

L'emploi aujourd'hui et demain

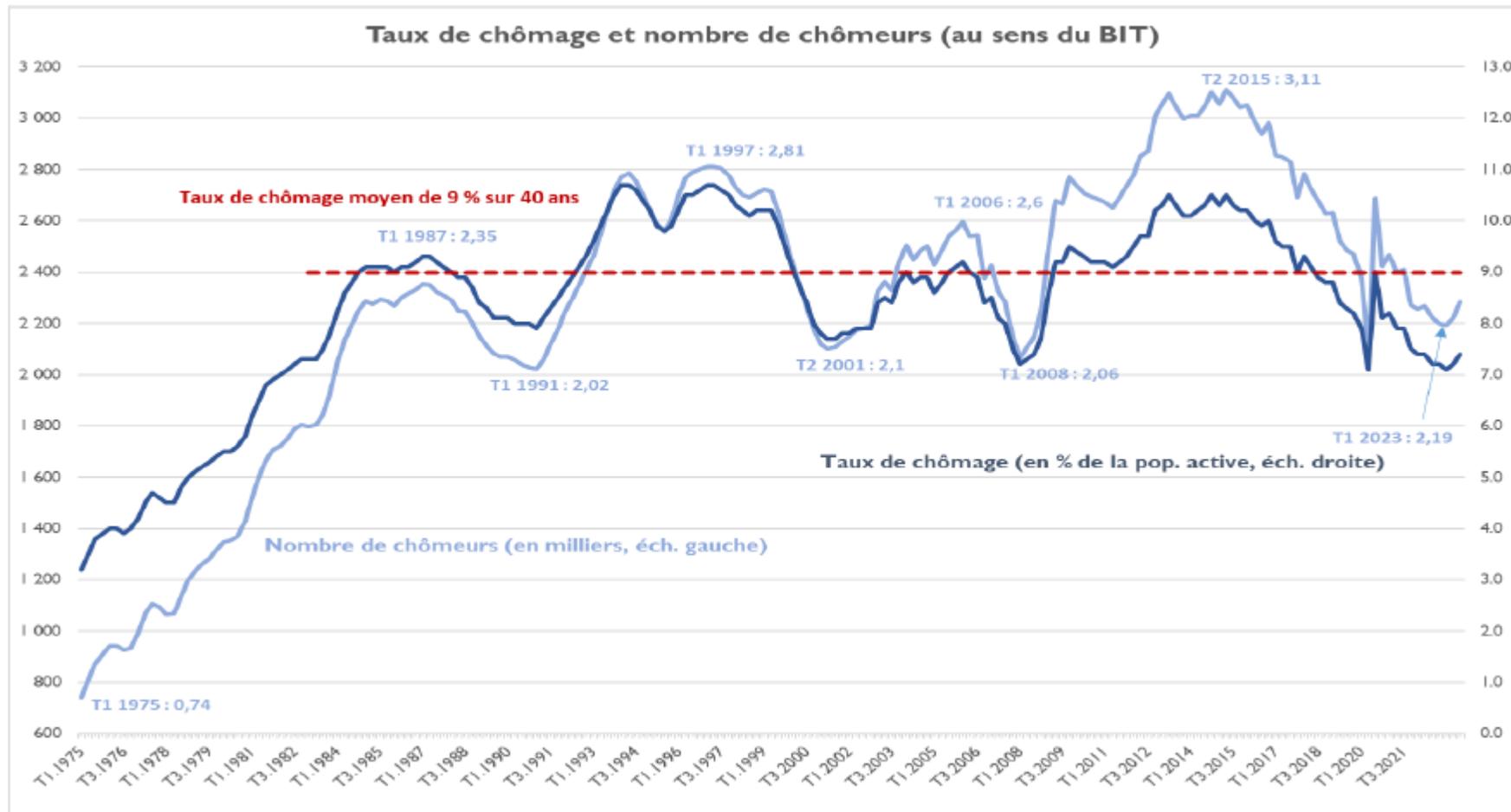
Mardi 06 février 2024

Journée Nationale
Emploi de l'UIMM

Donne Vincent – Chef de projet France Stratégie

- 1** Chômage
- 2** Tensions sur la marché du travail
- 3** Métiers en 2030 : projections de besoins de main d'oeuvre
- 4** Transitions professionnelles
- 5** Qualité des emplois

1. Chômage



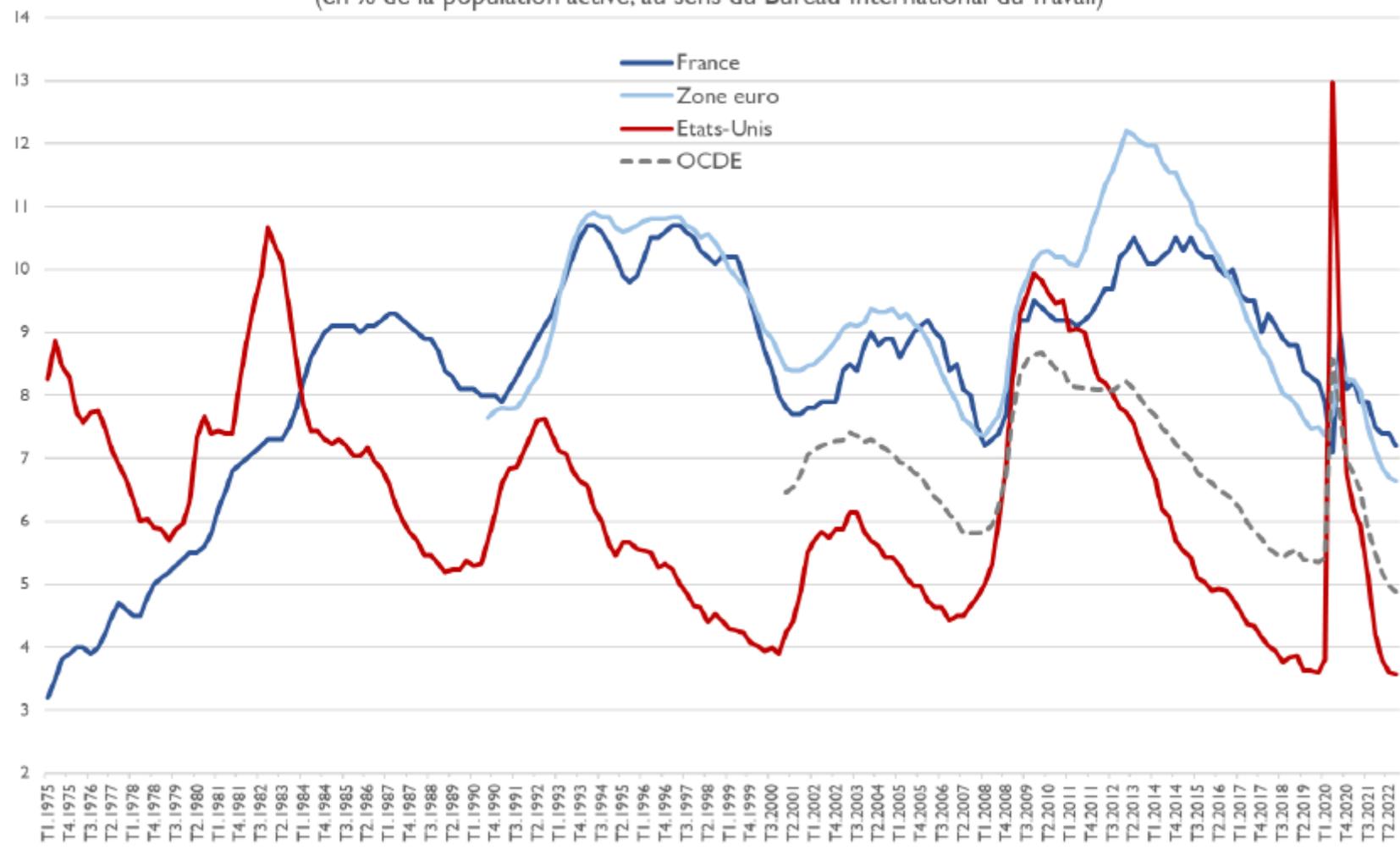
Sources : Insee, calculs auteur

- Forte hausse du chômage depuis le milieu des années 1970
- ...qui oscille entre 7 % et 11 % depuis 40 ans (Fonction des phase de croissance, de la démographie et des politiques de l'emploi)

1. Chômage

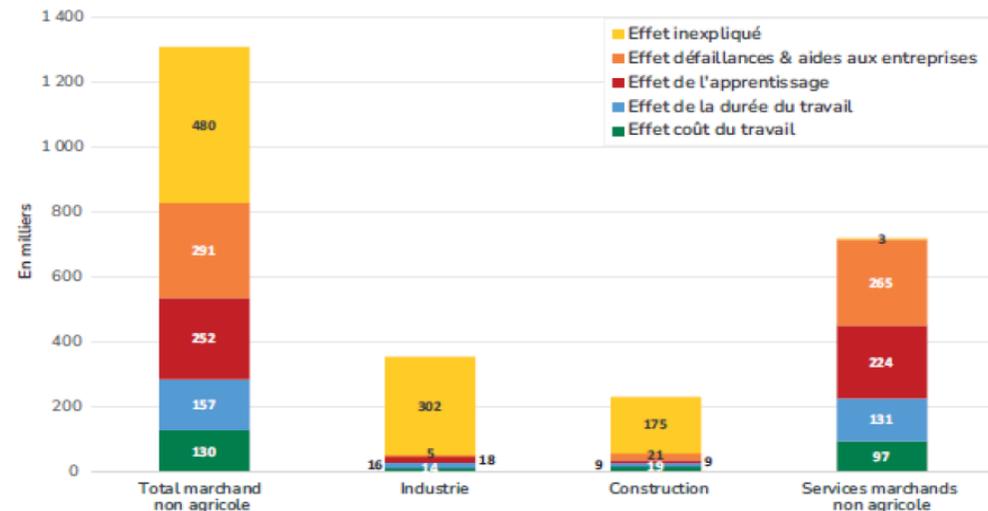
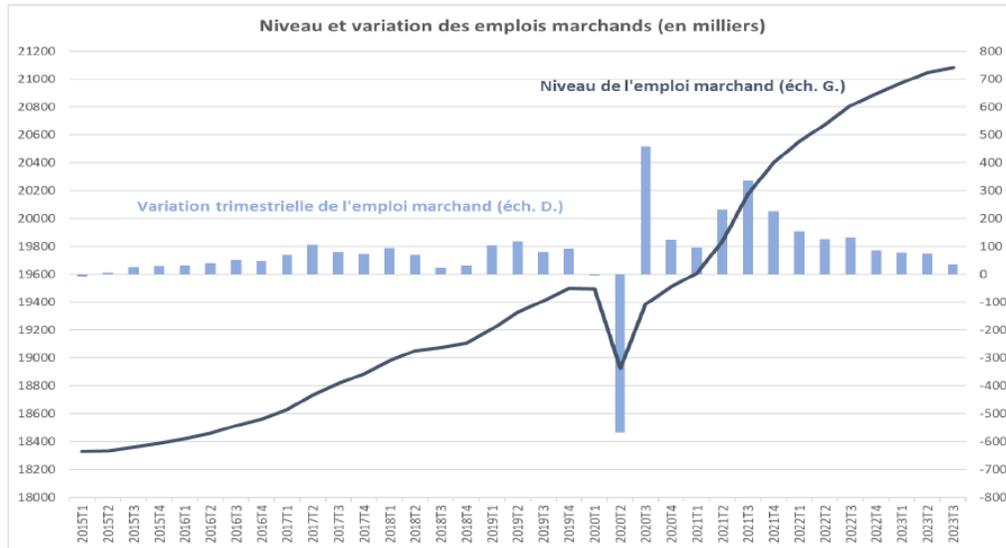
Une évolution du taux de chômage de la France proche de celui de la zone euro

Taux de chômage
(en % de la population active, au sens du Bureau International du Travail)



- Un niveau de chômage **plus élevé** dans la zone euro et en France qu'aux Etats-Unis et l'OCDE
- ...Mais des cycles moins marqués

1. Chômage



Insee, Banque de France, calcul OFCE.

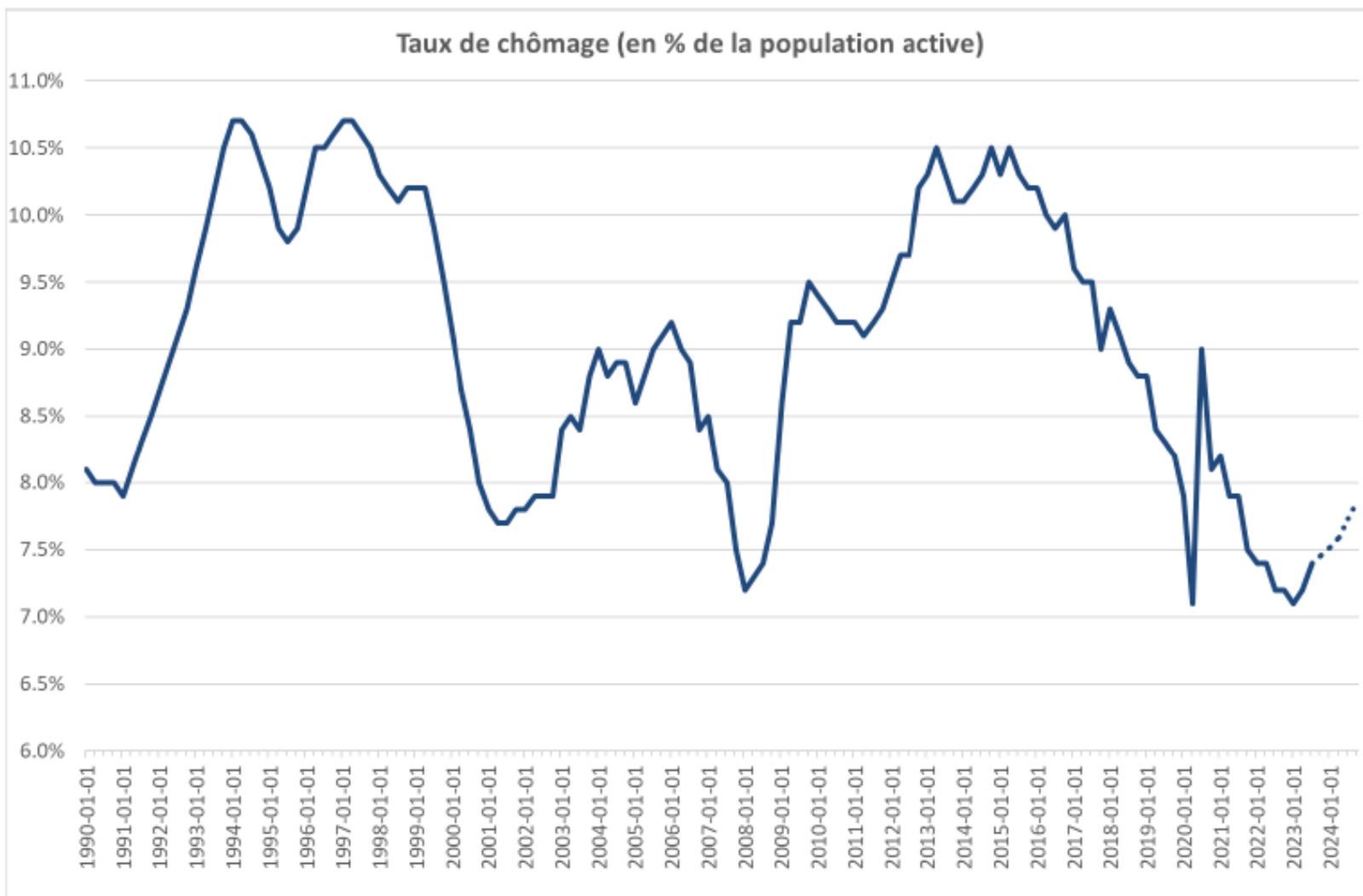
Une dynamique de l'emploi singulière depuis les crises (sanitaires et énergétiques)

- Un **niveau d'emploi bien supérieur** à celui d'avant crise...
- Plus **d'1,1 million d'emplois salariés** marchands en plus (+6,5 %) et près de **500 000 indépendants** supplémentaires
- ...malgré une **faible hausse du PIB** (+1,8 % depuis fin 2019)

1,3 million d'emplois en plus que ce que dit une équation pré-crise...

- ...dont 70 % s'explique par des facteurs identifiés

1. Chômage : prévisions 2024



Sources : Chiffres INSEE, Projections OFCE ; INSEE

Inversion de la courbe du chômage

- Une croissance du PIB modeste (+0,8 %) et rattrapage partiel des pertes de productivité
 - Fin des «aides exceptionnelles» et remontée des faillites
 - Stabilisation du stock d'apprentis
 - Rétablissement durée du travail à niveau pré-crise
- Des destructions nettes d'emplois (- 50 000) et un **taux de chômage à 7,9 % (OFCE) ou 7,8 (Insee) fin 2024**

1. Chômage : prévisions 2024

Évolution agrégats du marché du travail (OFCE)

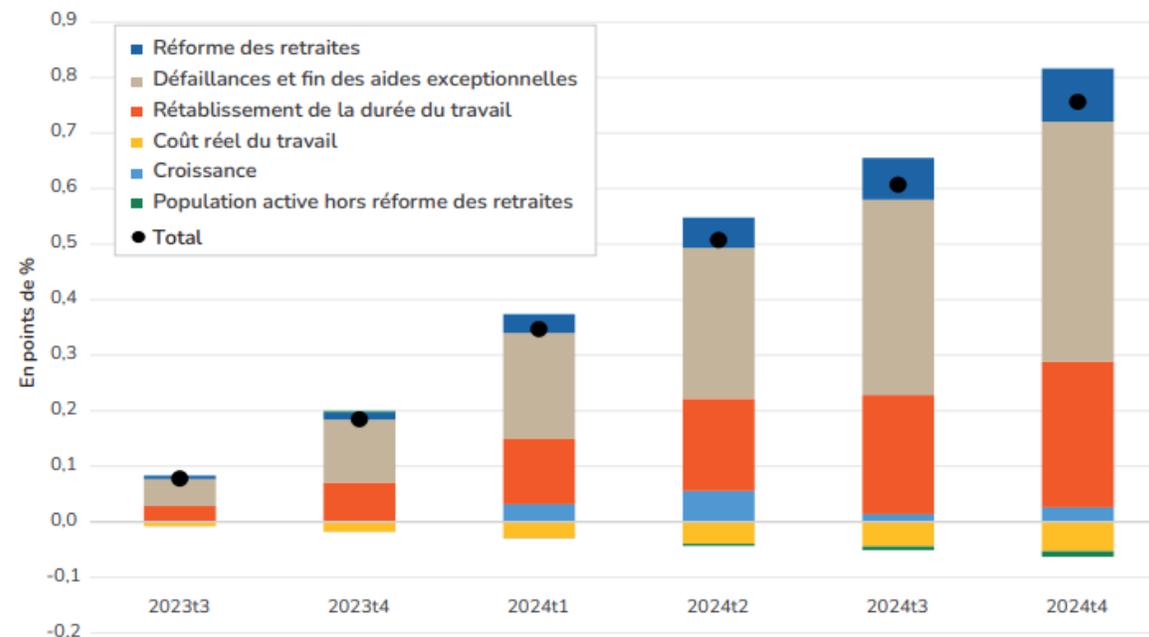
En milliers, en fin de période pour les données annuelles

Variation T/T-1	2023-T1	2023-T2	2023-T3	2023-T4	2022	2023	2024
Emploi salarié	58	41	-16	-25	378	58	-73
Marchand	47	40	-16	-25	382	46	-53
Non marchand	11	1	0	0	-4	12	-20
Emploi non salarié	34	38	5	5	131	82	20
Emploi total	93	79	-11	-20	509	140	-53
Variation en %	-0,1	0,1	0,1	0,1	1,7	0,5	-0,2
Taux de chômage*	7,1	7,2	7,3	7,4	7,2	7,4	7,9
Population active (en %)	1,0	-0,5	0,0	0,0	-0,5	0,6	0,4
<i>dont réforme retraite</i>						0,2	0,4

Insee, prévisions OFCE.

* En niveau.

Contribution prévue des différents effets à la variation du taux de chômage entre la mi-2023 et la fin 2024 (OFCE)



Insee, Comptes nationaux trimestriels, prévisions OFCE.

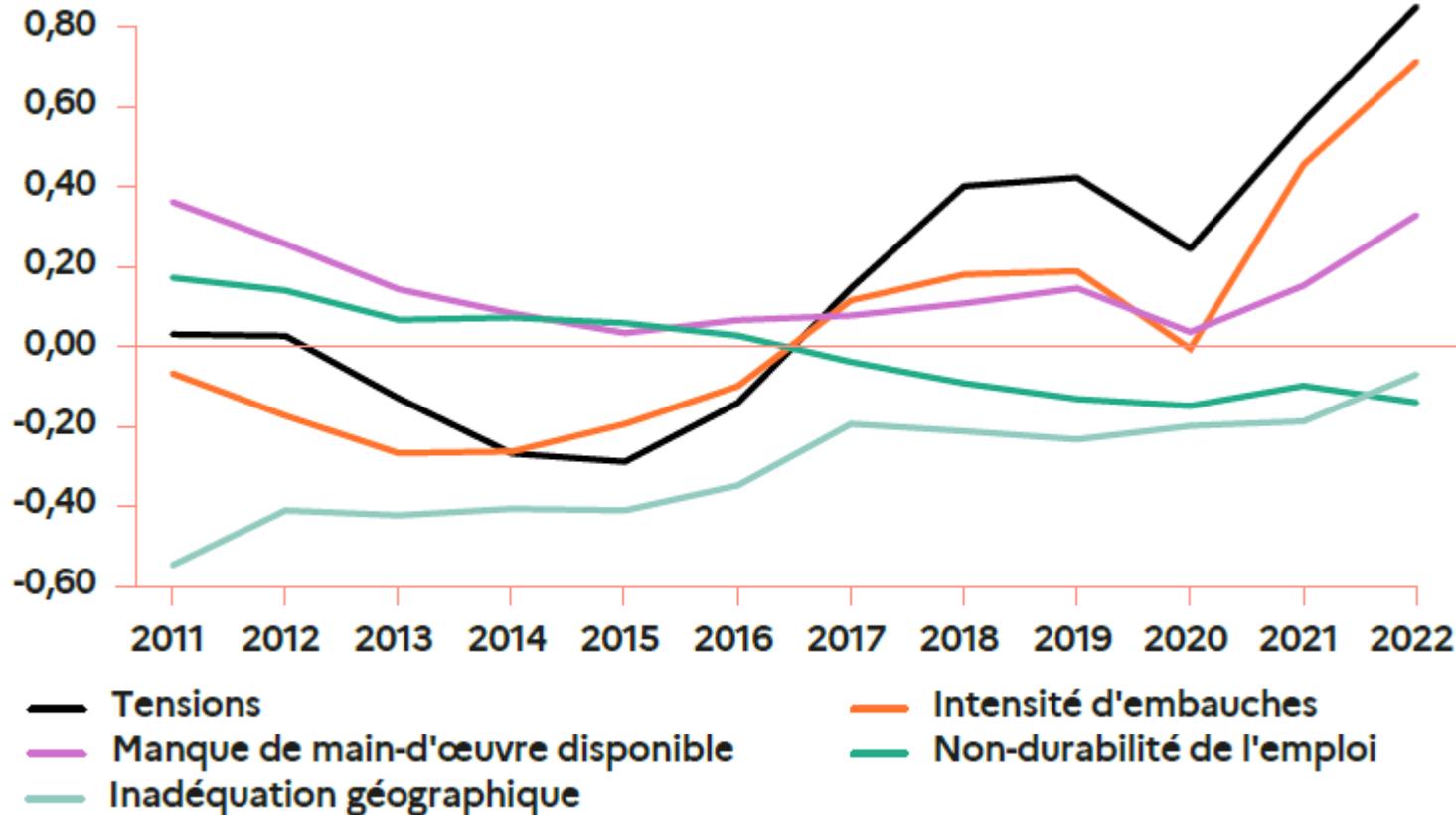
Conclusion Chômage

- Un niveau de chômage bas au regard des standards français
- Des projections plutôt à la hausse pour l'année 2024
- Une atteinte du « plein emploi » dépendante d'un certain nombre d'indicateurs macroéconomiques

Question : quel impact sur les tensions de recrutement ?

2. Tensions

Évolution des tensions sur le marché du travail et de leurs facteurs potentiels depuis 2011



- Tensions 2022 au plus haut niveau depuis 2011
- Avec 8 métiers sur 10 (87 % de l'emploi) sont en tension forte ou très forte

Dues majoritairement à

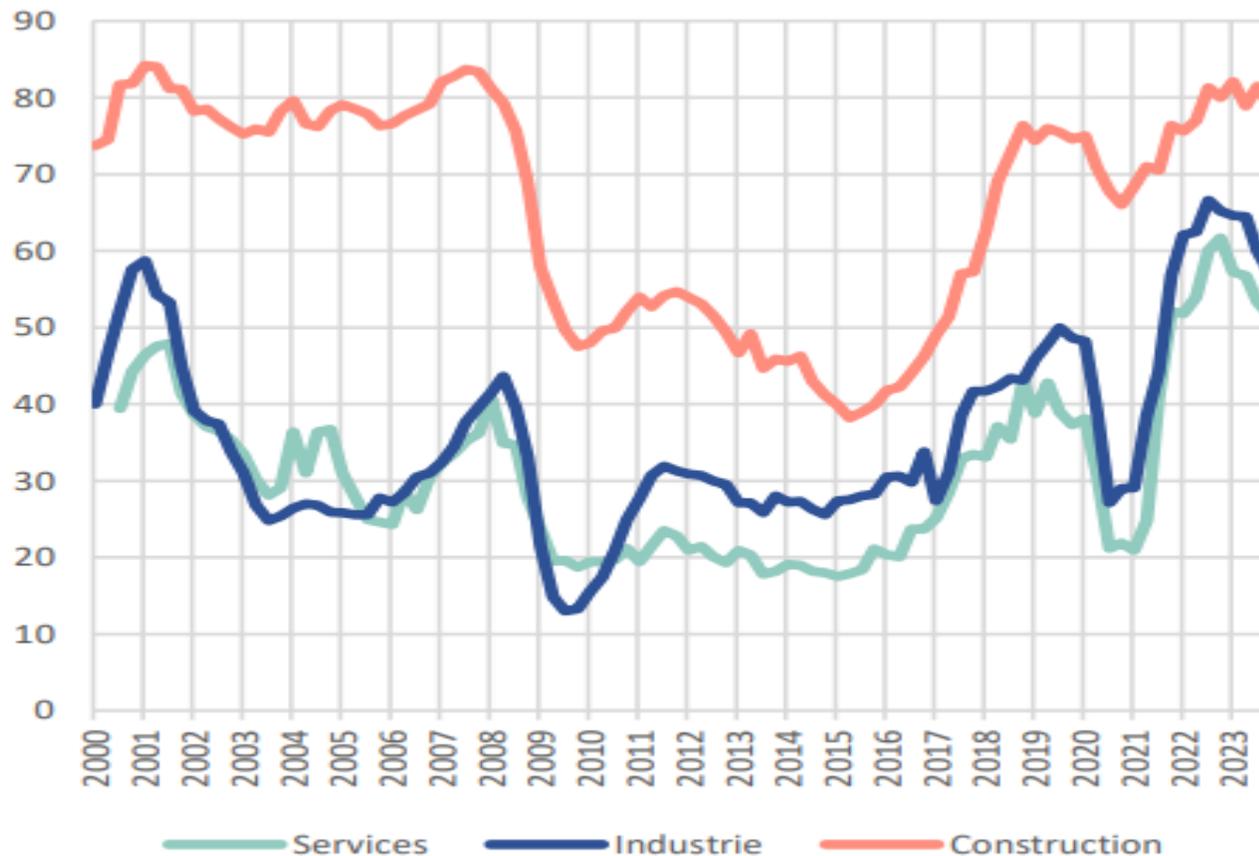
- Une hausse de l'intensité des embauches
- et un manque de main d'œuvre dans les métiers en tension (effets mutéco)

Lecture : entre 2021 et 2022, l'intensité d'embauches passe de 0,456 à 0,715 (encadré et note méthodologique sur les indicateurs de tension en ligne).

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

2. Tensions

Difficultés de recrutement – proportion d'entreprises concernées en %

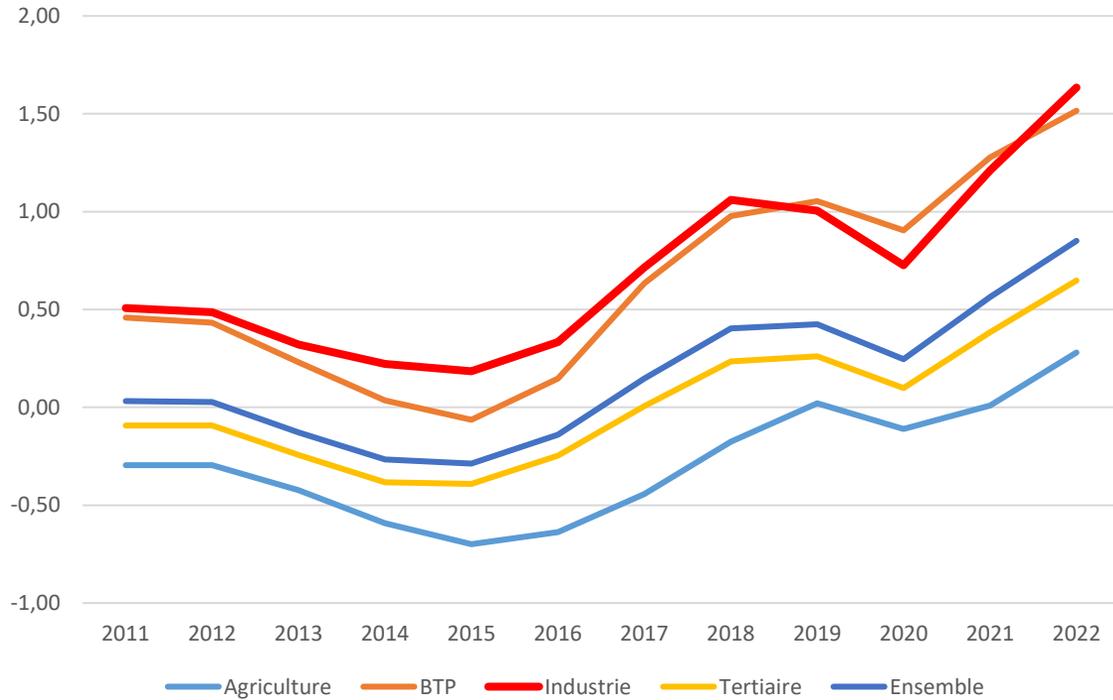


- **Une baisse constatée au cours de l'année 2023** dans tous les secteurs
- Industrie : un **relâchement des tensions de recrutement** sur le T3 2023 commun à l'ensemble des sous-secteurs
- De **+ en + d'entreprises** déclarent des **difficultés de demande**
- Des tendances qui demandent cependant à être confirmée à l'avenir

Source : Insee, enquêtes de conjoncture trimestrielles, réponse en début de trimestre. Dernier point : octobre 2023

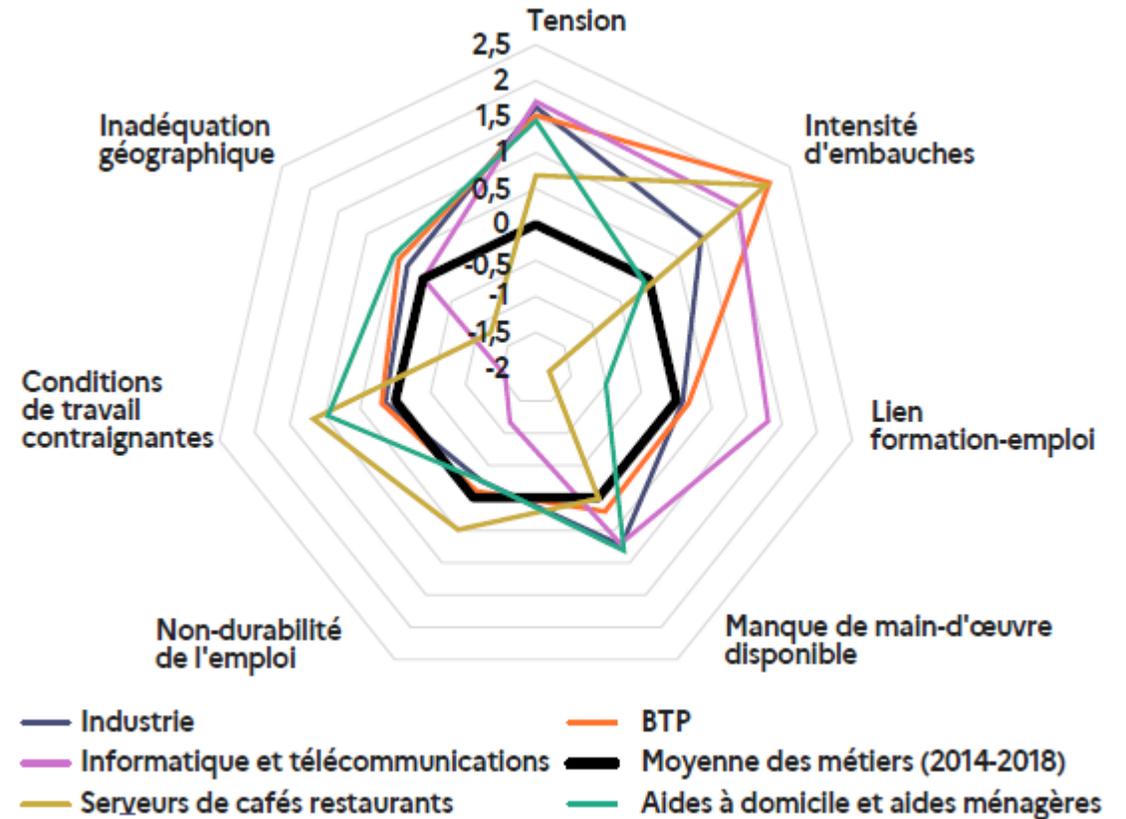
2. Tensions

Évolution des tensions par grands domaines professionnels depuis 2011



Lecture : entre 2021 et 2022, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail dans les métiers du bâtiment et travaux publics (BTP) est passée de 1,28 à 1,52
Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

Facteurs potentiels à l'origine des tensions dans certains métiers en 2022



Lecture : en 2022, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail dans les métiers du BTP se situe à 1,52 alors que la moyenne des métiers sur les années 2014-2018 se situe à 0
Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

2. Tensions

Métiers industriels appartenant au Top 30 des métiers en tension (2022)

Rang tension	Métiers	Emploi moyen	Tension	Intensité d'embauches	Manque de main-d'œuvre disponible	Lien formation-emploi	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
1	Techniciens en mécanique et travail des métaux	139 700	4,7	1	5	4	2	2	5
2	Dessinateurs en électricité et en électronique	8 800	3,7	5	5	5	1	1	5
3	Régleurs	25 000	3,3	3	5	5	2	4	5
5	Techniciens en électricité et en électronique	105 300	2,4	1	5	5	2	2	4
7	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	33 900	2,3	5	4	5	1	1	4
9	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	80 600	2,2	5	4	4	3	5	2
10	Techniciens experts	167 600	2,2	1	5	1	1	2	4
16	Agents de maîtrise et assimilés en fabrication de matériel électrique, électronique	10 500	2,0	1	5	5	3	2	5
17	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	276 900	1,9	5	4	4	2	2	2
18	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	18 000	1,9	5	4	3	4	5	4
19	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	107 800	1,8	5	5	1	1	1	1
21	Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	84 100	1,8	1	5	4	1	2	5
23	Tuyauteurs	12 600	1,8	5	4	5	3	4	5
24	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	87 200	1,8	4	5	5	3	4	5
25	Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique	74 400	1,7	1	5	3	1	3	5
27	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	73 500	1,7	4	5	5	3	5	3
28	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	62 700	1,6	1	5	5	3	5	5
30	Carrossiers automobiles	33 100	1,6	5	4	5	1	3	5

Conclusion Chômage

- Un niveau de tension au plus haut (en 2022)
- Une dimension fortement conjoncturelle
- Le cas relativement spécifique des métiers industriels ?

Question : Quelle projection de tensions à moyen terme ?

3. PMQ *Les métiers en 2030*

→ L'OBJECTIF

Un **panorama chiffré** des perspectives des métiers à horizon de 10 ans

Un exercice largement **concerté** : mobilisation d'un Comité d'orientation réunissant des représentants de branche, des administrations, des partenaires sociaux, etc.

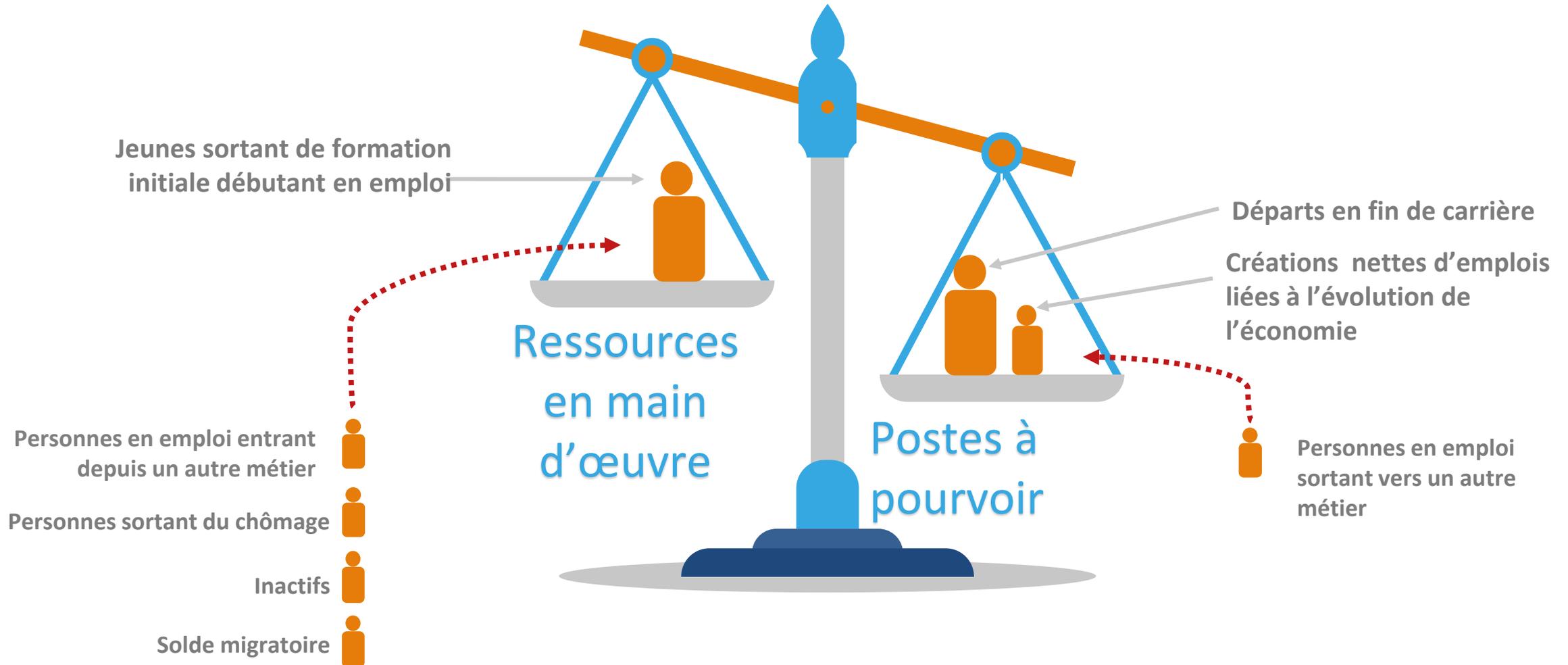
Un **outil d'aide à la décision** à destination des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, des entreprises et des citoyens

→ PRINCIPE

- **Hypothèses** : Population active ; Gains de productivité ; Croissance ; Politiques économiques...
- **Un modèle macroéconomique** (Nemesis)
- **2 scénarii** : celui de référence et un respectant la SNBC
- Emploi en **37 secteurs**
- Emploi en **87 métiers** (FAP – Familles Professionnelles)

3. PMQ *Les métiers en 2030*

POSTES À POURVOIR ET DÉSÉQUILIBRES POTENTIELS PAR MÉTIERS



3. PMQ *Les métiers en 2030*

Métiers avec le plus de créations d'emplois



Champ : France métropolitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares

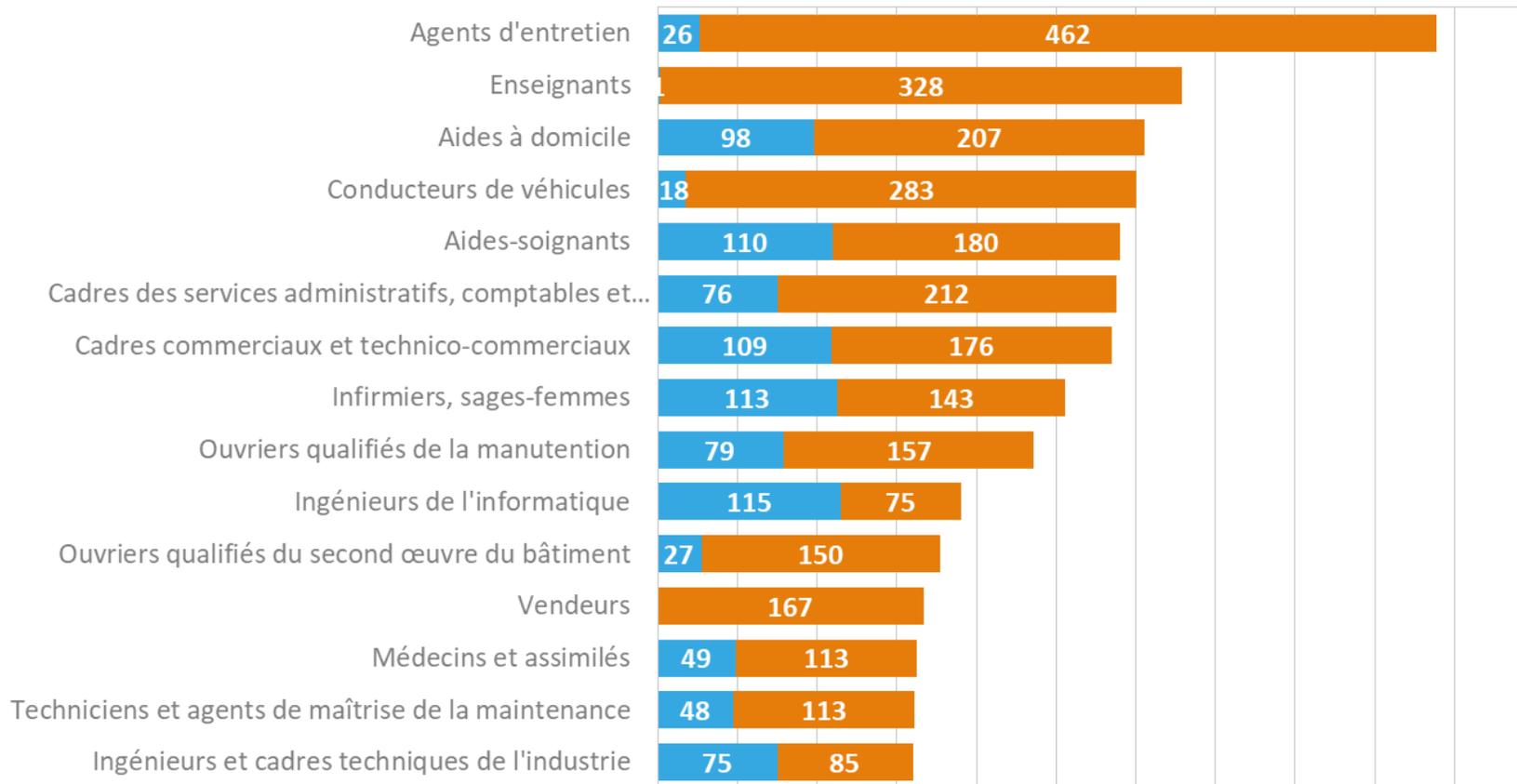
- Poids des **services aux entreprises** d'une part ; des **services d'utilité collective** d'autre part
- Les **Ingénieurs** et **cadres** du privé ; ainsi que les **métiers du « care »** seraient les plus dynamiques d'ici 2030
- **+1,8 Millions emplois pour les diplômés du Supérieur // - 800 000 pour les niveaux infra bac**
- **Pas de polarisation** du marché du travail cependant

3. PMQ *Les métiers en 2030*

Métiers avec le plus de postes à pourvoir

Cumul 2019-2030, en milliers

0 50 100 150 200 250 300 350 400 450 500 550



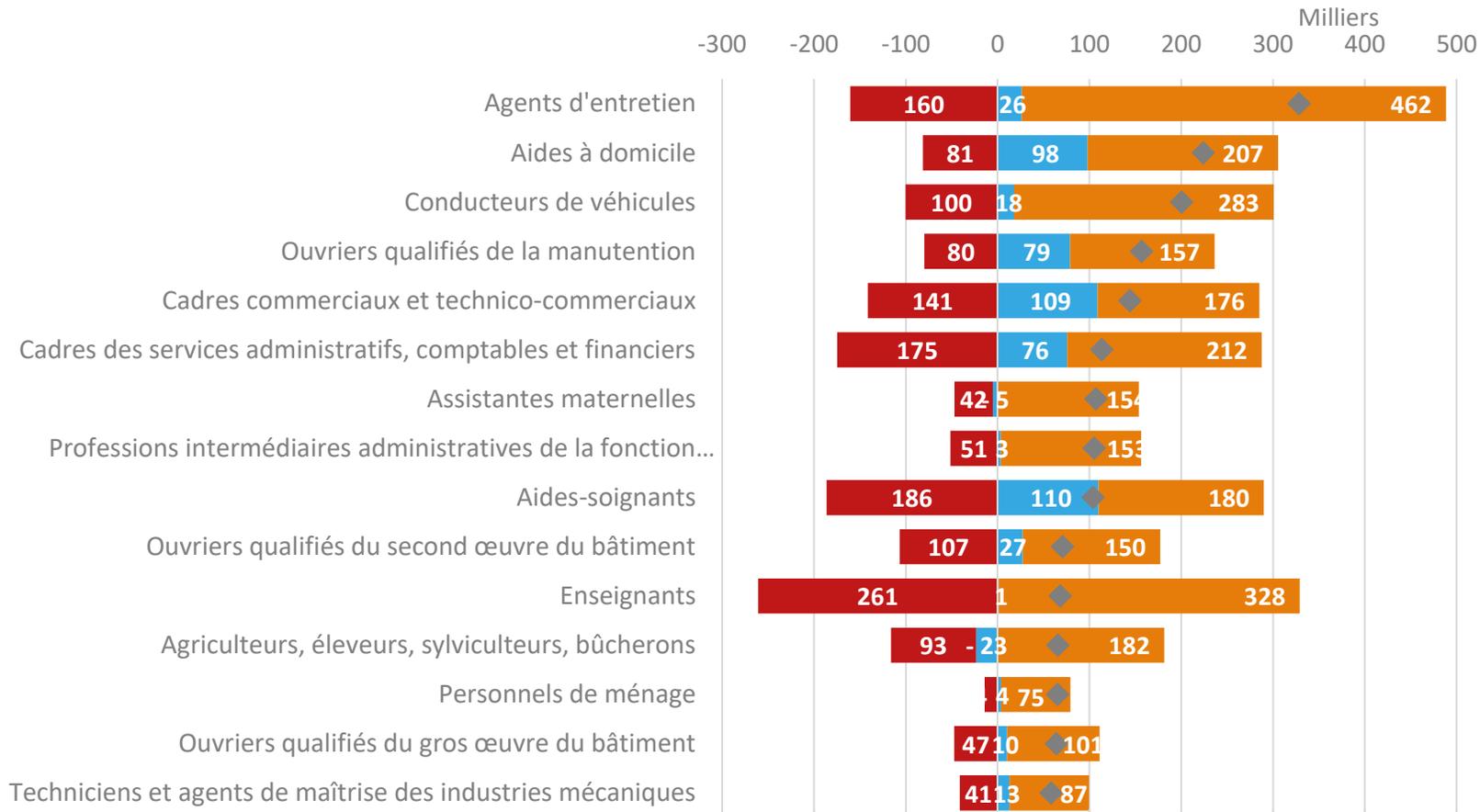
- D'ici 2030, **800 000 postes à pourvoir par an** du fait des départs en fin de carrière et du dynamisme de l'emploi
- Les **départs en fin de carrière** représentent **90 % du total**
- Liste contient beaucoup plus de **métiers pas ou peu qualifiés dans les services + ouvriers du bâtiment**

Champ : France métropolitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares ■ Créations/destructions nettes d'emploi ■ Départs en fin de carrière

3. PMQ *Les métiers en 2030*

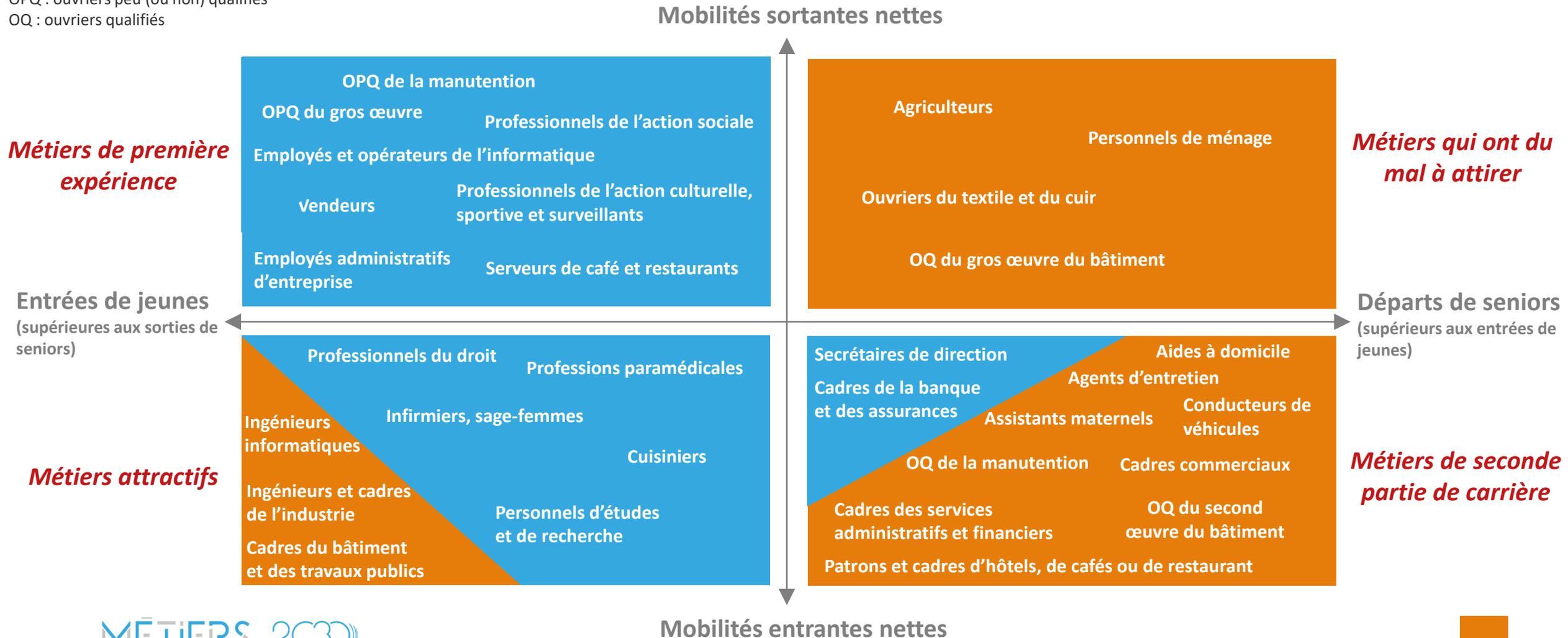
Métiers présentant les plus grands déséquilibres à horizon 2030 (en volume)



- Déséquilibres représenteraient jusqu'à **1/3 des besoins de recrutement.**
- On retrouve **9 des 15 métiers présentant les plus grands besoins en recrutement** mais pas tous
- Métiers du **care** et de la **2^e ligne**

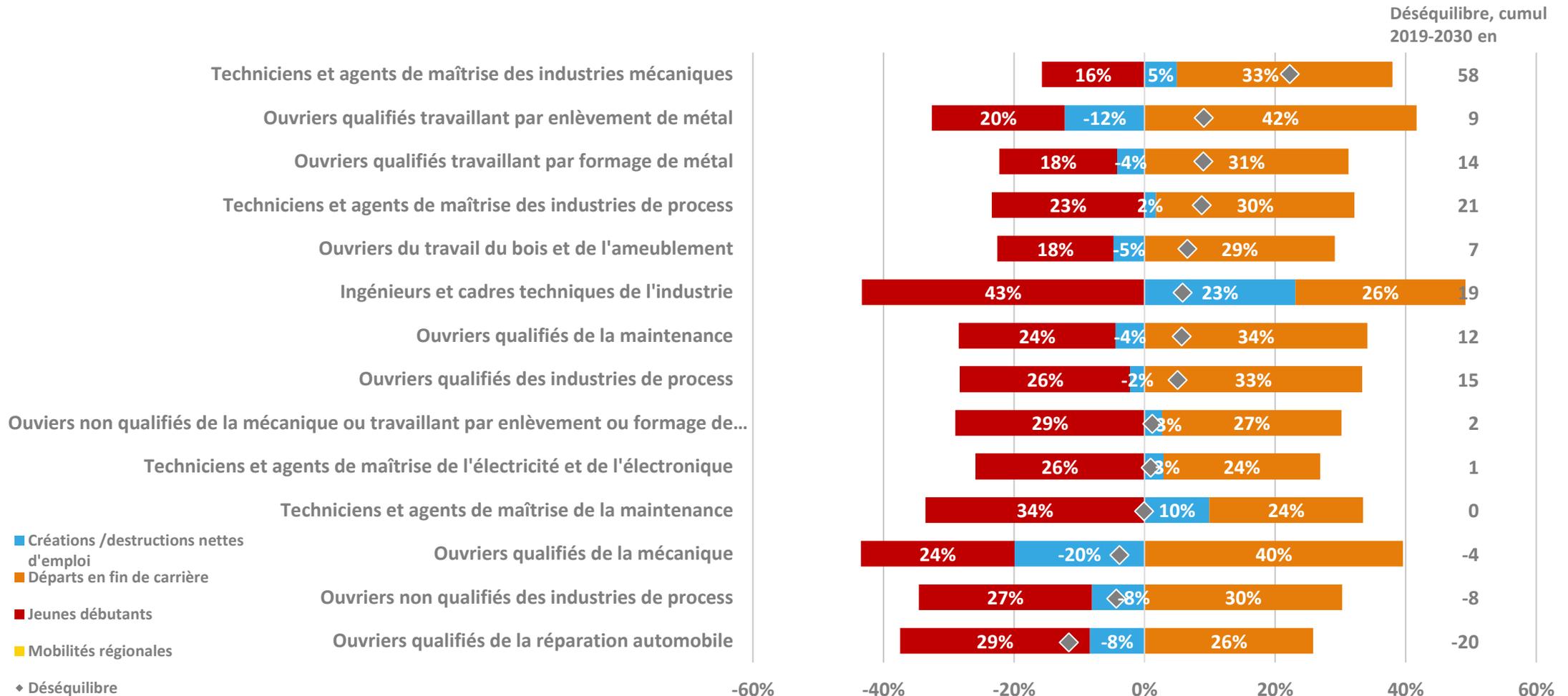
QUATRE CATÉGORIES DE MÉTIERS

OPQ : ouvriers peu (ou non) qualifiés
OQ : ouvriers qualifiés



3. PMQ *Les métiers en 2030*

Principaux métiers industriels (présentant des besoins de recrutement d'au moins 20 000 postes) : évolution en %



Champ : France métropolitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares

Conclusion PMQ « Métiers 2030 »

- **800 000 postes à pourvoir par an**, avec 90% provenant de départ en fin de carrière
- Des secteurs très créateurs et générant des besoins de recrutement : Métiers du « **care** », **BTP**, **services aux particuliers**
- **Des métiers industriels** pas épargnés par ces besoins
- Des déséquilibres partiels représentant jusqu'à 1/3 des besoins en recrutement => Un **vrai besoin en transitions professionnelles**

4. Transitions professionnelles

↳ Besoins conséquents en mobilités interprofessionnelles

- À **court** (métiers en tensions) comme à **moyen terme** (mutations économiques et grandes transitions)
- Mobilités comme **levier principal des réallocations sectorielles**

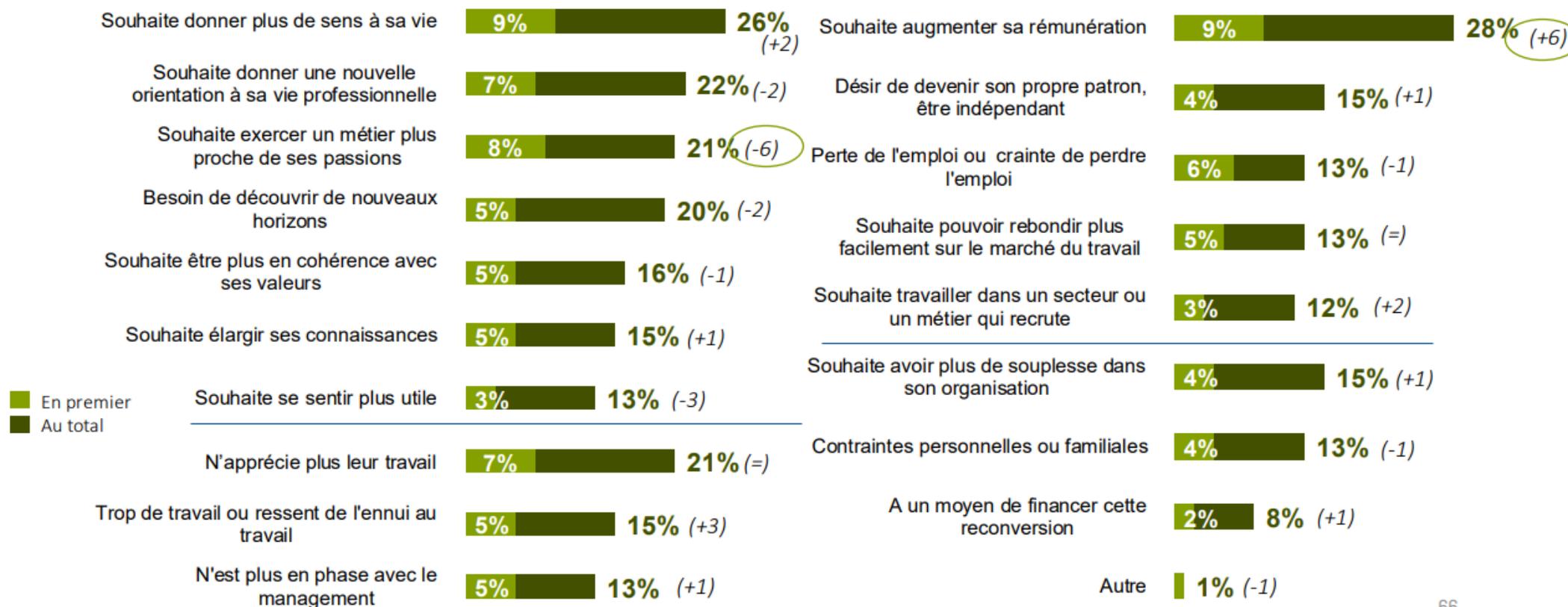
↳ Aspirations individuelles à la mobilité face auxquelles les actifs sont inégalement armés

- La **volonté de rompre avec une insatisfaction au travail** constitue le motif récurrent de la volonté de s'engager dans une reconversion professionnelle (France Compétences, 2021) : Insécurité de l'emploi ; Propriétés contractuelles de l'emploi occupé (rémunération, statut, horaires...) ; Sens du travail (utilité sociale, cohérence éthique, accomplissement de soi...)
- De « **nouveaux rapports au travail** » ?
 - Aspiration à la mobilité : 1 actifs sur 2 compte changer emploi à +/- long terme (1/3 d'ici 2 ans)
 - Reconversion et jeunesse : 35 % des 25-34 ans préparent une reconversion (contre 21% des actifs)
 - Crise sanitaire : 40 % des actifs ont ressenti un impact négatif sur leur situation professionnelle (Observatoire des trajectoires professionnelles, 2023)
 - Allongement de la durée de vie au travail : 37 % des actifs salariés ne se sentent pas de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite (Dares, 2023)
 - Quête de sens au travail multidimensionnelle (Coutrot et Perez, 2022)

4. Transitions professionnelles

Q27. Quelles sont toutes les raisons pour lesquelles vous préparez / allez préparer une reconversion professionnelle ?

Base : A ceux qui préparent actuellement une reconversion ou qui envisagent une reconversion professionnelle (N=745) – En premier, en deuxième, en troisième
Evolutions par rapport à 2022



4. Transitions professionnelles

↳ Deux mouvements (besoins en mobilités et aspirations individuelles) qui ne convergent cependant pas naturellement

- Les métiers en tension et / ou activités répondant à des besoins collectifs ne sont pas naturellement pourvus
 - À la croisée d'enjeux de compétences et de formation, mais aussi d'orientation et d'information
 - Les métiers avec des problèmes d'attractivité ne correspondent pas naturellement aux aspirations des actifs, notamment dans des domaines qui répondent à l'intérêt général (éducation, santé, TE, soin...)

↳ Des actifs inégaux dans leurs capacités à réussir leurs transitions professionnelles

- Inégalité devant la capacité à réussir son projet de mobilité professionnelle (qualification, âge, genre, localisation...) :
 - Différences de ressources mobilisables : argent, temps, diplômes et certifications...
 - Inégalité en termes de connaissances du système et de capacité à le mobiliser ; autocensure...
- Ceux qui en « ont le plus besoin » ne sont pas ceux qui accèdent le plus à la mobilité : non qualifiés ; salariés TPME ; occupants métiers pénibles ou provoquant de l'usure professionnelle ; seniors...
- Inégalité devant l'accès à un accompagnement aux transitions professionnelles
 - Accès à des dispositifs de financements de la transitions pro : Pro-A ; PTP ; Transco...
 - Un déficit d'accompagnement personnalisé qui désavantage en priorité les actifs occupés les moins autonomes dans la construction de leurs parcours de transition

Conclusion Transitions pro

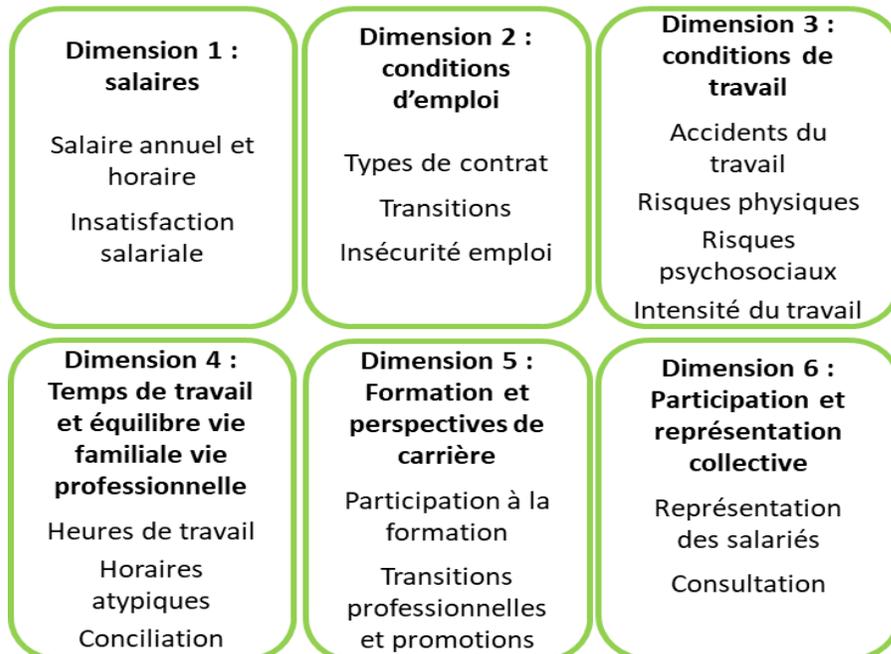
- **Les mécanismes de marché *seuls* ne peuvent résoudre ces enjeux d'appariements.** D'où des besoins d'anticipation, de pilotage des politiques emploi/formation, de dialogue social et la consolidation d'écosystèmes d'acteurs locaux
- **Besoin de créer les conditions d'un égal accès des individus** aux instruments leur permettant de construire leurs parcours de transition professionnelle, au sein comme en dehors de l'entreprise
- **Réfléchir à des mécanismes à même de renforcer l'attractivité** des métiers essentiels et prioritaires

4. Qualité de l'emploi

↳ Pourquoi s'intéresser à la qualité de l'emploi ?

- Un **relatif non objet de politiques publiques** en France (mais un intérêt de la part des organisations internationales)
- **Une littérature qui souligne ses effets sur** : i) L'attractivité des emplois ; ii) L'amélioration du bien être des salariés ; iii) La capacité d'innovation et la compétitivité des entreprises
- **Un contexte qui remet cette notion au cœur des préoccupations** : crise sanitaire ; tensions de recrutement ; inflation et pouvoir d'achat ; allongement de la durée de vie au travail

↳ Une approche multidimensionnelle, à la maille métiers



- Approche et méthodologie déjà discutée avec les partenaires sociaux (mission travailleurs de la 2^e ligne)
- Approche par métiers : 87 FAP (familles professionnelles)
- Croisement de sources administratives et d'enquêtes
- Focus sur les salariés
- Typologie établie à partir de 24 indicateurs couvrant 6 dimensions

4. Qualité de l'emploi

La qualité de l'emploi en six dimensions : forces et faiblesses des six groupes de métiers

	Salaires	Conditions d'emploi	Conditions de travail		Temps de travail	Trajectoires et carrières	Représentation collective	Effectifs salariés (en millions)
			Accidents et risques physiques	Risques psychosociaux et intensité				
Groupe 1	++	++	++	-	●	++	+	2,9
Groupe 2	+	++	+	●	+	+	+	7,5
Groupe 3	-	-	---	+	+	---	-	3,1
Groupe 4	---	-	+	+	●	---	---	4,9
Groupe 5	---	-	-	+	---	---	---	3,0
Groupe 6	●	●	●	-	---	+	++	2,3

Groupe 1 Métiers de cadres, très bien rémunérés mais soumis à une forte intensité de travail

Groupe 2 Métiers qualifiés des services, à faibles risques, un peu mieux rémunérés que la moyenne

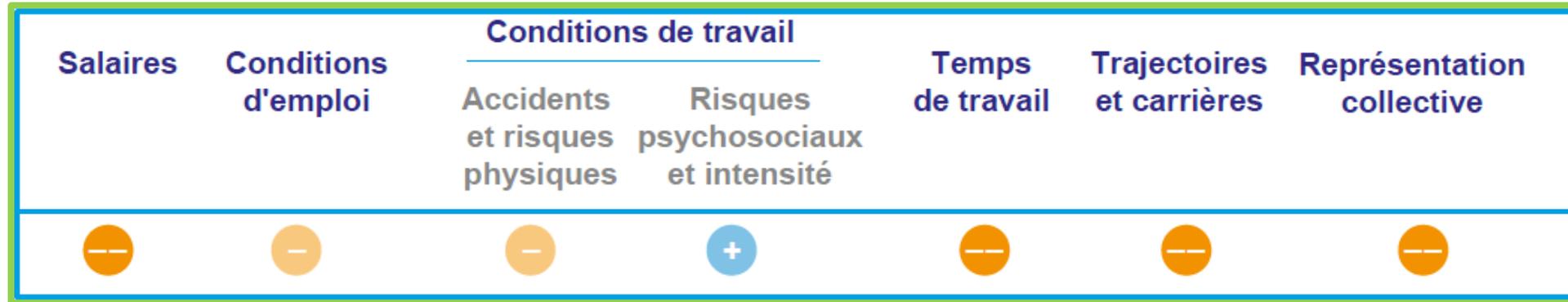
Groupe 3 Métiers d'ouvriers, à bas salaires et à fortes contraintes physiques

Groupe 4 Métiers peu qualifiés, à bas salaires mais relativement protégés des contraintes physiques et horaires

Groupe 5 Métiers de la « 2^e ligne » et HCR, à très bas salaires et fortes contraintes horaires

Groupe 6 Métiers du soin et de la sécurité, à fortes contraintes horaires mais avec perspectives de carrières

Des métiers à très bas salaires, avec de fortes contraintes horaires



4a – Part de salariés à temps partiel (en %)



Lecture : en moyenne 18 % des salariés sont à temps partiel.

Champ : salariés du secteur public et privé hors apprentis et stagiaires, France hors Mayotte.

Source : enquête Conditions de travail 2019

4d – Proportion de salariés dont les horaires de travail ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux



Lecture : en moyenne 17 % des salariés ont des horaires de travail qui ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors du travail.

Champ : salariés du secteur public et privé, France entière.

Source : enquête Conditions de travail 2019

4. Qualité de l'emploi

↳ Enseignements croisés de cette étude

- Aucune configuration de qualité de l'emploi n'est idéale : toutes peuvent faire l'objet d'une amélioration bien que toutes ne se valent pas
- La structure par catégories socioprofessionnelles (CSP) joue un rôle important
- Certaines dimensions (salaires ; trajectoires ; conditions d'emplois) sont corrélées, alors que d'autres (conditions de travail ; horaires) apparaissent comme assez discriminantes

↳ Quels liens entre la qualité de l'emploi et...

▪ Les salaires ?

Positif

- Les salaires ne viennent pas compenser les différences de qualité de l'emploi

▪ La satisfaction professionnelle ?

Positif

- La satisfaction au travail est loin de se limiter aux aspects salariaux

▪ La capacité à demeurer dans son emploi jusqu'à la retraite ?

Positif

- La soutenabilité du travail est plus liée à la qualité de l'emploi non pécuniaire qu'aux salaires

Conclusion Transitions pro

- Nécessité de **suivre la qualité de l'emploi « multidimensionnelle »** à la maille des métiers
- D'agir au niveau des **pouvoirs publics** mais également des **branches professionnelles** et des **entreprises**
- Pour les métiers industriels, focus autour des enjeux de **conditions de travail** mais également des **carrières et des parcours professionnels**

Merci à tous

Si vous avez des questions, n'hésitez pas