en **22 domaines**. Les domaines professionnels sont donc des regroupements de métiers et diffèrent des secteurs d'activité, fondés sur l'activité principale de l'entreprise.

Dans cette publication, 13 familles professionnelles dont les recrutements ne passent pas ou peu par Pôle emploi, sont exclues de l'analyse des tensions sur le marché du travail : les agriculteurs-éleveurs, les artisans, les dirigeants d'entreprises, les cinq familles professionnelles de la fonction publique, les patrons d'hôtels-café-restaurants, les médecins, les enseignants et formateurs ainsi que les professionnels de la politique et le clergé.

### Sources

#### Les estimations annuelles d'emploi

Depuis septembre 2009, les estimations annuelles d'emplois sont estimées avec le dispositif ESTEL (Estimations d'emploi localisé) par statut et secteur d'activité à partir de deux sources principales : les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) dites « grand format » car elles incluent les effectifs de la fonction publique d'état et les salariés des particuliers employeurs, auxquelles on rajoute les effectifs des non salariés. Les estimations calculées par ESTEL sont corrigées de la multiactivité et correspondent à un concept d'emploi au sens du Bureau International du Travail (BIT). Ainsi, toute personne ayant effectué un travail déclaré au cours de la dernière semaine de l'année est comptabilisée dans le niveau d'emploi. Les données 2007 publiées en septembre 2009 ont été expertisées par les directions régionales de l'Insee. Pour les années 2008 et 2009, l'emploi non salarié est estimé à partir de l'observation des tendances passées. Les estimations d'emploi pour la France métropolitaine seront révisées mi-mars 2011 lors de la publication de l'Informations Rapides « créations d'emploi dans le secteur concurrentiel au quatrième trimestre 2010 - résultats révisés ».

#### L'enquête Emploi de l'Insee

L'enquête Emploi fournit le nombre de personnes en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), en moyenne sur l'année. Elle est menée par l'Insee auprès des ménages « ordinaires » de France métropolitaine. Depuis 2003, elle est réalisée en continu tout au long de l'année. Chaque trimestre, environ 70 000 personnes de 15 ans et plus répondent à l'enquête ; ils sont interrogés six trimestres consécutifs. Jusqu'en 2002, l'enquête était réalisée un mois précis de l'année, en général en mars (présentation détaillée sur le site internet de l'Insee : <http://www.insee.fr>).

Les derniers résultats sont disponibles pour l'ensemble de l'année 2009. Cependant les évolutions annuelles par famille professionnelle sont fragiles et les données par FAP sont souvent consolidées sur plusieurs années (2007 à 2009 par exemple) pour obtenir un échantillon plus large et des résultats plus solides.

#### Les statistiques mensuelles des demandes et des offres d'emploi collectées par Pôle emploi

Les statistiques sur les demandes et les offres d'emploi sont issues des fichiers de gestion de Pôle emploi. Elles comptabilisent les stocks en fin de mois et les flux du mois : inscriptions et sorties des listes pour les demandes, enregistrements et sorties pour les offres. Les corrections de variations saisonnières sont opérées par la Dares. Pour plus de détails, se reporter au site internet <http://www.travail.gouv.fr> (rubriques Études, recherche, statistiques de la Dares / Statistiques / Chômage) ou au site internet de Pôle emploi : <http://www.pole-emploi.org>.

#### L'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) de Pôle emploi

L'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, d'emplois à temps partiel ou saisonniers. L'enquête BMO 2010 a été réalisée en décembre 2009 dans les 22 régions métropolitaines et les 4 départements d'outre-mer. Elle s'adresse aux établissements privés, à des établissements publics administratifs (écoles, hôpitaux...) et aux collectivités locales, à l'exclusion des particuliers employeurs, des entreprises publiques et de la fonction publique d'État. Sur les 2 700 000 établissements entrant dans le champ de l'enquête, plus de 1 730 000 ont été interrogés, par voie postale ou téléphonique. Environ 400 000 réponses ont été collectées et exploitées cette année pour la France entière. Un volet complémentaire relatif aux motifs de recrutement, à la nature des difficultés de recrutement rencontrées ainsi qu'aux perspectives d'activité a été obtenu sur la base d'une interrogation téléphonique auprès de plus de 20 000 établissements, représentatifs du champ de l'enquête classique.

Le champ de l'enquête ayant été étendu et la méthodologie modifiée cette année, les résultats de l'enquête 2010 ne sont pas comparables à ceux des années antérieures.

Pour plus de détails se reporter au site internet de Pôle emploi : <http://www.pole-emploi.org>.

### Définitions

**Offres d'emploi** collectées par Pôle emploi : ensemble des offres collectées au cours d'un trimestre (toutes catégories confondues), corrigé des variations saisonnières.

**Demandes d'emploi** enregistrées par Pôle emploi : ensemble des demandes enregistrées au cours d'un trimestre (toutes catégories confondues), corrigé des variations saisonnières.

**Tensions sur le marché du travail** : l'indicateur de tension est le ratio du nombre d'offres collectées au cours d'un trimestre sur le nombre de nouvelles demandes enregistrées à Pôle emploi durant le même trimestre (série corrigée des variations saisonnières). La comparaison du niveau de ce ratio entre familles professionnelles n'est pas aisée car les modes de recrutement et le recours à des offres d'emploi déposées à Pôle emploi varient selon les métiers.

**Niveau de qualification** : il s'agit du niveau habituellement requis pour exercer le métier et non de celui des individus qui occupent l'emploi. Il correspond ici au niveau de qualification dominant de la famille professionnelle, celle-ci regroupant parfois des professions (PCS) de qualifications différentes. Les résultats diffèrent donc légèrement de ceux par catégorie socioprofessionnelle diffusés habituellement. Les employés peu qualifiés rassemblent les FAP d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, caissiers et employés de libre-service, gardiens et agents de sécurité, agents d'entretien (agents de service, nettoyeurs et ouvriers de l'assainissement), employés de maison, aides à domicile et assistants maternels.

**Taux de recours à l'intérim** : nombre d'intérimaires rapporté au nombre total de salariés sur une période donnée. Le taux de recours global, calculé ici à partir de l'enquête Emploi, diffère de celui d'autres publications [5], notamment parce qu'il est rapporté à l'ensemble des emplois salariés (y compris ceux de la fonction publique) et pas seulement à ceux du secteur concurrentiel.

## Pour en savoir plus

- [1] OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE : sortir de la crise de l'emploi*, OCDE, Paris
- [2] Goarant C., Minni C. (2010), « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2009 », *Dares Analyses* n° 2010-050, Dares.
- [3] DG Trésor (2010), « Analyse rétrospective du marché du travail à travers la crise », colloque COE, *L'emploi par-delà la crise*, du 22 juin 2010 .
- [4] Insee (2010), « Au milieu du gué », Note de conjoncture de juin 2010, Insee.
- [5] Domens J. (2010), « L'intérim en 2009 : repli sans précédent du travail temporaire », *Dares Analyses* n° 2010-034, Dares.
- [6] Zanda J.-L. (2010), « Les recrutements et la crise : Les secteurs et métiers qui résistent », *Les Cahiers Études* n°5, mars 2010, Pôle emploi.
- [7] Tabet N., Viney X. (2010), « Les tensions sur le marché du travail au 4<sup>e</sup> trimestre 2009 », *Dares Analyses* n° 2010-019, et « Les tensions sur le marché du travail au 1<sup>er</sup> trimestre 2010 », *Dares-Analyses* n°2010-043, Dares.
- [8] Liégey M. (2009), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité », *Note de veille* n° 156, Centre d'analyse stratégique.
- [9] Chardon O., Estrade M.-A. (2007), « Les métiers en 2015 », *Rapport CAS-Dares*, La Documentation française.
- [10] Meron M., Omalek L. et Ulrich V. (2009), « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes », in Insee, *France, portrait social*, édition 2009.
- [11] Marquier R. (2010), « Les intervenantes au domicile des personnes fragilisées en 2008 », *Études et résultats* n° 728, Drees.
- [12] Erhel C., Lefèvre G. et Michon F. (2009), « L'intérim : un secteur dual, entre protection et précarité », *Documents de travail du Centre d'économie de la Sorbonne*, n° 2009-14, Université Paris 1.
- [13] Estrade M.-A. (2008), « Une prospective socio-économique du travail et de l'emploi peu qualifié », in Insee, *L'emploi, nouveaux enjeux*, Insee Références, édition 2008.
- [14] Simmonet V., Ulrich V. (2009), « La mobilité entre métiers », *Premières Synthèses* n° 05.3, Dares.
- [15] Jacquot A. (2007), « La demande potentielle de logements : un chiffrage à l'horizon 2020 », *Notes de synthèse du SESP* n° 165.
- [16] Pôle emploi et Crédoc (2010), *Enquête Besoin en main-d'œuvre 2010*, rapport national.