



Centre de développement
des ressources pour l'emploi

Le vieillissement de la population active en Franche-Comté

État des lieux et perspectives de départs à la retraite dans trois secteurs d'activité :
la construction, les transports et l'industrie automobile

novembre 2004



Observatoire régional
de l'emploi et de la formation

Le vieillissement de la population active en Franche-Comté

État des lieux et perspectives de départs à la retraite dans trois secteurs d'activité : la construction, les transports et l'industrie automobile

Le vieillissement de la population est un phénomène mondial qui engendre inéluctablement un vieillissement de la population active.

L'objet de la présente étude consiste à analyser ce phénomène et ses répercussions en Franche-Comté à travers trois secteurs : la construction, les transports et l'industrie automobile.

Les données traitées sont principalement issues de l'Insee (recensements de la population, estimations de population...), de l'Assédic (effectifs des salariés et des établissements et enquête sur les besoins de main d'œuvre), de l'Anpe via les services de la DRTEFP (demandes et offres d'emploi).

Les constats, réflexions et informations relatives aux secteurs d'activité de la construction et des transports sont le fruit de rencontres sur le thème du vieillissement de la population active qui ont eu lieu entre les membres du comité de suivi de l'Oref et les représentants des branches professionnelles concernées.

Ce présent travail sera complété en 2005 par l'analyse d'autres secteurs d'activité et par les flux de sortants de formation professionnelle. Un numéro de l'Essentiel de l'Insee de Franche-Comté portant sur ce thème vient d'être publié. Il s'intitule «Les métiers face aux départs en retraite : des besoins par milliers», il est consultable sur le site de l'Insee.

Le vieillissement de la population	5
Un phénomène mondial	5
La situation en Europe	6
En France	7
Projections de population totale	7
Projections de population active	8
En Franche-Comté	9
Population totale	9
Population active totale	10
Le vieillissement des actifs en emploi	10
Les enjeux du vieillissement des actifs	13
État des lieux et perspectives de départs à la retraite dans trois secteurs d'activité : la construction, les transports et l'industrie automobile	17
La construction	19
Comment ont évolué les effectifs depuis 1982 ?	19
Quelle est la situation actuelle de l'emploi dans les établissements de la construction ?	22
Les départs à la retraite dans le secteur de la construction : quels métiers, dans quelles proportions et à quels moments ?	25
Quelles sont les caractéristiques du marché du travail ?	29
Quelles perspectives ?	35
Conclusion	37
Les transports	39
Comment ont évolué les effectifs depuis 1982 ?	39
Quelle est la situation actuelle de l'emploi dans les établissements des transports ?	43
Les départs à la retraite dans le secteur des transports : quels métiers, dans quelles proportions et à quels moments ?	46
Quelles sont les caractéristiques du marché du travail ?	50
Quelles perspectives ?	56
Conclusion	58
L'industrie automobile	59
Comment ont évolué les effectifs depuis 1982 ?	59
Quelle est la situation actuelle de l'emploi dans les établissements de l'industrie automobile ?	62
Les départs à la retraite dans le secteur de l'industrie automobile : quels métiers, dans quelles proportions et à quels moments ?	65
Quelles sont les caractéristiques du marché du travail ?	69
Quelles perspectives ?	73
Conclusion	74
Annexes	75
Actifs atteignant l'âge de 60 ans en 2004, 2009 et 2014 par secteurs d'activité	77
Évolution des effectifs par domaines professionnels entre 1982 et 1999	78

Le vieillissement de la population

D'après "la deuxième assemblée mondiale sur le vieillissement organisée par les nations unies à Madrid du 8 au 12 avril 2002".

Le vieillissement actuel de la population est un phénomène inédit dans l'histoire de l'humanité.

L'accroissement de la proportion de personnes âgées de 60 ans et plus s'accompagne d'une baisse de la proportion de jeunes de moins de 15 ans.

En 2002, on estime le nombre de personnes de 60 ans ou plus à 629 millions. Il devrait atteindre les 2 milliards vers 2050, moment où pour la première fois, la population des personnes âgées sera supérieure à celle des enfants de moins de 14 ans. La part la plus importante de la population âgée vit en Asie (54 %) ; l'Europe vient en second avec 24 %.

L'âge médian de la population mondiale est aujourd'hui de 26 ans. Le Yémen est le pays où la population est la plus jeune avec un âge médian de 15 ans, tandis que le Japon présente la population la plus âgée (âge médian de 41 ans).

Un phénomène mondial

D'ici 2050, l'âge médian de la population mondiale devrait avoir augmenté de 10 ans passant à 36 ans. C'est alors le Niger qui aura la population la plus jeune avec un âge médian de 20 ans, tandis que l'Espagne, avec un âge médian de 55 ans aura la population la plus âgée.

Le rapport de soutien économique potentiel (rapport entre le nombre de personnes de 15 à 64 ans et le nombre de personnes de 65 ans et plus) permet de mesurer la charge supportée par les travailleurs potentiels. **Le vieillissement de la population a une incidence sur le rapport de soutien économique.** Celui-ci est passé entre 1950 et 2000 de 12 à 9 personnes d'âge actif par personne âgée de 65 ans ou plus. D'ici 2050, il ne devrait plus être que de 4 personnes d'âge actif par personnes âgées de 65 ans ou plus.

Dans les territoires disposant d'un revenu élevé par habitant, le nombre de travailleurs âgés est généralement bas. Dans les pays développés, 21 % des hommes et 10 % des femmes âgés de 60 ans et plus sont économiquement actifs contre respectivement 50 % et 19 % dans les territoires en développement.

La situation en Europe

D'après " la deuxième assemblée mondiale sur le vieillissement organisée par les nations unies à Madrid du 8 au 12 avril 2002", "retraites : que font les autres pays" de Michel Godet, Le Figaro sept 2001.

Les pays latins détiennent le record du taux de fécondité minimum : 1,22 % pour l'Espagne, 1,3 % pour l'Italie, le minimum étant atteint dans l'ex Allemagne de l'Est avec 0,9 %. A l'inverse, la France est remontée à 1,89 % et tout comme les États-Unis avec 2,06 %, elle poursuit l'accroissement de sa population. Chaque année, l'Allemagne enregistre un déficit de naissances par rapport aux décès et compte moins de naissances que la France pour une population bien supérieure (80 millions contre 60 millions). L'Italie pourrait perdre le tiers de sa population d'ici 2050, l'Espagne est dans une situation comparable.

Globalement, le déclin démographique de l'Europe avec 1,4 enfant par femme contraste avec la vitalité des États-Unis dont la population va dépasser celle de

l'Europe des 15 d'ici 2025 alors qu'elle ne comptait que pour la moitié en 1950.

En 2000, à peine 30% des Français âgés de 55 ans à 64 ans travaillent, contre une moyenne européenne de 37,7 %, et de plus de 50 % aux États-Unis et au Japon. Le taux d'emploi des travailleurs âgés augmente régulièrement depuis 2001, il atteint 36,8 % en France en 2003 contre 40,2 % pour l'Europe des 25 (source Eurostat).

Les pays qui présentent des taux d'emploi des personnes âgées particulièrement élevés sont : la Suède (68,6 %), le Danemark (60,2%), le Royaume Uni (55,5 %), l'Estonie, la Finlande et le Portugal avec des taux d'emploi des 55 à 64 ans d'environ 50 %. A l'inverse, les taux d'emploi des personnes âgées les plus faibles concernent la Slovénie (23,5 %), la Slovaquie (24,6 %), la Pologne (26,9 %), la Belgique (28,1 %), la Hongrie (28,9 %) et enfin l'Italie, la Bulgarie, l'Autriche et le Luxembourg avec des taux d'environ 30 %.

Activité de la population dans quelques pays européens en 2003

	Pop active occupée en millions	Taux d'emploi*	Taux d'emploi des 55-64 ans	Taux d'emploi féminin*
Allemagne	38,24	65,0	39,5	59,0
Autriche	4,06	69,2	30,4	62,8
Belgique	4,11	59,6	28,1	51,8
Danemark	2,75	75,1	60,2	70,5
Espagne	16,64	59,7	40,8	46,0
Finlande	2,35	67,7	49,6	65,7
France	24,88	63,2	36,8	57,2
Grèce	3,96	57,8	42,1	43,8
Irlande	1,79	65,4	49,0	55,8
Italie	24,28	56,1	30,3	42,7
Luxembourg	0,29	62,7	30,0	52,0
Pays bas	8,31	73,5	44,8	65,8
Portugal	5,06	67,2	51,1	60,6
Royaume-Uni	29,77	71,8	55,5	65,3
Suède	4,34	72,9	68,6	71,5
UE des 15	170,89	64,4	41,7	56,0
Hongrie	3,96	57,0	28,9	50,9
Pologne	13,61	51,2	26,9	46,0
République Tchèque	4,73	64,7	42,3	56,3
Estonie	0,59	62,9	52,3	59,0
Chypre	-	69,2	50,4	60,4
Lettonie	0,99	61,8	44,1	57,9
Lituanie	1,44	61,1	44,7	58,4
Malte	-	54,2	32,5	33,6
Slovénie	0,89	62,6	23,5	57,6
Slovaquie	2,06	57,7	24,6	52,2
E des 25	-	62,9	40,2	55,1

Source : Eurostat *proportion de personnes ayant un emploi dans la population de 15 à 64 ans

Projections de population totale

D'après INSEE résultats société n° 16 juillet 2003

Population totale par région et évolution entre 2000 et 2030

	Scénario central (prend en compte les mouvements migratoires moyens entre 1982 et 1999)				
	Population en milliers au 1 ^{er} janvier		Évolution en %	Part des 60 ans ou plus en %	
	2000	2030		2000	2030
Alsace	1 743	1 957	+ 12	18,4	29,7
Aquitaine	2 925	3 309	+13	24,1	35,2
Auvergne	1 308	1 209	- 8	24,8	38,1
Base Normandie	1 425	1 449	+ 2	22,2	35,1
Bourgogne	1 611	1 561	- 3	24,0	37,3
Bretagne	2 919	3 163	+ 8	23,1	35,0
Centre	2 450	2 667	+9	22,6	34,9
Champagne Ardenne	1 341	1 237	- 8	20,3	33,7
Corse	261	287	+ 10	24,1	34,7
Franche-Comté	1 118	1 088	- 3	20,6	33,7
Haute Normandie	1 785	1 870	+ 5	18,9	31,3
Ile de France	10 992	12 096	+ 10	15,9	23,2
Languedoc Roussillon	2 321	3 114	+ 34	24,3	33,2
Limousin	710	655	- 8	28,6	40,0
Lorraine	2 307	2 085	- 10	20,3	33,5
Midi Pyrénées	2 569	2 986	+ 16	24,2	33,6
Nord pas de Calais	3 994	3 866	- 3	18,1	28,4
Pays de la Loire	3 238	3 584	+ 11	21,1	33,8
Picardie	1 862	1 968	+ 6	18,5	30,5
Poitou Charentes	1 645	1 689	+ 3	25,1	38,5
PACA	4 540	5 501	+ 21	23,4	32,6
Rhône Alpes	5 680	6 586	+ 16	19,4	29,4
France Métropolitaine	58 744	63 927	+ 9	20,6	31,1

Source : INSEE – modèle Omphale 2000

De 1949 à 1999, la population de la France est passée de 41,6 à 58,7 millions d'habitants. L'augmentation a été rapide de 1950 à 1975 en raison du baby-boom et d'un apport migratoire important. Elle a été ensuite beaucoup plus lente, notamment en raison des freins à l'immigration.

Selon le scénario central la population devrait croître jusqu'en 2040 pour atteindre un maximum de 64,5 millions d'habitants. Elle atteindrait 64 millions en 2050.

Le ralentissement puis l'arrêt de la croissance sont liés à l'augmentation du nombre de décès, conséquence directe

de l'arrivée aux âges élevés des générations nombreuses du baby-boom. En 2035, le nombre de naissances deviendrait inférieur au nombre annuel de décès. Après 2040, le solde migratoire de 50 000 personnes par an ne compenserait plus le solde naturel devenu négatif et la population devrait donc commencer à décroître.

En 2050, les personnes de plus de 60 ans représenteraient 35 % de la population française. La croissance des effectifs les plus âgés devrait être importante. D'ici 2050, le nombre de personnes de plus de 75 ans serait multiplié par trois et celui des personnes de 85 ans et plus par quatre.

Projections de population active

D'après INSEE résultats société n° 13 et Economie et statistique n° 355-356, 2002

Début 2002, la France métropolitaine comptait 26,7 millions d'actifs soit 24,3 millions de personnes en emploi et 2,4 millions de chômeurs.

En prolongeant les tendances passées en matière de fécondité, de mortalité, de migration et de comportement d'activité (scénario tendanciel), la population active pourrait encore augmenter pour culminer à 27 millions en 2007. A partir de cette date, l'arrivée à l'âge de 60 ans des premières générations nombreuses de l'après guerre inverserait la tendance. Le nombre d'actifs diminuerait de 30 000 personnes par an jusqu'en 2010 pour atteindre 80 000 personnes par an vers 2025. A l'horizon 2020, la baisse cumulée serait de 700 000 actifs par rapport au maximum atteint. Compte tenu de la forte croissance à venir de la population âgée, le rapport entre actifs et inactifs de plus de 60 ans chuterait progressivement de 2,2 en 2002 à 1,5 en 2020 et continuerait à diminuer par la suite.

Les perspectives tendanciennes résultent en grande partie des facteurs démographiques, facteurs qui déterminent le niveau et la structure par sexe et âge de la population en âge de travailler.

A l'horizon 2020, les hypothèses reposant sur la fécondité (qui se maintiendrait autour de 1,8 %, niveau moyen des 20 dernières années) ne jouent pas dans la mesure où les générations susceptibles de participer au marché du travail sont pour l'essentiel déjà nées.

Les perspectives sur les ressources en main d'œuvre dépendent de l'évolution

des comportements d'activité qui ont eu tendance à se stabiliser. Ainsi, pour les plus jeunes, la baisse des taux d'activité s'est interrompue avec l'arrêt du processus d'allongement de la durée des études. Sur la période 1997–2001, les jeunes de 15 à 24 ans ont accru de deux points leur participation au marché du travail. Parallèlement à une baisse des taux de scolarité, les jeunes cumulent plus souvent emploi et formation initiale notamment par le biais de l'apprentissage ou des emplois d'étudiants. Pour les hommes à partir de 55 ans et les femmes à partir de 60 ans, la tendance à la baisse de l'activité s'est ralentie. Pour les 60–64 ans, les effets de la réforme du régime général des retraites de 1993 ont contribué à limiter la baisse du taux d'activité. Pour les femmes de 25 à 59 ans, l'activité a continué à se développer au fil des générations mais l'activité féminine aux âges de la maternité a été freinée par l'extension à partir de juillet 1994 de l'allocation parentale d'éducation.

Globalement, la croissance de la population active ne devrait reposer que sur l'augmentation prévisible de l'activité des plus âgés et sur la remontée de l'âge effectif de cessation d'activité, le développement de l'activité des femmes ne dégageant que peu de marges de progression.

Le taux d'activité des 60–64 ans pourrait progresser de 4 points à l'horizon 2025.

"Plus des 9/10^{ème} de ce qui est produit en France étant consommé en Europe, le vieillissement de la population et la faible croissance risquent d'engendrer la régression du principal marché des entreprises nationales" Michel Godet.

Population totale

Parmi les 1 125 980 Franch-Comtois, (population estimée au 1^{er} janvier 2002 par l'INSEE : estimations localisées de population), 20,6 % sont âgés de 60 ans et plus. Cette valeur est identique à celle observée au plan national. Les moins de 20 ans représentent 25,7 % contre 25,3 % pour la France métropolitaine.

Entre 1982 et 1999, la population totale a augmenté de 3% soit une croissance moindre que celle enregistrée au plan national (7,5 %).

La population franc-comtoise vieillit et se rapproche des caractéristiques nationales. La part des jeunes de moins de 25

ans diminue fortement. Elle est passée de 38,9 % en 1982 à 35,5 % en 1990 et 31,5% en 1999.

Parallèlement, la part des personnes de 50 ans et plus a progressé de 5 points passant de 28,0 % en 1982 à 32,8 % en 1999. Il y a davantage de personnes de 50 ans et plus que de jeunes. Les plus de 60 ans représentent 21,0 % de la population totale, contre 19,3 % en 1990.

La population féminine a progressé de 3,3 % depuis 1982. Les femmes représentent 50,8 % de la population.

Projections de la population totale à l'horizon 2030

	RP 1999	projections			
		2004	2009	2014	2030
Population totale	1 117 257	1 127 224	1 133 235	1 135 220	1 115 471
part des 0 à 14 ans en %	18,1	18,4	17,7	17,1	15,2
part des 15 à 24 ans en %	13,4	13,1	12,2	11,6	10,6
part des 25 à 49 ans en %	35,7	34,2	33,2	31,8	28,1
part des 50 à 59 ans en %	11,6	13,3	13,7	13,6	12,5
part des 60 à 64 ans en %	4,7	4,4	6,0	6,6	6,8
part des 65 ans et plus en %	16,5	16,6	17,2	19,3	26,9

Source : INSEE – modèle Omphale 2000

Les projections de population réalisées par l'INSEE jusqu'en 2030 montrent que la population totale devrait augmenter jusqu'en 2014 et baisser ensuite. Mais cette croissance se fait surtout sur les tranches d'âges des 50 ans et plus et particulièrement sur celle des 60 ans et plus.

Le nombre de jeunes de moins de 25 ans devrait diminuer de 25 000 tous les 10 ans et diminuer de 74 000 à l'horizon 2030. Ils représenteraient alors un quart de la population régionale.

La tendance devrait être identique pour les 25 à 49 ans dont la population perdrait en 30 ans 87 000 personnes

pour représenter alors 28 % de la population. La tranche d'âge des 50 ans et plus devrait augmenter de 162 500 personnes d'ici 2030 pour représenter 46 % de la population totale. La population des plus de 60 ans devrait croître de 147 000 personnes sur cette même tranche d'âge. Leur part dans la population atteindrait 34%.

D'ici 2015, la part des 60 ans et plus atteindrait 26,4 % de la population régionale. Au plan local, les départements du Jura et de la Haute-Saône seraient particulièrement touchés avec respectivement 29 % et 28,4 % de personnes de plus de 60 ans dans leur population.

Population active totale

En mars 1999, la Franche-Comté compte 502 106 actifs dont 44,5 % de femmes contre 45,9 % à l'échelle nationale.

Depuis 1982, la population active progresse de 7,5 % mais la part des jeunes et des personnes de 60 ans et plus ne cesse de diminuer.

Les moins de 25 ans représentent 9,0 % de l'ensemble contre 17,5 % en 1982 et les 60 ans et plus 1,6 % contre 3,6 % à la même date.

Le taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans est passé de 45,7 % en 1982 à 29,7 % en 1999 et dans le même temps, le taux d'activité des

personnes de 50 ans et plus a régressé de 3 points pour atteindre 28,6 %.

Les jeunes qui arrivent plus tardivement sur le marché du travail en raison notamment de l'allongement de la durée des études et les départs de jeunes étudiants ou actifs vers des régions susceptibles d'offrir de meilleures perspectives d'emplois concourent à faire vieillir la population active. Ces phénomènes tendent à s'estomper puisque la durée des études n'augmente plus et le développement de l'apprentissage (+11 % entre 1998 et 2002) permet chaque année à environ 8500 jeunes de concilier formation initiale et emploi.

Le vieillissement des actifs en emploi

(Voir note méthodologique)

En mars 1999, 430 446 actifs en emploi, salariés et non salariés, sont recensés en Franche-Comté. À cette date, 7,4 % de la population en emploi est âgée de moins de 25 ans et près de 22 % a plus de 50 ans.

En faisant vieillir cette population, toutes choses égales par ailleurs, de 5 ans, 10 ans et 15 ans, et en fixant l'âge moyen de départ à la retraite à 60 ans, âge légal, on obtient une simulation des départs à la retraite aux horizons 2004, 2009 et 2014.

Secteurs d'activité (NES 36) les plus touchés par des départs massifs d'ici 2004, 2009 et 2014

	actifs en emploi en 1999	effectifs atteignant 60 ans et plus d'ici :		
		2004	2009	2014
Ensemble, dont	430 446	35 654	94 217	156 381
Santé action sociale	52 645	3 949	10 500	18 931
Éducation	34 026	3 484	9 304	14 247
Administration publique	40 245	3 201	9 413	15 910
Industrie automobile	27 445	2 936	8 957	14 313
Agriculture	18 329	2 435	5 118	7 515
Construction	24 084	2 147	5 069	8 186
Commerce de détail, réparation	28 720	2 116	5 154	8 607
Métallurgie	19 924	1 564	3 772	6 215
Hôtels restaurants	11 690	1 043	2 219	3 392

*Source : INSEE RP 1999 au lieu de travail
Cf. tableau complet des 36 secteurs en annexe*

Méthodologie de l'étude concernant les parties relatives au vieillissement de la population active

Nomenclatures utilisées :

Pour l'emploi : les familles professionnelles (FAP)

L'objectif de cette nomenclature, centrée sur l'emploi, est de pouvoir mettre en regard les demandes et les offres d'emploi pour comprendre le fonctionnement du marché du travail, de repérer les emplois susceptibles d'offrir des débouchés et d'éclairer ainsi les décisions à prendre en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Les FAP s'articulent autour de 22 domaines professionnels et s'organisent en deux niveaux d'agrégation : le premier est détaillé en 224 postes et le second regroupe 84 postes. Ces domaines professionnels ne doivent pas être confondus avec des secteurs d'activité même si les intitulés sont parfois très voisins. Il s'agit bien de l'activité des individus (métiers) et non du secteur d'activité de l'entreprise.

Pour l'activité : la nomenclature économique de synthèse (NES)

C'est une nomenclature nationale d'activités économiques et de produits. Il s'agit de l'activité de l'entreprise quels que soient les métiers occupés par les actifs. Les regroupements visent à refléter le comportement d'agents confrontés à leur marché.

Elle se décline en 5 niveaux (4, 16, 36, 85 et 114 positions). C'est le découpage en 36 secteurs d'activité qui a été utilisé ici.

Méthode :

Le cadrage statistique d'un domaine professionnel à la date du recensement de la population de 1999 fait référence aux actifs ayant un emploi dans le domaine concerné tous secteurs d'activité confondus.

L'analyse par secteur d'activité comptabilise l'ensemble des actifs travaillant dans une entreprise de ce secteur quel que soit le métier exercé.

L'évaluation du nombre d'actifs censés partir à la retraite est réalisée en faisant vieillir les actifs en emploi en 1999, toutes choses égales par ailleurs, de 5 ans, 10 ans et 15 ans pour avoir une simulation des départs d'ici 2004, 2009 et 2014.

L'âge de départ à la retraite a été fixé à 60 ans, âge légal, même si pour certains métiers les départs peuvent se faire de façon anticipée par le biais d'accords particuliers. Pour chaque période (2004, 2009 et 2014) est calculé un potentiel de départ à la retraite pour chaque métier qui correspond au nombre d'actifs qui atteindra 60 ans d'ici 2004, 2009 et 2014 rapporté à l'effectif du métier en 1999.

Ainsi, on estime que **d'ici 2004**, environ 35 600 personnes, soit 8,3 % des actifs en emploi de 1999, auront atteint l'âge de la retraite.

Les volumes de départs à la retraite sont très variables selon les secteurs d'activité.

Indépendamment des secteurs d'activité, certains métiers occupés par des actifs vieillissants vont connaître des départs importants dans les prochaines années.

Si on classe les métiers selon le volume de départs, ce sont les agents d'entretien (2 540 départs), les professeurs du secondaire (1 540 départs), les assistantes maternelles (1500 départs), les agriculteurs indépendants (1 200 départs), les ouvriers non qualifiés de la métallerie, serrurerie et du montage (1 180 départs) et les employés de services publics (plus de 1 000 départs) qui seront les plus touchés par les départs à la retraite.

Si on regarde le rapport entre les départs prévus et les actifs occupés en 1999, les métiers où le renouvellement devrait être le plus important sont : les architectes (23,8 % des effectifs sont censés partir à la retraite d'ici 2004), les viticulteurs (22,4 %), les cadres dirigeants de grandes entreprises (22,0 %), les professeurs du supérieur (21,5 %), les patrons d'hôtels cafés et restaurants (19,6%), les dirigeants de petites et moyennes entreprises (19,5 %), les employés de maison (18,3 %), les éleveurs indépendants (16,2 %) et les agriculteurs indépendants (15 %).

A moyen terme, **à l'horizon 2009**, ce sont plus de 94 000 actifs qui devraient partir à la retraite, soit 21,9 % des actifs en emploi en 1999. Des secteurs d'activité tels que l'industrie automobile ou les activités immobilières seraient particuliè-

rement concernés par des départs massifs de main d'œuvre avec respectivement 33 % et 30 % d'actifs atteignant l'âge de la retraite.

En volume, les secteurs pour lesquels les potentiels de départ sont les plus importants sont santé et action sociale (10 500 départs), administration publique (9 400), éducation (9 300), industrie automobile (8 900), agriculture (5 000), activités financières et services personnels et domestiques (1 900 départs chacun).

Les métiers qui subiraient le plus l'effet vieillissement en 2009 sont les mêmes qu'en 2004 mais avec des valeurs plus élevées : 38 % des employés de maison et des agents d'encadrement de la fabrication mécanique, 31 % des agriculteurs, 28 % des assistantes maternelles, 27 % des agents d'entretien et des ajusteurs mécaniciens... devraient être partis à la retraite d'ici 2009.

En se projetant **à l'horizon 2014**, ce sont plus de 36 % des actifs en emploi en 1999 qui auront atteint l'âge de 60 ans. A cette date, plusieurs secteurs devraient être particulièrement concernés : l'industrie automobile où plus d'un actif sur deux aura pris sa retraite, l'éducation, l'agriculture, le secteur santé et action sociale, l'administration publique...

Ce sont toujours les agents d'entretien, les assistantes maternelles, les professeurs du secondaire, les employés des services au public, les ouvriers non qualifiés de la métallerie, serrurerie et du montage, les ajusteurs mécaniciens et les agriculteurs indépendants qui subiront les départs à la retraite les plus importants.

Sur des volumes plus réduits, 64 % des cadres des assurances et 56 % des cadres de la banque auront atteint l'âge de 60 ans, nécessitant un renouvellement non négligeable de la main d'œuvre.

Les enjeux du vieillissement des actifs

D'après : Commissariat général du Plan "2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires", OPCAREG Haute Normandie, Aract Haute Normandie, étude Oref

Compte tenu des perspectives de départs massifs à la retraite, les principaux enjeux résident dans la comptabilisation des actifs qui seront remplacés pour répondre aux besoins de l'économie mais aussi dans les moyens disponibles pour répondre à ces besoins.

Les sorties de vie active vont priver les entreprises de salariés qualifiés et expérimentés et donc d'une partie de leur savoir-faire au risque de créer ou d'amplifier des pénuries de main d'œuvre dans de nombreux secteurs. Ce phénomène se conjugue avec un volume limité

de jeunes formés et une entrée tardive de cette population sur le marché du travail. En France, l'âge moyen de sortie des études est l'un des plus élevés de l'Union européenne. Ces facteurs risquent d'engendrer une concurrence entre secteurs d'activité et entreprises pour attirer les jeunes diplômés et/ou qualifiés. Cette concurrence peut également se manifester entre régions, voire entre pays, comme c'est déjà le cas avec la Suisse pour la Franche-Comté.

Ces défis nécessitent la mobilisation de l'ensemble des acteurs économiques et politiques intervenant sur le fonctionnement du marché du travail.

Comment les entreprises abordent-elle la question du vieillissement de la population active ?

À l'exception de quelques entreprises ou de quelques établissements appartenant à des groupes d'importance, la question du vieillissement de la population et ses conséquences n'est pas en soit un thème de réflexion.

En Franche-Comté comme dans les autres régions conscientes du double choc démographique à venir, la majorité des entreprises sont plus préoccupées par des questions économiques engageant à court terme leur compétitivité.

Cette impasse volontaire ou non sur une projection à moyen long terme de l'évolution des ressources et des besoins en emploi et compétence repose sur un double attendu : celui de l'adaptation du marché du travail aux besoins des entreprises avec la possibilité de mobiliser une réserve importante de personnes à la recherche d'emploi pouvant couvrir les besoins, et celle dans l'entreprise d'une adaptation des compétences des salariés à l'évolution du travail par la formation.

Cependant, avant même la montée en puissance des départs de la génération du baby boom, les entreprises rencontrent déjà des difficultés. Difficultés à recruter, intégrer et fidéliser du personnel. Difficultés à mobiliser, développer et transférer des compétences. Difficultés à maintenir aux postes de travail, pour des questions de pénibilité, des salariés âgés ou atteints de maladies professionnelles.

Ces difficultés relativisent voir invalident en partie les attendus sur lesquels les entreprises fondent leurs réponses pour faire face aux conséquences de l'évolution démographique.

Pour les acteurs, partenaires de l'entreprise, elles constituent autant d'opportunités pour argumenter, susciter une prise de conscience, encourager l'entreprise à engager une réflexion prospective. Et au-delà, à agir par anticipation dans le cadre d'une approche plus globale de la gestion des ressources humaines et des conditions de réalisation du travail.

À cet effet, les entreprises peuvent engager une démarche de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Démarche leur permettant de choisir et construire des réponses adaptées à leur situation, à leurs besoins et à leur environnement plutôt que de subir des contraintes sur lesquelles elles ont peu de prises.

Dans cette perspective, les entreprises peuvent demander à bénéficier d'un appui conseil (aide publique à solliciter auprès des DDTEFP ou de la DRTEFP) soit individuel soit dans le cadre d'une action collective portée par une branche ou un syndicat professionnel.

FACT : Franche-Comté amélioration des conditions de travail

Au regard de ces constats, voici quelques leviers d'action possibles pour appréhender au mieux le phénomène de vieillissement de la population active :

Les leviers d'action pour les branches ou les entreprises :

- améliorer l'image, l'attractivité, la fidélisation des plus jeunes comme des plus expérimentés dans certaines branches en repensant notamment les conditions de travail et de rémunération pour éviter les risques de pénuries de main d'œuvre. L'amélioration des conditions de travail est bénéfique au maintien de travailleurs vieillissants mais permet aussi d'éviter la dégradation prématurée de la santé des jeunes.
- mettre en place une démarche permettant de faire travailler dans la durée l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge. A court terme, il s'agit de prévoir les départs à la retraite pour éviter les pertes de savoir-faire et de compétences (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC). A moyen et long terme, il s'agit de maintenir en emploi les salariés âgés et d'anticiper le vieillissement. Il convient de considérer que les salariés de plus de 50 ans restent productifs : la politique de ressources humaines doit bénéficier autant aux jeunes qu'aux seniors.
- favoriser la mobilité interne grâce à une utilisation accrue de la formation professionnelle.
- préparer les transmissions d'entreprise.
- améliorer la productivité lorsque c'est encore possible.
- externaliser certaines tâches ou certaines fonctions pour lesquelles les difficultés de recrutement restent élevées.
- délocaliser certaines entreprises pour éviter les pénuries de main d'œuvre.
- recourir à l'immigration.

Les leviers d'actions pour les pouvoirs publics :

- favoriser l'augmentation du taux d'activité des femmes, notamment pour les tranches d'âges correspondant au début et à la fin de vie active (taux particulièrement faible en France).
- favoriser l'entrée plus précoce des jeunes sur le marché du travail par le biais de la formation en alternance et/ou de la formation tout au long de la vie.
- augmenter le taux d'emploi des travailleurs de 50 ans et plus. Lors du sommet européen de Stockholm, en mars 2001, l'Europe des 15 a fixé un taux d'emploi des 55-64 ans à 50% en 2010. (Pour mémoire, en 2003, le taux d'emploi de cette tranche d'âge s'établissait en France à 36,8 %.)
- améliorer le retour à l'emploi des chômeurs notamment ceux ayant des problèmes d'employabilité ou dont les qualifications sont inadaptées ou obsolètes (les demandeurs de plus de 40 ans sont particulièrement concernés).

Les leviers d'actions au plan local :

- mettre en place des politiques spécifiques d'aménagement du territoire et de formation professionnelle pertinentes prenant en compte l'hétérogénéité des territoires en termes de dynamisme économique, de vieillissement ou d'attractivité, afin d'attirer et de conserver les jeunes mais aussi pour satisfaire les besoins des entreprises (l'articulation entre le PRDF et les contrats d'objectifs professionnels peut jouer ici un rôle fondamental).
- mettre en place des coopérations entre les entreprises et les territoires.

État des lieux et perspectives de départs à la retraite dans trois secteurs d'activité : la construction, les transports et l'industrie automobile

La construction : État des lieux et perspectives de départs à la retraite

En 1999, 24 000 personnes (salariées et non salariées) occupent un emploi dans le secteur de la construction. Elles représentent 5,6 % des 430 446 actifs francs-comtois.

Parmi elles, les trois quarts exercent un métier propre au domaine du bâtiment (maçon, ouvrier du bâtiment, plombier...), 7,5 % un métier relevant du domaine de la gestion, administration (secrétaire, comptable...) et les autres (17 %) un métier relevant des domaines de la mécanique, des transports, de la maintenance...

Un tiers des personnes pour qui l'emploi relève du domaine du bâtiment (près de 9 000) ne travaillent pas dans le secteur de la construction. Elles travaillent essentiellement dans les secteurs de l'administration publique (où elles exercent des métiers de techniciens et chargés d'études du BTP ou d'ouvriers du bâtiment...) et du conseil et de l'assistance (architectes, techniciens et chargés d'études, dessinateurs projeteurs, ingénieurs et cadres, géomètres...).

Source : INSEE – RP 99

Comment ont évolué les actifs depuis 1982 ?

Évolution des métiers du domaine du bâtiment (quel que soit le secteur d'activité)

Source : INSEE – RP 99

Cf. tableau d'évolution des effectifs de tous les domaines entre 1982 et 1999 en annexe

Après les domaines « mécanique, travail des métaux », « agriculture » et « industries légères », c'est celui du bâtiment qui a perdu le plus grand nombre d'actifs (salariés et non salariés) en 17 ans.

Entre 1982 et 1999, les effectifs ont diminué de - 19,7 % soit une perte de 6 645 emplois. La diminution affecte surtout les ouvriers non qualifiés du bâtiment, gros œuvre (- 1 820 actifs), les maçons (-1 007) et les ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre (- 907).

Parmi les quelques métiers dont les effectifs ont augmenté, on trouve essentiellement les techniciens et chargés d'études du BTP (+ 724 actifs soit + 86,6 %).

Domaines de métiers au sein desquels plus de 100 personnes travaillent dans le secteur de la construction (et dont métiers en FAP 224 postes > 50 personnes dans le secteur de la construction)	quel que soit le secteur d'activité		exercés au sein du secteur de la construction	
	effectif 1999	évolution 1982 -1999	effectif 1999	part construction / ensemble des secteurs
Bâtiment, travaux publics, dont :	27 079	- 19,7 %	18 188	67,2 %
Maçons	3 873	- 20,6 %	3 288	84,9 %
ONQ du bâtiment, gros oeuvre	2 520	- 41,9 %	2 094	83,1 %
Plombiers, couvreurs, chauffagistes	2 446	- 18,1 %	2 048	83,7 %
OQ de la peinture et de la finition du bâtiment	2 277	- 13,5 %	1 972	86,6 %
ONQ du bâtiment, second oeuvre	3 169	- 22,3 %	1 708	53,9 %
Menuisiers du bâtiment	2 119	- 18,9 %	1 663	78,5 %
Électriciens du bâtiment	1 626	- 26,8 %	1 317	81,0 %
Ingénieurs, cadres, chefs de chantier du BTP	1 832	- 18,5 %	1 056	57,6 %
ONQ des travaux publics et du béton	1 673	- 27,8 %	877	52,4 %
Conducteurs d'engins du BTP	913	+ 3,8 %	714	78,2 %
OQ des travaux publics et du béton	1 391	- 18,4 %	624	44,9 %
Techniciens et chargés d'études du BTP	1 560	+ 86,6 %	358	22,9 %
Charpentiers (bois)	332	+ 22,1 %	279	84,0 %
Charpentiers (métal)	221	+ 20,1 %	83	37,6 %
Dessinateurs- projeteurs et d'études en BTP	337	- 50,7 %	58	17,2 %
Gestion, administration, dont :	33 049	+ 9,4 %	1 809	5,5 %
Secrétaires bureautiques et assimilés	9 108	+ 13,7 %	554	6,1 %
Employés de comptabilité	5 347	+ 20,1 %	400	7,5 %
Dirigeants de petites et moyennes entreprises	2 758	+ 34,4 %	391	14,2 %
Agents administratifs divers	5 812	- 33,5 %	176	3,0 %
Secrétaires de direction	1 207	+ 72,4 %	84	7,0 %
Cadres administratifs, comptables et financiers	3 440	+ 40,8 %	84	2,4 %
Techniciens des services administratifs	2 918	+ 73,3 %	58	2,0 %
Mécanique, travail des métaux, dont :	52 842	- 27,9 %	1 251	2,4 %
Chaudronniers, tôliers, traçeurs, serruriers, métalliers	2 221	+ 4,2 %	415	18,7 %
ONQ de la métallerie, de la serrurerie et du montage	15 743	- 54,1 %	294	1,9 %
OQ travaillant par enlèvement du métal	4 272	+ 22,8 %	189	4,4 %
Agents d'encadrement de fabrication mécanique	3 178	- 35,6 %	120	3,8 %
ONQ travaillant par enlèvement ou formage du métal	3 705	- 0,6 %	103	2,8 %
Tourisme et transports, dont :	28 770	+ 14,7 %	770	2,7 %
Conducteurs routiers	7 135	+ 11,0 %	513	7,2 %
Conducteurs d'engins de levage	244	- 18,7 %	111	45,5 %
Maintenance, dont :	14 375	+ 63,4 %	727	5,1 %
OQ de la maintenance en électricité et en électronique	2 075	+ 25,7 %	282	13,6 %
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	3 606	+ 40,9 %	222	6,2 %
OQ de la maintenance en mécanique	5 125	+ 103,7 %	106	2,1 %
OQ polyvalents d'entretien	1 629	+ 59,7 %	97	6,0 %
Commerce, dont :	36 530	+ 18,3 %	488	1,3 %
Représentants auprès des entreprises de biens d'équipement & inter.	2 919	+ 65,9 %	194	6,6 %
Vendeurs en produits alimentaires	4 718	- 38,1 %	118	2,5 %
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	1 326	+ 325,0 %	88	6,6 %
Électricité, électronique, dont :	6 212	- 32,7 %	236	3,8 %
Techniciens en électricité et en électronique	1 535	+ 2,6 %	107	7,0 %
ONQ de l'électricité et de l'électronique	1 949	- 16,6 %	72	3,7 %
Industries légères, dont :	10 163	- 41,6 %	201	2,0 %
Artisans du bois	801	- 10,2 %	69	8,6 %
OQ du travail du bois	1 944	+ 15,4 %	66	3,4 %
Services aux particuliers	52 932	+ 58,3 %	129	0,2 %
Agents d'entretien	21 896	+ 37,8 %	76	0,3 %
Effectif total de tous les domaines	430 446	+ 3,1 %	24 084	5,6 %

En France

Après une période de diminution, les effectifs du bâtiment sont désormais quasi stables.

Évolution de l'emploi de 1990 à 2000 par domaines professionnels en France

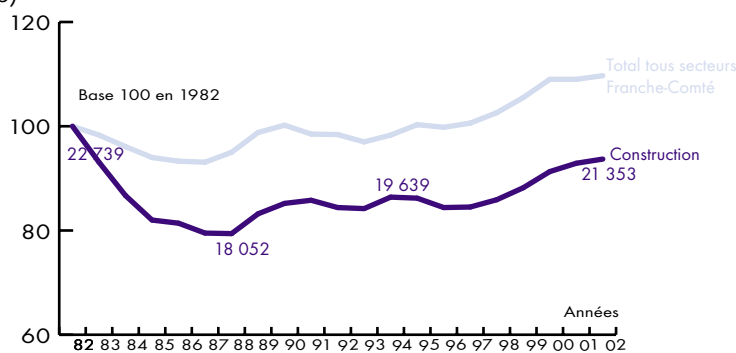
	Emploi	Taux de croissance	Créations ou destructions
	2000	1990-2000	1990-2000
Bâtiment	1 593 000	- 15.7 %	- 297 000
Ensemble	23 405 000	+ 3.3 %	+ 748 000

Source : DARES - Commissariat général au plan : 2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires – nov 2002

Évolution des effectifs salariés du secteur de la construction (quels que soient les métiers exercés)

Source : Assédic⁽¹⁾

Évolution sur 20 ans du nombre de salariés travaillant dans un établissement relevant du secteur de la construction (NES HO)



Trois phases d'évolution des effectifs salariés

L'évolution du nombre de salariés relevant du champ Assédic⁽¹⁾, montre que le secteur a connu une diminution de - 11,8 % de ses salariés entre 1982 et 1999. Durant cette même période, le nombre total de salariés francs-comtois a augmenté de + 5,5 %.

Le nombre de salariés travaillant dans les entreprises du secteur de la construction n'a cessé de diminuer de 1982 à 1988 (- 20,6 %). Sur la même période, l'ensemble des salariés francs-comtois (tous secteurs d'activité confondus) a diminué également mais dans une moindre proportion (- 5 %). De 1989 à 1996, les effectifs varient peu. Depuis 1997, ils progressent légèrement (+ 10,9 % entre 1997 et 2002).

Cette diminution du nombre d'emplois dans la construction, qui concerne essentiellement les moins qualifiés, s'explique par la mécanisation des métiers les plus pénibles ainsi que par la réalisation d'importants gains de productivité. Un palier a été franchi au milieu des années 90, et depuis la tendance est beaucoup moins flagrante. Dans le même temps les niveaux de qualification ont augmenté. Au cours des dernières décennies, certaines entreprises du gros œuvre et des travaux publics ont augmenté leur chiffre d'affaires tout en divisant leurs effectifs par cinq.

Toutefois, ce n'est pas parce qu'un métier perd des effectifs qu'il n'a pas de besoins de main d'œuvre (notamment du fait du turn-over). Actuellement, la baisse provient souvent du fait que les entreprises éprouvent des difficultés à recruter.

(1) Champ Assédic:

Champ d'observation de l'emploi salarié qui comprend les salariés de tous les établissements du secteur privé industriel et commercial employant au moins une personne sous contrat de travail. Sont exclus de ce champ : les salariés de l'Etat et des collectivités locales, les salariés des établissements publics à caractère administratif, le personnel des ambassades, consulats étrangers et organismes internationaux, les salariés des secteurs agricoles et para-agricoles (champ CCMSA), les employés de maison, le personnel des entreprises publiques à caractère industriel et commercial, des régies départementales ou communales, de certaines sociétés d'économie mixte, et les intermittents du spectacle.

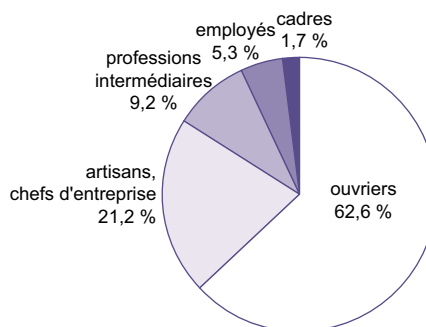
Quelle est la situation actuelle de l'emploi et des établissements de la construction ?

Situation en 1999 des personnes travaillant dans le secteur de la construction (quels que soient les métiers exercés)

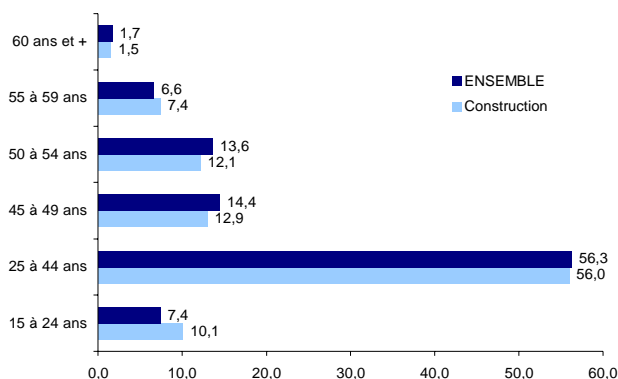
Source : INSEE – RP 99

Occupant 24 084 actifs en 1999, soit 5,6 % des personnes en emploi en Franche-Comté, la construction se place au 6^{ème} rang des secteurs francs-comtois en termes d'effectifs. Ces actifs occupent principalement des emplois d'ouvriers.

Répartition (en %) des actifs du secteur de la construction selon leur profession et catégorie socioprofessionnelle – RP 99



Répartition (en %) des actifs du secteur de la construction selon leur âge – RP 99



En 1999, la répartition des actifs du secteur de la construction est conforme à la moyenne régionale tous secteurs confondus. Seule la part des plus jeunes est supérieure : 10,1 % contre 7,4 %.

En 2002, l'âge moyen des salariés de la construction est de 39,1 ans. Il était de 38,6 ans en 1997. Les actifs du BTP sont bien sûr vieillissants mais la part des moins de 25 ans augmente (10,1 % en 2002 contre 7,4 % en 1997). (source : CNSBTP – tableau de bord BTP 2003)

Répartition des établissements et des salariés selon l'activité des établissements (NES HO)

Activités des établissements du secteur de la construction (NAF 700)	Ets (au moins 1 salarié)	Salariés	dont femmes en %
Travaux de maçonnerie générale	592	2 962	7,4
Travaux d'installation électrique	326	2 291	11,6
Peinture	332	1 972	8,5
Construction de bâtiments divers	77	1 880	6,8
Menuiserie bois et matières plastiques	356	1 797	10,2
Installation d'équipement thermique climat.	210	1 490	12,1
Terrassements divers, démolition	155	1 319	8,9
Construction de chaussées et sols sportifs	30	943	6,5
Réalisation de couvertures par éléments	121	817	7,5
Menuiserie métallerie serrurerie	109	816	14,0
Construction de maisons individuelles	77	766	9,4
Revêtement des sols et des murs	128	662	12,7
Install. d'eau et de gaz	176	658	12,5
Réalisation de réseaux	19	521	6,9
Plâtrerie	112	485	6,6
Travaux de charpente	72	467	10,5
Travaux d'isolation	50	244	11,1
Construction de lignes électriques et télécom.	8	209	8,6
Travaux de finition NCA	50	197	8,6
Terrassements en grande masse	12	161	8,1
Construction d'ouvrages d'art	4	136	11,0
Levage, montage	21	116	9,5
Travaux d'étanchéification	14	106	7,5
Agencement de lieux de vente	13	82	11,0
Autres travaux spécialisés construction	11	77	18,2
Miroiterie de bâtiment, vitrerie	9	66	27,3
Location avec opér. mat. de construction	6	47	14,9
Autres travaux d'installation	7	34	23,5
Forages et sondages	4	32	9,4
Total CONSTRUCTION	3 101	21 353	9,5
Total ensemble FC	25 903	289 350	41,0
% construction / ensemble FC	12,0	7,4	

Fin 2002, 3 101 établissements d'au moins un salarié ont une activité qui relève de la construction en Franche-Comté. Ces établissements comptent 21 353 salariés dont 9,5 % seulement sont des femmes.

Le personnel intérimaire

En 2002, 1 482 emplois en équivalents temps plein sont occupés par des intérimaires dans le secteur du BTP. Ces emplois représentent 9 % de l'ensemble des emplois de ce type en Franche-Comté, toutes activités confondues.

De 1997 à 2000, le nombre de ces emplois a augmenté de 44 %, mais la tendance est inverse depuis 2001 (- 16 % entre 2000 et 2002).

L'intérim est souvent le premier moyen de recruter. Des contrats à durée indéterminée sont souvent proposés aux personnes après leur mission d'intérim, qui sert de période d'essai.

(source : Assédic)

En 2002, 36,5 % des entreprises répertoriées dans la région n'ont aucun salarié, 54,8 % en ont entre 1 et 9 et 8,7 % en ont au moins 10. (source : INSEE Sirène- tableau de bord BTP 2003)

L'emploi non salarié

Plus de 4 000 personnes non salariées travaillent dans le secteur de la construction en 2002. Ces effectifs ne cessent de diminuer (- 22,1 % entre 1989 et 2002). (source : INSEE Estimations d'emploi)

Un secteur composé essentiellement de TPE

Répartition des établissements (d'au moins un salarié) et des salariés selon la taille des établissements (2002 - NES Construction)

Taille ets	Construction		Total FC	
	Ets en %	Salariés en %	Ets en %	Salariés en %
1 à 4 sal	62,3	18,7	61,9	11,2
5 à 9 sal	19,6	19,1	19,0	11,1
10 à 19 sal	10,8	20,9	9,4	11,2
20 à 49 sal	6,1	27,8	6,2	17,3
50 à 99 sal	0,9	9,0	1,9	11,8
100 à 199 sal	0,2	4,4	1,1	12,9
200 à 499 sal	-	-	0,4	12,0
500 sal et +	-	-	0,1	12,4
Total des %	100,0	100,0	100,0	100,0
Total en v.a.	3 101	21 353	25 903	289 350

Source : ASSÉDIC

La très grande majorité (93 %) des établissements relevant du secteur de la construction ont moins de 20 salariés. Près de la moitié (49 %) des salariés de la construction travaillent dans des établissements comptant entre 10 et 49 salariés. Globalement en Franche-Comté, tous secteurs confondus, cette part est de 28 %.

Près de 1000 frontaliers

Fin décembre 2003, 480 frontaliers travaillent en Suisse dans des entreprises du gros œuvre du bâtiment et des travaux publics et 460 dans des entreprises du second œuvre. Parmi ces personnes, 202 occupent un emploi de maçon, 173 un emploi de monteur en chauffage central ou installation sanitaire, 89 un emploi de manœuvre ou terrassier du bâtiment et 87 un emploi de peintre ou de tapissier.

Les départs à la retraite dans le secteur de la construction : quels métiers, dans quelles proportions et à quels moments ?

En France

Selon l'étude du Commissariat Général du Plan (2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires – nov 2002), l'âge moyen de départ à la retraite observé en 1998-2000 est situé entre 55 et 57 ans pour les ouvriers qualifiés du gros œuvre et des travaux publics, les ouvriers non qualifiés du second œuvre, et au-delà de 59 ans pour les dirigeants d'entreprise.

Personnes travaillant dans le secteur de la construction (quel que soit le métier exercé)

Source : INSEE – RP 99- lieu de travail
Cf. méthodologie utilisée page 11

- En 2004 : 2 147 personnes travaillant dans le secteur de la construction ont atteint 60 ans (9 % des effectifs de 1999)

Cette part est quasi identique à la moyenne régionale tous secteurs d'activité confondus (8 %). Les métiers les plus touchés par les départs à la retraite sont les maçons (418 actifs), les ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment (222), les menuisiers du bâtiment (160), les plombiers, couvreurs, chauffagistes (160).

Métiers (FAP 224 postes) du secteur de la Construction (métiers pour lesquels le nombre de départs est > 50)	Effectif (sal et non sal) 1999	Effectif atteignant 60 ans et plus d'ici 2004	
		Nombre	% de départ
Ensemble construction, dont :	24 084	2 147	8,9
Maçons	3 288	418	12,7
OQ de la peinture et de la finition du bâtiment	1 972	222	11,3
Menuisiers du bâtiment	1 663	160	9,6
Plombiers, couvreurs, chauffagistes	2 048	158	7,7
Électriciens du bâtiment	1 317	138	10,5
ONQ du bâtiment, gros oeuvre	2 094	133	6,4
ONQ des travaux publics et du béton	877	109	12,4
Dirigeants de petites et moyennes entreprises	391	98	25,1
Ingénieurs, cadres, chefs de chantier du BTP	1 056	73	6,9
ONQ du bâtiment, second oeuvre	1 708	57	3,3
OQ des travaux publics et du béton	624	57	9,1
Conducteurs routiers	513	53	10,3

Les maçons ne travaillent pas tous dans des établissements relevant de la construction. 15 % exercent leur métier dans un autre secteur. De la même façon, 86 % des dirigeants de PME travaillent dans d'autres secteurs.

Tous secteurs d'activité confondus, ce sont 470 maçons et 537 dirigeants de PME qui ont atteint l'âge de 60 ans en 2004, soit 12,1 % et 19,5 % de l'ensemble des effectifs recensés en 1999.

- D'ici 2009 : plus de 5 000 personnes auront au moins 60 ans (21 % des effectifs de 1999)

Cette tendance est toujours conforme à la moyenne régionale (22 %). Dans le détail, les métiers les plus concernés par les départs à la retraite en 2009 sont les mêmes que pour les départs en 2004 dans des proportions bien sûr supérieures (la référence restant 1999).

Métiers (FAP 224 postes) du secteur de la Construction (métiers pour lesquels le nombre de départs est > 50)	Effectif (sal et non sal) 1999	Effectif atteignant 60 ans et plus d'ici 2009	
		Nombre	% de départ
Ensemble Construction, dont :	24 084	5 069	21,0
Maçons	3 288	869	26,4
OQ de la peinture et de la finition du bâtiment	1 972	517	26,2
Plombiers, couvreurs, chauffagistes	2 048	466	22,8
Menuisiers du bâtiment	1 663	376	22,6
ONQ du bâtiment, gros oeuvre	2 094	330	15,8
Électriciens du bâtiment	1 317	279	21,2
Ingénieurs, cadres, chefs de chantier du BTP	1 056	245	23,2
ONQ des travaux publics et du béton	877	185	21,1
Dirigeants de petites et moyennes entreprises	391	158	40,4
OQ des travaux publics et du béton	624	155	24,8
Conducteurs d'engins du BTP	714	143	20,0
Conducteurs routiers	513	127	24,8
ONQ du bâtiment, second oeuvre	1 708	126	7,4
Secrétaires bureautiques et assimilés	554	125	22,6
Techniciens et chargés d'études du BTP	358	78	21,8
Chaudronniers, tôliers, traçeurs, serruriers, métalliers	415	67	16,1
Employés de comptabilité	400	55	13,8

Tous secteurs d'activité confondus, les maçons et les dirigeants de PME ne figurent plus parmi les métiers les plus touchés par les départs à la retraite.

- D'ici 2014 : plus de 8 000 actifs auront au moins 60 ans (34 % des effectifs de 1999)

Les prévisions montrent que les départs à la retraite dans le secteur de la construction devraient atteindre 34 % des effectifs de 1999 (moyenne régionale : 36 %) en 2014.

Les métiers les plus touchés par ces départs sont les mêmes qu'en 2004 et 2009 à savoir les maçons, les ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment, les plombiers, couvreurs, chauffagistes, les menuisiers du bâtiment et les ouvriers non qualifiés du bâtiment gros oeuvre. Ces 5 métiers concentrent 50 % des départs à la retraite du secteur.

Les prévisions de départs des dirigeants de petites et moyennes entreprises, des ingénieurs et cadres technico-commerciaux et des cadres administratifs, comptables et financiers sont importantes en proportion (plus de 60 % des effectifs de 1999).

Métiers (FAP 224 postes) du secteur de la Construction (métiers pour lesquels le nombre de départs est > 50)	Effectif (sal et non sal) 1999	Effectif atteignant 60 ans et plus d'ici 2014	
		Nombre	% de départ
Ensemble construction, dont :	24 084	8 186	34,0
Maçons	3 288	1347	41,0
OQ de la peinture et de la finition du bâtiment	1 972	809	41,0
Plombiers, couvreurs, chauffagistes	2 048	788	38,5
Menuisiers du bâtiment	1 663	541	32,5
ONQ du bâtiment, gros oeuvre	2 094	499	23,8
Électriciens du bâtiment	1 317	473	35,9
Ingénieurs, cadres, chefs de chantier du BTP	1056	419	39,7
OQ des travaux publics et du béton	624	278	44,6
ONQ des travaux publics et du béton	877	273	31,1
Conducteurs d'engins du BTP	714	243	34,0
Dirigeants de petites et moyennes entreprises	391	240	61,4
ONQ du bâtiment, second oeuvre	1708	235	13,8
Conducteurs routiers	513	204	39,8
Secrétaires bureautiques et assimilés	554	191	34,5
Chaudronniers, tôliers, traçeurs, serruriers, métalliers	415	119	28,7
Techniciens et chargés d'études du BTP	358	113	31,6
Employés de comptabilité	400	108	27,0
Charpentiers (bois)	279	76	27,2
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	222	76	34,2
Représentants aup. des ent. biens d'équip. & interm.	194	76	39,2
OQ de la maintenance en électricité et en électronique	282	64	22,7
Agents administratifs divers	176	64	36,4
Vendeurs en produits alimentaires	118	60	50,8
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	88	56	63,6
ONQ de la métallerie, de la serrurerie et du montage	294	53	18,0
Agents d'encadrement de fabrication mécanique	120	53	44,2
Cadres administratifs, comptables et financiers	84	52	61,9

Tous secteurs d'activité confondus, les métiers de la construction sont un peu moins touchés par les départs à la retraite. Néanmoins, parmi les métiers les plus concernés par des départs massifs, les conducteurs routiers et les ouvriers non qualifiés de la métallerie, de la serrurerie et du montage dont respectivement 7 % et 2 % travaillaient dans le secteur de la construction en 1999 seront le jeu de concurrences entre secteurs d'activité lors du renouvellement de la main d'œuvre.

Une urgence : anticiper le renouvellement des maçons

Quel que soit l'horizon retenu, un seul métier spécifique à la construction figure systématiquement parmi les 30 métiers les plus touchés par les départs à la retraite tous secteurs d'activité confondus. Il s'agit du métier de maçon qui est exercé dans 85 % des cas dans le secteur de la construction.

Parmi les métiers les plus touchés par le vieillissement en Franche-Comté, celui de maçon est l'un des seuls qui connaissent de réels problèmes de recrutement. Aujourd'hui, 50 % des chefs d'entreprises ont au moins 50 ans et préparent leur départ à la retraite.

Au sein des travaux publics, les professionnels estiment que les départs à la retraite toucheront 10 % des effectifs dans les 5 ans et 21 % dans les 10 ans. En opposition, les effectifs rajeunissent. En 1997, 5,4 % des actifs avaient moins de 25 ans, en 2002, ils sont 10 %. A terme, la compétition entre les secteurs risque de pénaliser la construction, secteur jugé peu attractif. Le réservoir potentiel d'actifs devrait donc diminuer dans ce secteur.

La loi sur les retraites permettant aux personnes ayant travaillé jeunes et ayant suffisamment cotisé de partir sur simple demande en respectant seulement un délai de prévenance a posé de gros problèmes de gestion des ressources humaines aux entreprises qui ne pouvaient pas anticiper les départs. Ce phénomène est d'autant plus pénalisant que la plupart des métiers de la construction nécessitent de l'expérience et du savoir-faire. Désormais, un accord permet aux chefs d'entreprise d'anticiper eux-mêmes les départs en étant tenus d'embaucher au moins une personne pour deux départs.

En France

Entre 2000 et 2010, c'est plus du quart (26%) des effectifs du domaine du bâtiment de 2000 qui devront être remplacés.

Évolution de l'emploi de 1990 à 2010 par domaines professionnels en France

	Emploi		Taux de croissance		Créations ou destructions		Besoins de remplacement liés aux départs en retraite
	2000	2010	1990-2000	2000-2010	1990-2000	2000-2010	2000-2010
Bâtiment	1 593 000	1 612 000	- 15.7 %	+ 1.2 %	- 297 000	+ 19 300	421 500
Ensemble	23 405 000	26 260 000	+ 3.3 %	+ 12.2 %	+ 748 000	+ 2 855 000	5 651 000

Source : DARES - Commissariat général au plan : 2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires – nov 2002

Quelles sont les caractéristiques du marché du travail ?

En France

Selon l'étude du Commissariat Général du Plan - 2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires – nov 2002

Au niveau national, « dans le BTP, qui avait réduit de façon drastique ses effectifs au milieu des années 1990 et qui n'a accru sensiblement ses effectifs qu'en 2000, les chefs d'entreprises déclarent encore davantage de difficultés de recrutement dans les enquêtes d'opinion de l'INSEE alors que le niveau de chômage reste important dans les métiers correspondants. En effet, alors que de 1996 à 1998 les embauches avaient bénéficié quasi exclusivement aux chômeurs les plus qualifiés et les plus employables du domaine, en 1999 et 2000, cette réserve de demandeurs d'emplois immédiatement « employables » étant plus réduite, les autres demandeurs d'emploi bénéficient enfin de la reprise. Cet exemple éclaire ce que signifient ces difficultés comme arbitrage entre offre et demande de travail (avec des employeurs relativement exigeants en termes de qualification et offrant des postes de travail pénibles face à une demande d'emploi moins qualifiée ou vieillissante). Y répondre passe par une meilleure définition des besoins des employeurs, l'amélioration de l'employabilité de certains demandeurs d'emploi et éventuellement une réduction de la pénibilité. »

L'activité se porte bien actuellement

Depuis quelques années, l'activité est favorable et les emplois progressent (en solde net). Pour la première fois, dans la région, on enregistre 3 000 entrants par an (*tableau de bord du BTP*).

Les facteurs favorisant l'accroissement de l'activité ces dernières années sont notamment :

- la baisse de la TVA sur les travaux de rénovation
- les investissements des collectivités locales (la profession espère également que l'intercommunalité favorisera les investissements)
- l'augmentation de la construction de logements individuels

(NB : les logements collectifs et sociaux n'ont pas progressé mais la nouvelle loi Borloo présage une reprise de ce marché).

Toutefois, la reprise de l'activité observée depuis 1999, après sept années d'une crise profonde, n'a pas modifié en profondeur le contexte peu favorable dans lequel évoluent les entreprises de la construction. Le niveau des prix, les pressions sur les délais de réalisation, l'environnement législatif et réglementaire et par là même, la recherche constante de nouveaux gains de productivité pèsent lourdement sur le secteur. L'évolution des procédés de construction liés notamment à l'évolution des matériaux entraîne une élévation des niveaux de formation et de qualification à l'embauche.

La préoccupation majeure des chefs d'entreprise reste le recrutement

Les entreprises éprouvent une difficulté à trouver de la main d'œuvre en adéquation avec leurs besoins depuis de nombreuses années. Cette difficulté est accentuée depuis que le marché a retrouvé une certaine vigueur.

Sources : COP BTP 2003-2006 (signé le 19 septembre 2003) et Diagnostic socioéconomique de la Franche-Comté – Oref – juillet 2003

Bien que la profession et ses partenaires aient engagé une politique volontariste en la matière, il convient de constater que ces efforts ne peuvent suffire sans une profonde modification de la gestion des ressources humaines au sein des entreprises et dans le secteur d'activité en général. Les signataires du contrat d'objectifs professionnels veulent mettre en place dans les

entreprises un management des ressources humaines impliquant une démarche anticipatrice de gestion des hommes et de l'emploi.

Les trois objectifs principaux du contrat :

- augmenter la performance des entreprises, plus particulièrement par le management des ressources humaines,
- développer la compétence des salariés,
- promouvoir la profession et les entreprises.

Les difficultés de recrutement

Le secteur connaît évidemment des problèmes de recrutement dus notamment à sa mauvaise image mais pas seulement. Ainsi des écarts extrêmement importants existent entre le métier que les demandeurs d'emploi sont censés rechercher via l'Anpe et leurs réelles compétences. Actuellement, à partir de la nomenclature ROME, les conseillers Anpe ont beaucoup de difficultés à classer les demandeurs d'emploi selon leurs compétences et les demandeurs d'emploi peuvent aussi déclarer vouloir exercer un emploi qui ne correspond pas à leurs réelles compétences. Pour pallier ce problème, l'Anpe a engagé un travail de refonte de la nomenclature ROME avec une approche par compétences.

Une autre difficulté provient du fait que les offres manquent de précisions et sont souvent mal déterminées par les chefs d'entreprises. Il convient de réfléchir plus en termes de compétences que de métiers.

La profession estime qu'il serait préférable avant de former des demandeurs d'emploi, de les mettre en relation avec une entreprise et après promesse d'embauche, de former ces personnes. Il faut qu'il y ait déjà une relation employeur-salarié.

Peu de turn-over

Globalement les salariés de la construction sont assez fidèles. Le fait que la Franche-Comté soit une région frontalière a bien sûr une influence sur la population active des zones concernées. Toutefois le travail vers la Suisse (en juin 2002, un millier de frontaliers travaillent dans la construction) est compensé par le fait que des actifs résidant plus au centre de la région vont travailler dans les zones frontalières. Le « phénomène » est en quelque sorte « dilué » sur l'ensemble du territoire régional.

L'ouverture de l'Europe aux 10 pays d'Europe centrale et orientale n'a, pour l'instant, aucune influence sur le marché. Cela pourra toutefois faciliter l'immigration de personnes venant travailler dans les entreprises françaises. Ce phénomène ne semble pas à l'ordre du jour.

Selon les professionnels, les métiers les plus recherchés en ce moment dans les travaux publics sont : maçons voirie réseaux divers, canalisateurs, tireurs aux râteaux (industrie routière), chauffeurs poids lourds travaux publics et coffreurs bancheurs.

Dans le bâtiment : tous les métiers mais avec des mises en exergue de métiers très particuliers comme, par exemple, les métiers liés à la maintenance.

Offres et demandes d'emploi enregistrées en Franche-Comté au cours de l'année 2003

Demands et offres d'emploi concernant des métiers du domaine du bâtiment (quel que soit le secteur d'activité)

Source : DRTEFP - 2003

(en grisé : métiers pour lesquels il y a eu plus d'offres que de demandes enregistrées)

Métiers (ROME) correspondant au domaine bâtiment, travaux publics (FAP B)	Offres d'emploi		Demandeurs d'emploi cat 1+2+3
	Total	dont contrats > 6 mois %	
Total Franche-Comté	46 597	40,7	97 445
Total Construction, dont :	5 006	36,5	6 386
Ouvrier de la maçonnerie	960	48,5	788
Assistant des travaux publics et du gros oeuvre	853	23,4	1 192
Peintre en bâtiment	537	33,0	1 001
Électricien du BTP	412	25,0	647
Installateur d'équipements sanitaires et thermiques	354	39,3	542
Monteur plaquiste en agencements	318	33,3	351
Poseur de fermetures menuisées	291	41,6	286
Couvreur	217	44,7	105
Cond. d'engins de chantier du BTP, génie civil et exploit. carrières	181	21,5	320
Monteur en structures bois	135	46,7	107
Poseur de revêtements rigides	126	43,7	168
Chargé d'études techniques du BTP	101	49,5	146
Dessinateur du BTP	87	29,9	131
Monteur en structures métalliques	76	43,4	76
Conducteur de travaux du BTP	75	54,7	113
Chef de chantier du BTP	51	51,0	90
Géomètre	48	50,0	44
Ouvrier des travaux publics	43	27,9	51
Ouvrier de l'étanchéité et de l'isolation	39	12,8	50
Ouvrier du béton	29	20,7	31
Poseur de revêtements souples	19	42,1	33
Ouvrier de l'extraction solide (minerai, minéraux...)	18	33,3	14
Professionnel du travail de la pierre et matériaux ass.	14	64,3	43
Ouvrier de l'extraction liquide et gazeuse	11	63,6	5
Charpentier en structures métalliques	11	63,6	18
Architecte du BTP	11	27,3	34

Si pour l'ensemble des domaines professionnels, le ratio demandes d'emploi / offres d'emploi s'établit à 2,09, dans le domaine du bâtiment et des travaux publics, il est de 1,27, signe de tensions plus marquées sur le marché du travail.

Pour certains métiers : ouvrier de la maçonnerie, poseur de fermetures menuisées, couvreur, monteur en structures bois... il y a eu plus d'offres enregistrées que de demandes. Globalement, les métiers pour lesquels il y a le plus d'offres sont également ceux pour lesquels il y a le plus de demandes.

Les offres d'emploi enregistrées par l'Anpe en Franche-Comté en 2003

Source : Anpe

En 2003, plus de 5 000 offres d'emploi visant à pourvoir des emplois relevant du BTP ont été déposées en Franche-Comté dont 36 % en CDI ou CDD de plus de 6 mois. La quasi-totalité de ces offres (96 %) correspondent à des postes à temps plein.

78 % des offres déposées ont été satisfaites et parmi les offres satisfaites, 40 % correspondent à des postes n'exigeant pas de qualification.

Les offres concernent essentiellement les ouvriers de la maçonnerie, puis les assistants de travaux publics et gros œuvre, les peintres en bâtiment et les électriciens du bâtiment et des travaux publics.

Les demandes d'emploi enregistrées par l'Anpe en Franche-Comté en 2003

DEFM cat 1+2+3 - Source : Anpe

Plus de 6 300 demandeurs d'emploi recherchant un métier relevant du BTP ont été enregistrés à l'Anpe de Franche-Comté au cours de l'année 2003 et un peu plus de 6 400 sont sortis des fichiers de l'Anpe sur la même période.

Parmi les 2 700 demandeurs d'emploi inscrits en décembre 2003, seuls 3 % sont des femmes (contre 54 % en moyenne régionale), 23 % ont moins de 25 ans (20 % en moyenne). Conformément à la moyenne franc-comtoise, 41 % n'ont pas de qualification et 30 % sont inscrits depuis plus d'une année.

Un tiers des personnes embauchées dans ce secteur ont moins de 21 ans

Parmi les déclarations uniques d'embauche (émises par les établissements de ce secteur hors intérim) enregistrées en 2003 par l'Urssaf, 64 % concernent des salariés de moins de 30 ans (34 % de moins de 21 ans contre 20% en moyenne régionale).

Les besoins de main d'œuvre pour 2004

Les besoins de main d'œuvre (quels que soient les métiers) émis par les établissements du secteur de la construction

Source : Assédic – Enquête BMO 2004

36 % des établissements de la construction envisagent de recruter en 2004

Selon les résultats de l'enquête sur les besoins de main d'œuvre réalisée par l'Assédic Bourgogne Franche-Comté auprès des établissements francs-comtois relevant de son champ, la proportion d'établissements potentiellement recruteurs dans la construction s'établit à un niveau significativement supérieur à la moyenne régionale (36 % contre 26 %, la moyenne nationale pour les établissements de ce secteur étant de 34 %). Ces établissements envisagent de recruter 2 615 personnes en 2004 (13 % de l'ensemble des perspectives d'embauche en Franche-Comté).

66 % des projets d'embauche sont jugés difficiles

La proportion de projets assortis de difficultés apparaît de façon structurelle particulièrement élevée dans le secteur de la construction : 66 % contre 44% en moyenne régionale toutes activités confondues. La moyenne nationale pour ce secteur est de 70 %.

Les maçons : beaucoup demandés mais très difficiles à trouver

Parmi les 15 métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus élevés figurent les maçons. Sur les 565 intentions d'embauche exprimées, 437 sont jugées difficiles à pourvoir (77 %). D'autres groupes de métiers relevant du secteur de la construction posent également des difficultés de recrutement.

Métiers du BTP pour lesquels la proportion de projets de recrutement difficiles est importante

	Nombre de projets	Projets difficiles	% projets difficiles
Maçons	535	437	77 %
Plâtriers, charpentiers et autres ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	270	209	78 %
Plombiers, chauffagistes qualifiés	261	199	76 %
Peintres et ouvriers qualifiés des finitions du bâtiment	223	189	85 %
Autres ouvriers du second œuvre du bâtiment	227	186	82 %

Maçon figure parmi les métiers qui enregistrent les plus fortes variations à la hausse des projets de recrutement : + 93 projets entre 2003 et 2004. En revanche, les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment et les peintres et ouvriers qualifiés des finitions du bâtiment enregistrent de fortes baisses entre 2003 et 2004. Respectivement – 193 et – 130 projets d'embauche.

En France

Source : Observatoire de l'Anpe

70% des établissements du gros œuvre et 61 % du second œuvre déclarent que leur activité va rester stable en 2004

17 % des établissements du gros œuvre et 21 % du second œuvre pensent qu'elle va progresser (en 2003, ils étaient respectivement 15 % et 19 %). Les établissements de ce secteur ont une vision moins optimiste de leur marché que l'ensemble des établissements tous secteurs confondus qui sont 26 % à penser que leur activité va progresser en 2004.

27 % des établissements du gros œuvre et 23 % du second œuvre jugent leur effectif insuffisant (contre 16 % en moyenne tous secteurs confondus). Ils sont respectivement 18 % et 14 % à penser voir leur effectif progresser en 2004.

29 % des établissements du gros œuvre et 20 % du second œuvre pensent embaucher (contre 21 % en moyenne). Ces intentions sont supérieures à celles formulées en 2003 pour le gros œuvre et identiques pour le second œuvre.

Intentions d'embauche en 2004 émises par les établissements

CSP / Établissements	Gros œuvre	Second œuvre	Total Construction	Tous secteurs
Manœuvres, ouvriers spécialisés	41 %	51 %	46 %	25 %
Ouvriers qualifiés	79 %	86 %	82 %	37 %
Employés	17 %	15 %	16 %	49 %
Agents de maîtrise, tech., dessinateurs	12 %	9 %	11 %	13 %
Cadres, ingénieurs	7 %	3 %	5 %	13 %

*Note de lecture : parmi les établissements du gros œuvre qui pensent embaucher en 2004, 41% pensent embaucher des manœuvres, 79% des OQ...
Les établissements pouvant émettre plusieurs intentions d'embauche, le total est différent de 100 %.*

Alors que globalement la moitié des établissements qui ont l'intention d'embaucher veulent recruter des employés, ils ne sont que 6 % dans la construction. Plus de 80 % des établissements de ce secteur souhaitent embaucher des ouvriers qualifiés et 46 % des manœuvres ou ouvriers spécialisés.

Quelles perspectives pour ce secteur et solutions envisagées ?

En Franche-Comté, trois grands chantiers sont censés générer des emplois pour les travaux publics

Il s'agit de la construction de la ligne TGV, de l'aménagement de la RN 19 et de la mise en deux fois trois voies de l'autoroute A36 entre Belfort et Montbéliard. Si les gros travaux sont réalisés par des entreprises nationales de grande envergure, les autres petits ouvrages d'art, les parkings, ronds points... seront conduits par des entreprises locales. Les plus grandes entreprises francs-comtoises, en se positionnant sur ces chantiers vont ainsi dégager des marchés locaux qui bénéficieront aux plus petites entreprises.

Depuis 2 à 3 ans, l'investissement industriel est en forte régression

Si la croissance reprend, la demande de l'industrie devrait s'activer et engendrer des besoins de main d'œuvre.

Toutefois, selon les données régionales de la Banque de France (*Tendances régionales Bilan 2003*), « après un exercice 2003 relativement dynamique en termes de volume d'activité, les prévisions sont légèrement orientées à la baisse pour 2004. Le recul attendu dans le génie civil est tout relatif, puisqu'il intervient après un exercice 2003 marqué par une forte croissance dans quelques unités. Plus généralement, 80 % des entreprises du secteur prévoient au moins une stabilisation de leur activité d'une année sur l'autre.

Les effectifs devraient rester stables,

comme en 2003, le recul des contrats intérimaires devant être compensé par une petite augmentation des recrutements permanents. Les dépenses d'investissements devraient s'inscrire en retrait, après déjà deux exercices de baisse, et essentiellement se limiter à une politique de modernisation des moyens de production. »

Quelles solutions ?

Les chefs d'entreprise ne réclament pas d'aides financières particulières pour embaucher mais plutôt de **l'aide au recrutement**. Parmi les mesures d'aide, seul le contrat régional emploi formation (CREF) a bien été utilisé car les employeurs le jugeaient très simple et lisible.

La **Fédération régionale du BTP propose une démarche compétences pour sensibiliser globalement les chefs d'entreprise sur la manière d'appréhender les ressources humaines** (découverte de la démarche et phase d'accompagnement si volonté de la part de l'entreprise). La fédération met à disposition un logiciel qui permet de gérer les compétences du personnel et d'étudier des schémas simples (pyramide des âges...). Une quarantaine d'entreprises a déjà suivi cette démarche qui se poursuit d'ailleurs à travers le contrat d'objectifs professionnels (COP).

Ces dernières années, les employeurs ont effectué d'importants **progrès concernant l'hygiène, la sécurité, la protection sociale, les horaires et conditions de travail...** afin d'améliorer l'image du secteur de la construction. Les **salaires ont augmenté** et sont désormais (selon les employeurs), à niveau de qualification équivalent, supérieurs à ceux de l'industrie. La profession connaît un **changement de mentalité** car les jeunes qui reprennent les entreprises ont moins la culture BTP que les chefs d'entreprise en poste depuis longtemps qui ont toujours travaillé dans le secteur.

Il faut promouvoir auprès des jeunes l'idée d'évolution possible. C'est une branche au sein de laquelle la promotion interne est utilisée de manière prépondérante. La plupart des chefs d'équipe et de chefs d'entreprise ont commencé au plus bas niveau.

L'emploi féminin représente une source de main d'œuvre pour le bâtiment (projet d'embauche de 40 000 femmes au plan national). Les expériences prouvent que la présence de femmes à des postes jugés plutôt masculins est très positive. Les tâches les plus pénibles étant de plus en plus mécanisées, tous les métiers deviennent accessibles aux femmes. Persistent toutefois des problèmes culturels, de mentalité et bien sûr d'image négative.

Concernant le **public en difficulté** pour lequel il est indispensable d'appliquer des mesures spécifiques, les chefs d'entreprise ont créé un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Il y a trop de places vacantes en formation initiale dans les lycées professionnels. L'orientation vers cette filière se fait généralement par défaut au vu de résultats scolaires médiocres des élèves. Les durées de formation sont très normées, il faudrait pouvoir les adapter à chaque individu. L'idéal serait de faire du « sur-mesure », d'individualiser les formations. À la fin de celles-ci, les mêmes lacunes sont toujours déplorées au niveau des bases essentielles (lire, écrire, compter).

D'autre part, les référentiels professionnels s'élargissent pour les diplômés alors qu'à l'inverse les entreprises se spécialisent. Les employeurs ont pour rôle de montrer aux jeunes l'exhaustivité des métiers existants et d'éviter de les cantonner dans un seul métier qu'ils risquent fortement d'abandonner.

Il existe également un **problème entre les flux d'entrées et les flux de sorties**. Les employeurs estiment que, dans certains métiers, sur 10 jeunes entrant en formation initiale, suite aux abandons, échecs aux examens, insertion professionnelle vers d'autres secteurs, seuls 2 jeunes travaillent dans le secteur 5 ans après leur entrée en formation. Cette tendance est sensiblement identique dans les autres régions. Si des solutions pouvaient permettre une amélioration des formations, la baisse des flux d'entrées ne serait pas préjudiciable. On aurait autant, voire plus de sortants qualifiés et fidélisés. La tendance actuelle est à la poursuite des études, mais la branche a aussi besoin de personnel de niveau CAP-BEP.

L'idéal, selon les employeurs, serait que les jeunes entrent dans les entreprises avec un CAP et après deux années de travail, se forment grâce à la formation continue. La formation tout au long de la vie n'a pas encore trouvé un écho favorable auprès des salariés du secteur. Les professionnels rencontrent très peu de problèmes pour répondre à leurs besoins en formation continue. Ils utilisent les actions classiques, ou montent des actions spécifiques, modulaires, souples et faisant souvent appel à plusieurs intervenants. Il est nécessaire d'aider les chefs d'entreprise à bien définir et à formuler leurs besoins.

L'offre de formation concernant les travaux publics, assez limitée du fait du coût très important de certaines actions liées à l'utilisation de gros matériel (engins...), est organisée autour de quelques grands pôles dont le plus proche est situé à Dijon.

Conclusion

La construction est un secteur qui après une longue période de récession, voit ses effectifs croître chaque année. Toutefois, le nombre de non salariés diminue (- 22,1 % entre 1989 et 2002).

Les parts des actifs de la construction qui atteindront 60 ans en 2004, 2009 et 2014 sont quasi-similaires à celles de l'ensemble des actifs francs-comtois. Les cinq métiers qui sont les plus concernés : maçons, ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment, plombiers, couvreurs, chauffagistes, menuisiers du bâtiment et ouvriers non qualifiés du bâtiment gros œuvre, concentrent 50 % des actifs âgés d'au moins 60 ans en 2014.

Bien que la conjoncture économique soit plutôt favorable pour la construction en Franche-Comté, les professionnels ne peuvent pas prévoir les taux de renouvellement de la main d'œuvre.

Maçon est le métier qui pose le plus de problèmes car il enregistre beaucoup d'offres d'emploi mais peu de demandeurs d'emploi semblent rechercher ce métier et peu de jeunes s'inscrivent dans les formations correspondantes.

Les nombreux efforts fournis par les professionnels (soutenus par les différentes institutions notamment dans le cadre du contrat d'objectifs) afin d'améliorer l'image de ces métiers ne semblent pas encore porter leurs fruits.

Dans les travaux publics, les professionnels jugent indispensable de mener des formations en 2005 dans la perspective des trois gros chantiers. La plus grande difficulté est la gestion du calendrier car les grands chantiers ont souvent beaucoup de retard.

Les transports : État des lieux et perspectives de départs à la retraite

En 1999, plus de 13 000 personnes (salariées et non salariées) occupent un emploi dans le secteur des transports en Franche-Comté. Elles représentent 3 % de l'ensemble des actifs francs-comtois (430 446).

Parmi elles, plus des trois quarts (77 %) exercent un métier propre au domaine des transports (conducteur routier, conducteur de transports en commun, livreur...), 7 % un métier relevant du domaine de la gestion, administration (secrétaire, dirigeant de PME...) et les autres (16 %) un métier relevant des domaines du commerce, de la mécanique...

Plus de 18 000 personnes pour qui l'emploi relève du domaine tourisme-transports ne travaillent pas dans le secteur des transports. Elles travaillent essentiellement dans les secteurs du commerce de gros, de l'industrie automobile et des services opérationnels où elles exercent essentiellement des métiers d'ouvriers de l'emballage, de la manutention, du magasinage et de conducteurs.

Source : INSEE – RP 99

Comment ont évolué les actifs depuis 1982 ?

Évolution des métiers du domaine du tourisme et transports (quel que soit le secteur d'activité)

Source : INSEE – RP 99

Cf. tableau d'évolution des effectifs de tous les domaines entre 1982 et 1999 en annexe

Les effectifs se sont accrus de 14,7 % entre 1982 et 1999 soit 3 690 actifs de plus. Cette croissance a surtout profité aux ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, aux conducteurs routiers, aux responsables du magasinage, aux conducteurs de transport en commun et aux conducteurs livreurs.

Parmi les métiers dont les effectifs sont en diminution, figurent les agents d'exploitation des transports, les conducteurs sur réseaux guidés, les ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention et les agents administratifs des transports.

Domaines de métiers au sein desquels plus de 100 personnes travaillent dans le secteur des transports (et dont métiers en FAP 224 postes > 50 personnes dans le secteur des transports)	quel que soit le secteur d'activité		exercés au sein du secteur des transports	
	effectif 1999	évolution 1982-1999	effectif 1999	part transports / ensemble des secteurs
Tourisme et transports, dont :	28 770	+ 14,7 %	10 297	35,8 %
Conducteurs routiers	7 135	+ 11,0 %	4 541	63,6 %
Conducteurs de transports en commun	1 745	+ 49,9 %	1 558	89,3 %
Conducteurs livreurs	2 743	+ 19,7 %	656	23,9 %
ONQ de l'emballage et manutentionnaires	5 903	+ 17,8 %	558	9,5 %
Techniciens du tourisme et des transports	411	+ 144,6 %	381	92,7 %
Agents administratifs des transports	442	- 19,3 %	378	85,5 %
Responsables d'exploitation des transports	661	+ 79,6 %	358	54,2 %
Conducteurs de véhicules légers	1 232	+ 33,9 %	314	25,5 %
Agents d'exploitation des transports	334	- 40,8 %	282	84,4 %
Conducteurs sur réseaux guidés	272	- 41,4 %	256	94,1 %
OQ du magasinage et de la manutention	5 507	- 2,8 %	231	4,2 %
Employés du tourisme et des transports	240	+ 15,4 %	225	93,8 %
Cadres des transports et de la logistique	425	+ 325,0 %	208	48,9 %
Responsable magasinage	1 192	+ 117,5 %	192	16,1 %
Conducteurs d'engins de traction	130	- 20,7 %	66	50,8 %
Contrôleurs des transports	63	- 57,4 %	63	100,0 %
Gestion, administration, dont :	33 049	+ 9,4 %	949	2,9 %
Secrétaires bureautiques et assimilés	9 109	+ 13,7 %	243	2,7 %
Dirigeants de petites et moyennes entreprises	2 758	+ 34,4 %	175	6,3 %
Employés de comptabilité	5 347	+ 20,1 %	162	3,0 %
Cadres administratifs, comptables et financiers	3 440	+ 40,8 %	130	3,8 %
Techniciens des services comptables et financiers	1 345	+ 38,9 %	69	5,1 %
Agents d'accueil et d'information	820	- 13,9 %	63	7,7 %
Commerce, dont :	36 530	+ 18,4 %	435	1,2 %
Caissiers	2 806	+ 105,7 %	166	5,9 %
Représentants en services auprès des entreprises	1 373	+ 82,6 %	96	7,0 %
Vendeurs en produits alimentaires	4 718	- 38,1 %	51	1,1 %
Mécanique, travail des métaux, dont :	52 842	- 27,9 %	370	0,7 %
ONQ de la métallerie, de la serrurerie et du montage	15 742	- 54,1 %	199	1,3 %
Mécaniciens de véhicules	3 246	+ 20,6 %	123	3,8 %
Services aux particuliers, dont :	52 932	+ 58,3 %	293	0,6 %
Agents d'entretien	21 896	+ 37,8 %	172	0,8 %
Maintenance, dont :	14 375	+ 63,4 %	251	1,7 %
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	3 606	+ 40,9 %	126	3,5 %
OQ de la maintenance en mécanique	5 125	+ 103,7 %	93	1,8 %
Bâtiment, travaux publics, dont :	27 079	- 17,9 %	238	0,9 %
OQ des travaux publics et du béton	1 391	- 18,4 %	98	7,0 %
ONQ des travaux publics et du béton	1 673	- 27,8 %	62	3,7 %
Industrie de process	21 283	+ 1,7 %	114	0,5 %
Effectif total de tous les domaines	430 446	+ 3,1 %	13 318	3,1 %

En France

Évolution de l'emploi de 1990 à 2010 par domaine professionnel en France

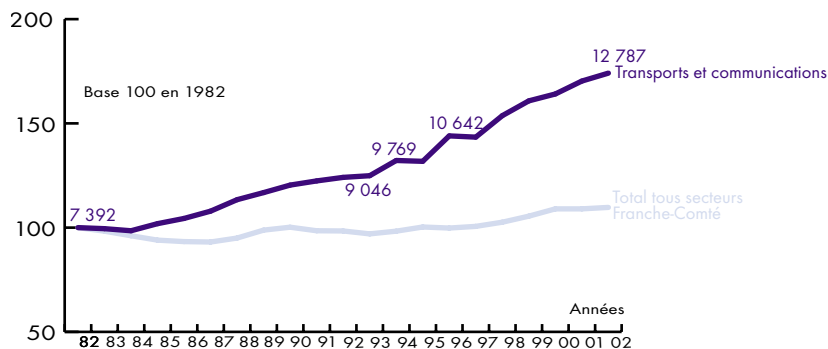
	Emploi 2000	Taux de croissance 1990-2000	Créations ou destructions 1990-2000
Transports et tourisme	1 738 000	+ 6.6 %	+ 107 000
Ensemble	23 405 000	+ 3.3 %	+ 748 000

Source : DARES - Commissariat général au plan : 2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires – nov 2002

Évolution des effectifs salariés du secteur des transports (quels que soient les métiers exercés)

Source : Assédic⁽¹⁾

Évolution sur 20 ans du nombre de salariés travaillant dans un établissement relevant du secteur des transports (NES KO)



Les effectifs salariés ont augmenté de 61 % en 17 ans

Le nombre de salariés des transports (relevant du champ Assédic⁽¹⁾) a progressé très fortement et de façon constante : + 61% entre 1982 et 1999. Durant cette même période, le nombre total de salariés francs-comtois n'a augmenté que de + 5,5 %.

Selon les professionnels, le nombre d'emplois dans les transports a progressé jusqu'en 2002. Depuis, la tendance s'est atténuée (très faible diminution des effectifs salariés entre 2002 et 2003 : - 0,2 % - source : Assédic). En 2003, la Franche-Comté est moins atteinte par la récession économique que l'ensemble des régions françaises et les emplois ont encore progressé malgré une diminution du nombre de conducteurs.

La cartonnerie et le transport sont les deux secteurs d'activité qui indiquent le mieux le dynamisme du marché du travail national. Ils connaissent les mêmes tendances (notamment un fort recul depuis 2003) et sont très étroitement liés à la santé de l'industrie. Logiquement lorsque l'activité économique ralentit, il y a moins de flux à emballer et à déplacer.

(1) Champ Assédic:

Champ d'observation de l'emploi salarié qui comprend les salariés de tous les établissements du secteur privé industriel et commercial employant au moins une personne sous contrat de travail. Sont exclus de ce champ : les salariés de l'Etat et des collectivités locales, les salariés des établissements publics à caractère administratif, le personnel des ambassades, consulats étrangers et organismes internationaux, les salariés des secteurs agricoles et para-agricoles (champ CCMSA), les employés de maison, le personnel des entreprises publiques à caractère industriel et commercial, des régions départementales ou communales, de certaines sociétés d'économie mixte, et les intermittents du spectacle.

Le transport a profité jusqu'en 2002, et profite encore mais plus modérément, de la très forte externalisation de la gestion des flux de la part des industries. Le phénomène de recentrage des entreprises industrielles et commerciales sur leur métier de base amène à une externalisation des activités annexes, prises en charge par des prestataires logistiques qui sont de véritables industriels des flux. Ainsi, en amont et en aval de l'opération de déplacement de la marchandise, les entreprises proposent des prestations supplémentaires de haute technologie et à très forte valeur ajoutée : gestion des stocks, manutention, emballage, conditionnement, préparation de commandes... en d'autres termes, une organisation optimisée des flux de marchandises et d'informations.

Parmi les emplois logistiques, les opérateurs et les techniciens ont vu leurs effectifs chuter ; en revanche ceux de cadres ont fortement augmenté. Les magasiniers, dont l'activité est très liée au secteur automobile, représentent 36 % des effectifs régionaux, contre 25 % en France. On assiste également à l'externalisation des services logistiques des entreprises industrielles et donc à un transfert des emplois. L'automobile regroupe le quart des emplois logistiques régionaux.

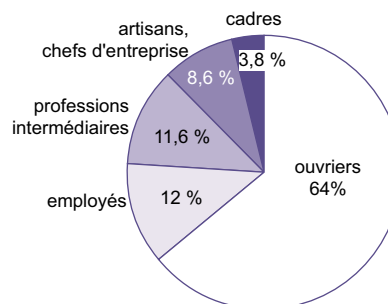
Quelle est la situation actuelle de l'emploi et des établissements des transports ?

Situation en 1999 des personnes travaillant dans le secteur des transports (quels que soient les métiers exercés)

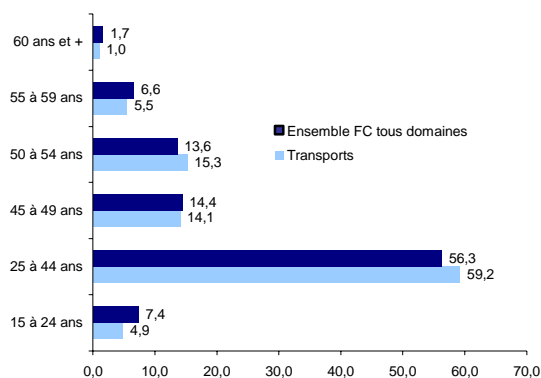
Source : INSEE – RP 99

Occupant 13 318 actifs en 1999, soit 3 % des personnes en emploi en Franche-Comté, les transports se placent au 12^{ème} rang des secteurs d'activité francs-comtois en termes d'effectifs. Ces actifs occupent principalement des emplois d'ouvriers.

Répartition (en %) des actifs du secteur des transports selon leur profession et catégorie socioprofessionnelle – RP 99



Répartition (en %) des actifs du secteur des transports selon leur âge – RP 99



En 1999, la part des actifs des transports âgés de moins de 25 ans est inférieure à celle de l'ensemble des actifs francs-comtois : 4,9 % contre 7,4 %. En revanche, la part des 25-44 ans est supérieure. Pour les autres tranches, la répartition est quasi similaire.

Les salariés des transports vieillissent

Fin 2002, 32 % des salariés ont moins de 36 ans et 22 % plus de 50 ans (contre respectivement 42 % et 15 % fin 1999). (source : tableau de bord régional AFT-IFTIM 2003 – Enquête emploi AFFT)

Répartition des établissements et des salariés selon l'activité précise des établissements (NES Transports)

Activités des établissements du secteur des transports (NAF 700)	Ets (au moins 1 salarié)	Salariés	dont femmes en %
Transport routier marchandises interurbain	294	5 517	10,6
Transport routier régulier voyageurs	55	1 287	33,0
Transport routier marchandises proximité	152	1 204	13,5
Transport urbain de voyageurs	12	1 050	20,6
Messagerie, fret express	40	791	22,0
Entreposage non frigorifique	17	750	18,7
Gestion d'infrastructure transport terrestre	9	423	44,2
Agences de voyage	94	344	82,0
Autres transports routiers de voyageurs	10	266	19,9
Affrètement	5	259	23,9
Organisation des transports internationaux	17	218	40,4
Transport de voyageurs par taxis	69	208	49,0
Location de camions avec conducteur	17	196	15,8
Déménagement	15	175	9,7
Manutention non portuaire	5	27	25,9
Transports par conduites	4	23	0,0
Transports ferroviaires	1	19	10,5
Entreposage frigorifique	5	14	14,3
Transports fluviaux	4	13	61,5
Autres	2	3	50,0
Total TRANSPORTS	827	12 787	19,9
Total ensemble FC	25 903	289 350	41,0
% transports / ensemble FC	3,2	4,4	

Fin 2002, il existe en Franche-Comté plus de 800 établissements d'au moins un salarié dont l'activité relève des transports. Ces établissements comptent 12 800 salariés dont 20 % sont des femmes.

Un secteur composé essentiellement de petits établissements

Répartition des établissements et des salariés selon la taille des établissements (2002 NES Transports)

Taille ets	Transports		Total FC	
	Ets en %	Salariés en %	Ets en %	Salariés en %
1 à 4 sal	46,4	6,7	61,9	11,2
5 à 9 sal	21,9	9,4	19,0	11,1
10 à 19 sal	12,0	10,6	9,4	11,2
20 à 49 sal	14,1	29,1	6,2	17,3
50 à 99 sal	3,0	13,2	1,9	11,8
100 à 199 sal	1,8	15,5	1,1	12,9
200 à 499 sal	0,6	11,4	0,4	12,0
500 sal et +	0,1	4,0	0,1	12,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Total en v.a.	827	12 787	25 903	289 350

Source : ASSÉDIC

Même si (comme pour l'ensemble des secteurs francs-comtois) 95 % des établissements de transports comptent moins de 50 salariés, la répartition est quelque peu différente. Plus d'un quart des établissements ont entre 10 et 49 salariés (contre 16 % en moyenne régionale) et 68 % (contre 81 %) ont moins de 10 salariés.

31 % des entreprises répertoriées dans la région n'ont aucun salarié, 44 % en ont entre 1 et 9, 25 % au moins 10. (source : tableau de bord régional AFT-IFTIM 2003)

En 2003 dans les établissements du transport de 50 salariés et plus (soit moins de 50 entreprises) il y a eu 145 entrées de salariés de plus de 50 ans pour 226 départs
Les entrées de salariés âgés correspondent dans 50 % des cas à des recrutements en CDI (contre 28 % en moyenne pour cette tranche d'âge en Franche-Comté) et dans 41% des cas à des embauches en CDD.

29 % des sorties d'un établissement correspondent à un départ à la retraite ou à une préretraite et 28 % à une fin de CDD. Les démissions de salariés de plus de 50 ans représentent 17 % des sorties de salariés de cette tranche d'âge. C'est dans ce secteur qu'elles sont les plus importantes (7 % en moyenne).

Les travailleurs intérimaires

En 2003, le nombre d'emplois des transports occupés par des travailleurs intérimaires correspond à 549 équivalents temps plein en Franche-Comté, soit 4,3 % des effectifs salariés de ce secteur affiliés à l'Assédic.

Les frontaliers occupent essentiellement des postes de conducteurs routiers

Fin décembre 2003, 268 frontaliers travaillent en Suisse dans des entreprises de transport. Il s'agit essentiellement de conducteurs de poids lourds ou de chauffeurs.

Les départs à la retraite dans le secteur des transports : quels métiers, dans quelles proportions et à quels moments ?

En France

Selon l'étude du Commissariat Général du Plan (2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires – nov 2002), l'âge moyen de départ à la retraite observé en 1998-2000 est situé avant 55 ans pour les agents d'exploitation des transports, les agents administratifs et commerciaux des transports et les cadres des transports et les navigants de l'aviation. Il se situe entre 55 et 57 ans pour les conducteurs de véhicules.

Personnes travaillant dans le secteur des transports (quel que soit le métier exercé)

Source : INSEE – RP 99- lieu de travail
Cf. méthodologie utilisée page 11

- En 2004 : 875 personnes travaillant dans le secteur des transports ont atteint 60 ans (6,6 % des effectifs de 1999)

La part des personnes ayant atteint 60 ans en 2004 est légèrement inférieure à la moyenne régionale tous secteurs d'activité confondus (8,3 %). Les actifs de ce secteur sont donc relativement jeunes.

Les conducteurs routiers et les conducteurs de transport en commun sont les métiers les plus touchés par les départs à la retraite.

Les départs risquent de concerner davantage d'actifs du fait des possibilités de départs anticipés.

Métiers (FAP 224 postes) du secteur des transports (métiers pour lesquels le nombre de départ est > 50)	Effectif (sal et non sal) 1999	Effectif atteignant 60 ans et plus d'ici 2004	
		Nombre	% de départ
Ensemble Transports, dont :	13 318	875	6,6
Conducteurs routiers	4 541	287	6,3
Conducteurs de transports en commun	1 558	131	8,4
Conducteurs de véhicules légers	314	58	18,5

Tous secteurs d'activité confondus, ce sont 538 conducteurs routiers qui ont atteint l'âge de 60 ans en 2004, soit 7,5 % de l'ensemble des conducteurs routiers recensés en 1999.

Ouvrier non qualifié de l'emballage et manutentionnaire est un métier très transversal. Seules 9,5 % des personnes exerçant ce métier travaillent dans le secteur des transports au sein duquel il figure toutefois au 4^{ème} rang en terme d'effectifs. Parmi ces actifs, 400 atteindront 60 ans en 2004.

Il risque d'y avoir une forte concurrence entre les secteurs lors des éventuels remplacements des personnes occupant ces postes.

- D'ici 2009 : plus de 2 900 personnes auront au moins 60 ans (22 % des effectifs de 1999)

Cette tendance est conforme à la moyenne régionale. Dans le détail, les métiers les plus concernés sont les conducteurs routiers, les conducteurs de transport en commun, les responsables d'exploitation des transports, les conducteurs livreurs et les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires.

Métiers (FAP 224 postes) du secteur des transports (métiers pour lesquels le nombre de départ est > 50)	Effectif (sal et non sal) 1999	Effectif atteignant 60 ans et plus d'ici 2009	
		Nombre	% de départ
Ensemble Transports, dont :	13 318	2 908	21,8
Conducteurs routiers	4 541	951	20,9
Conducteurs de transports en commun	1 558	436	28,0
Responsables d'exploitation des transports	358	122	34,1
Conducteurs livreurs	656	115	17,5
Conducteurs de véhicules légers	314	103	32,8
ONQ de l'emballage et manutentionnaires	558	96	17,2
Agents administratifs des transports	378	78	20,6
Agents d'entretien	172	72	41,9
Techniciens du tourisme et des transports	381	67	17,6
Secrétaires bureautiques et assimilés	243	67	27,6
Responsable magasinage	192	62	32,3
Dirigeants de petites et moyennes entreprises	175	53	30,3

Tous secteurs d'activité confondus, les conducteurs routiers figurent parmi les métiers qui compteront le plus d'actifs âgés d'au moins 60 ans (plus de 1 500).

La concurrence entre les secteurs d'activité pour remplacer ces conducteurs sera certainement importante.

- D'ici 2014 : plus de 4 800 actifs auront au moins 60 ans (36 % des effectifs de 1999)

Les métiers les plus touchés sont les mêmes qu'en 2009 à savoir les conducteurs routiers et de transport en commun, les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, les conducteurs livreurs et les responsables d'exploitation des transports. Ces 5 métiers concentrent 60% des effectifs ayant au moins 60 ans.

Il faut noter les prévisions de départs importantes de dirigeants de petites et moyennes entreprises du transport (60% des effectifs de 1999 sont concernés).

Métiers (FAP 224 postes) du secteur des transports (métiers pour lesquels le nombre de départ est > 50)	Effectif (sal et non sal) 1999	Effectif atteignant 60 ans et plus d'ici 2014	
		Nombre	% de départ
Ensemble Transports, dont :	13 318	4 782	35,9
Conducteurs routiers	4 541	1 580	34,8
Conducteurs de transports en commun	1 558	735	47,2
ONQ de l'emballage et manutentionnaires	558	181	32,4
Conducteurs-livreurs	656	168	25,6
Responsables d'exploitation des transports	358	152	42,5
Conducteurs de véhicules légers	314	137	43,6
Techniciens du tourisme et des transports	381	125	32,8
Agents administratifs des transports	378	116	30,7
Cadres des transports et de la logistique	208	105	50,5
Dirigeants de petites et moyennes entreprises	175	105	60,0
Agents d'exploitation des transports	282	100	35,5
Conducteurs sur réseaux guidés	256	96	37,5
Secrétaires bureautiques et assimilés	243	86	35,4
Agents d'entretien	172	85	49,4
Responsable magasinage	192	84	43,8
ONQ de la métallerie, de la serrurerie et du montage	199	57	28,6
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	126	57	45,2
Cadres administratifs, comptables et financiers	130	52	40,0
Mécaniciens de véhicules	123	52	42,3
Techniciens des services comptables et financiers	69	51	73,9

Tous secteurs d'activité confondus, les conducteurs routiers, les ouvriers qualifiés et non qualifiés du magasinage et de la manutention devraient être fortement touchés par les départs à la retraite.

Quel que soit l'horizon retenu, tous secteurs d'activité confondus, trois métiers figurent systématiquement parmi les 30 métiers les plus touchés par les départs à la retraite. Il s'agit des conducteurs routiers, des ouvriers qualifiés et non qualifiés de l'emballage et de la manutention.

Dans l'hypothèse où les départs seront automatiquement remplacés, la concurrence entre secteurs d'activité sur ces trois métiers risque d'être importante.

Les conducteurs sont particulièrement touchés par le vieillissement

Les conducteurs de moins de 30 ans sont en diminution constante. Depuis 1999, la part des jeunes parmi les conducteurs routiers de marchandises a baissé de 5 points. Cette diminution est de 2,5 points pour les conducteurs routiers de voyageurs.

Seuls 6 % des conducteurs de voyageurs ont moins de 30 ans fin décembre 2002 et plus de la moitié (55 %) ont au moins 46 ans.

Répartition (en %) des conducteurs routiers par tranche d'âges au 31 décembre 1999 à 2002 (source : tab de bord AFT-IFTIM 2003) :

	1999		2000		2001		2002	
	Marchandises	Voyageurs	Marchandises	Voyageurs	Marchandises	Voyageurs	Marchandises	Voyageurs
- 30 ans	24,8	8,3	23,7	10,4	20,8	6,5	19,5	5,8
31- 45 ans	47,6	44,4	47,0	44,9	50,4	41,5	50,4	38,9
46 et +	27,6	47,3	29,3	44,7	28,8	52,0	30,1	55,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Les conducteurs routiers partent à la retraite à 55 ans. L'accès au congé de fin d'activité (CFA) oblige les employeurs, en contre partie, à une embauche dans les 3 mois suivants le départ, mais, comme en 2003 l'économie n'était pas florissante, ce dispositif a été très peu utilisé (53 CFA en Franche-Comté).

En France

Entre 2000 et 2010, c'est un peu moins du quart (23 %) des effectifs du domaine de 2000 qui devraient être remplacés.

Évolution de l'emploi de 1990 à 2010 par domaines professionnels en France

	Emploi		Taux de croissance		Créations ou destructions		Besoins de remplacement liés aux départs à la retraite
	2000	2010	1990-2000	2000-2010	1990-2000	2000-2010	2000-2010
Transports et tourisme	1 738 000	2 041 000	+ 6.6 %	+ 17.4 %	+ 107 000	+ 303 000	396 000
Ensemble	23 405 000	26 260 000	+ 3.3 %	+ 12.2 %	+ 748 000	+ 2 855 000	5 651 000

Source : DARES - Commissariat général au plan : 2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires – nov 2002

Quelles sont les caractéristiques du marché du travail ?

En France

Selon l'étude du Commissariat Général du Plan - 2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires – nov 2002 :

« Dans les transports, les conditions de travail et de rémunération sont souvent peu attractives, induisant de manière récurrente des difficultés de recrutement à chaque reprise d'activité. Ces difficultés se manifestent actuellement plus du côté des ouvriers que de celui des employés. Elles se révèlent aujourd'hui aussi pour les cadres où la croissance de l'emploi a été vive dans la période.

On a aussi pu constater qu'une des raisons de ces difficultés est le décalage entre l'émergence d'un nouveau contexte du marché du travail et la prégnance, dans les comportements des employeurs, d'habitudes prises durant la décennie précédente en matière de politique de recrutement ou de gestion de la main d'œuvre, le tout accentué par la faible visibilité qu'ont les entreprises de leurs marchés»

La profession déplore toujours un problème d'image malgré d'importantes améliorations

Ce sont des métiers de contraintes pour lesquels les horaires sont très élastiques (un conducteur grand routier travaille jusqu'à 50 heures par semaine). En revanche, selon les professionnels, le salaire n'est pas un frein. Il est même supérieur à celui des autres branches pour le même niveau de qualification. Les risques professionnels ne cessent de diminuer, le nombre d'accidents régresse constamment. Les camions sont beaucoup mieux entretenus (contrôles techniques annuels) et de moins en moins polluants grâce aux améliorations apportées par les constructeurs (normes européennes).

La gestion des ressources humaines

La gestion du personnel est très différente selon la taille des entreprises. Dans les petites structures, le chef d'entreprise a très souvent conservé un raisonnement de conducteur (il conduit parfois encore ses camions) et ne gère pas ses ressources humaines de façon très structurée. Quelques rares entreprises se partagent les compétences d'un directeur des ressources humaines. Les employeurs déplorent un absentéisme fort dans les PME. Au-delà de 200 salariés, ce phénomène diminue du fait d'une réelle gestion du personnel.

Il existe un groupement d'employeur qui répond aux besoins économiques et sociaux des PME et TPE et permet aux salariés de bénéficier de contrats à durée indéterminée, donc de ne plus subir des situations précaires. Il permet également aux employeurs une plus grande flexibilité de leur main d'œuvre.

La transmission d'entreprise

Actuellement, il n'existe pas de réelle réflexion sur cette thématique mais il semble important de réfléchir en amont, en sensibilisant les chefs d'entreprise à préparer leur transmission. Celle-ci s'anticipe d'autant plus que la profession exige l'obtention d'un diplôme (capacité).

Regroupements d'entreprises

On constate un phénomène de concentration des entreprises et donc une baisse du nombre des structures de moins de 10 salariés. Il y a 5 ans, certaines entreprises ont intégré d'autres petites structures. La tendance semble aujourd'hui inversée, quelques séparations s'opèrent.

Il y a des regroupements soit de capitaux soit d'intérêts qui permettent de répondre à des appels d'offre nationaux et de bénéficier des avantages des centrales d'achat. En Franche-Comté, il y a proportionnellement plus d'entreprises de moins de 10 salariés que globalement en France.

L'évolution du métier de conducteur

Le métier de conducteur routier évolue peu. La base est la même mais il y a toujours des améliorations qui sont apportées pour le chauffeur lui-même.

L'activité de maintenance est externalisée. La fonction principale du conducteur est plus que jamais l'acheminement de marchandises. L'objectif principal est de bien respecter le contrat de transport car le nombre de litiges avec les clients a tendance à s'accroître.

Désormais, les conducteurs n'interviennent plus sur les véhicules, ils diagnostiquent la panne mais ne réparent pas. L'activité de maintenance est externalisée vers les constructeurs qui assurent le service après vente sur les camions en proposant des contrats de maintenance très développés. Cette externalisation est aussi due au fait qu'il est très difficile de trouver un mécanicien maintenance poids lourds sur le marché du travail. Le taux de renouvellement du personnel propre à la maintenance est extrêmement faible.

Le conducteur véhicule l'image de l'entreprise. Il doit ainsi veiller à maintenir son camion dans un bon aspect et entretenir des relations cordiales avec les clients même s'il ne joue pas un véritable rôle de commercial.

Le turn-over est important chez les conducteurs routiers

La durée moyenne de travail est d'environ 11 ans pour les conducteurs. Les conducteurs de voyageurs sont plus âgés que les conducteurs de marchandises. Ces derniers accèdent à leur emploi plus jeunes (18 ans) que ceux du transport de voyageurs (21 ans).

Il existe une pénurie réelle de conducteurs de voyageurs

Plus de la moitié des salariés exercent ce métier à temps partiel. La problématique est toutefois différente entre les transports de voyageurs urbains et non urbains. Il semble important d'accroître la productivité de ces métiers et de faciliter l'accès à des postes à temps plein.

Le métier de conducteur n'attire pas les jeunes notamment parce qu'il offre peu de perspectives

Les jeunes sont peu attirés par l'alternance et l'apprentissage (pour ce qui concerne la conduite) est très peu développé en Franche-Comté.

Il y a peu de contrats de qualification en transport. Les entreprises n'anticipent pas à moyen terme (3-5 ans). Il semble nécessaire d'inciter au développement de toutes les formations transversales dans le transport.

Il existe actuellement une politique de relance de l'alternance bien que le système ait changé en septembre dernier. Il est nécessaire de faire le lien avec les entreprises pour qu'elles ne soient pas prises au dépourvu face au nouveau dispositif (contrat de professionnalisation).

L'offre de formation en Franche-Comté

En formation initiale, il y a davantage de problèmes de flux d'entrée que d'intégration à la sortie

L'attrait pour ces formations reste à conforter, c'est l'un des axes du contrat d'objectifs professionnels. En formation initiale, les jeunes s'intègrent bien ou continuent leurs études (bac pro). Un jeune qui veut s'orienter vers le transport après le collège doit faire une formation longue (bac pro transport) car il n'est pas possible de passer le permis de conduire avant 18 ans donc avant le niveau IV. Mais ce niveau engendre des salaires plus élevés et les professionnels ne sont pas convaincus de l'intérêt du Bac professionnel. Toutefois pour permettre aux salariés de franchir les passerelles entre la conduite, la logistique et l'exploitation il faut un niveau de formation minimum.

La plupart des bénéficiaires de la formation initiale minimum obligatoire (FIMO), s'insèrent sur le marché du travail. En revanche, ceux du Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité (CACES qui se prépare en 5 jours) terminent plus souvent en intérim ou alors ne trouvent pas d'emploi. Ce certificat ne semble pas suffisant et constitue une base à laquelle il faut ajouter de la formation dans les domaines de l'informatique, de la gestion des stocks...

Le BEP logistique inclut le CACES, il permet une bonne intégration sur le marché du travail. La tendance est à la polyvalence des métiers pour la logistique, le CACES n'est pas suffisant.

Le Conseil régional est énormément sollicité par les demandeurs d'emploi pour le financement de permis de conduire transports en commun et poids lourds

Conducteur est un métier facilement accessible qui peut constituer une solution pour certains demandeurs d'emploi. Afin de limiter cette abondance de demandes, peut-être faudrait-il demander aux entreprises des promesses d'embauche ou essayer d'évaluer les aptitudes des demandeurs en concertation avec les professionnels. Le savoir être est très important dans ce domaine, il ne suffit pas de savoir conduire (certains demandeurs d'emploi bénéficiaires de la FIMO sont inadaptés pour ces métiers).

Offres et demandes d'emploi enregistrées en Franche-Comté au cours de l'année 2003

Demandes et offres d'emploi concernant des métiers du domaine des transports (quel que soit le secteur d'activité)

Source : DRTEFP - 2003

(en grisé : métiers pour lesquels il y a eu plus d'offres que de demandes enregistrées)

Métiers (ROME) correspondant au domaine Transports (FAP J)	Offres d'emploi		Demandeurs d'emploi cat 1+2+3
	Total	dont contrats > 6 mois %	
Total Franche-Comté	46 597	40,7	97 445
Total Transports, dont :	4 355	32,7	7 166
Agent du stockage et de la répartition de marchandises	1 156	37,6	1 963
Conducteur de transport de marchandises (réseau routier)	1 108	34,1	1 197
Agent de manipulation et de déplacement des charges	1 003	9,9	1 643
Conducteur livreur	426	42,0	1 340
Conducteur de transport en commun (réseau routier)	204	66,2	227
Conducteur de transport de particuliers	172	55,2	275
Responsable logistique	67	38,8	184
Agent distributeur	52	32,7	8
Conducteur d'engins de levage	50	20,0	45
Technicien de vente du tourisme et du transport	37	73,0	110
Déménageur	30	23,3	22
Affréteur	17	29,4	59
Resp. d'exploitation des transp. routiers de marchandises	17	58,8	45
Agent de remontée fil-guidée	14	0,0	26

Pour certains métiers : agent distributeur, conducteur d'engins de levage et déménageur, il y a plus d'offres enregistrées que de demandes. Globalement, les métiers pour lesquels il y a le plus d'offres sont également ceux pour lesquels il y a le plus de demandes.

Les offres d'emploi enregistrées par l'Anpe en Franche-Comté en 2003

Source : Anpe

En 2003, plus de 4 000 offres d'emploi visant à pourvoir des emplois relevant du domaine des transports ont été déposées en Franche-Comté dont 32 % en CDI ou CDD de plus de 6 mois. 88 % des ces offres correspondent à des postes à temps plein.

87 % des offres déposées ont été satisfaites et parmi les offres satisfaites, 38 % correspondent à des postes n'exigeant pas de qualification.

La moitié des offres concernent des emplois de logistique (agents du stockage et de la répartition de marchandises, agents de manipulation et de déplacement de charges) et 44 % des emplois de conducteurs (essentiellement conducteurs de transport de marchandises).

Les demandes d'emploi enregistrées par l'Anpe en Franche-Comté en 2003

DEFM cat 1+2+3 - Source : Anpe

Plus de 7 000 demandes d'emploi concernant un métier des transports ont été enregistrées à l'Anpe de Franche-Comté au cours de l'année 2003 et un peu plus de 7 000 sont sorties des fichiers de l'Anpe sur la même période.

Parmi les 4 200 demandeurs d'emploi inscrits en décembre 2003, seuls 15 % sont des femmes (contre 54 % en moyenne régionale), 19 % ont moins de 25 ans (20 % en moyenne). Conformément à la moyenne franc-comtoise, 41 % n'ont pas de qualification et 30 % sont inscrits depuis plus d'une année.

Six embauches sur dix concernent des salariés de plus de 30 ans

Parmi les déclarations uniques d'embauche (émises par les établissements relevant du secteur des transports et hors intérim) enregistrées à l'Urssaf, seules 42 % concernent des salariés de moins de 30 ans (60 % en moyenne tous secteurs confondus). La faible part des salariés de moins de 21 ans (8 points de moins que la moyenne) s'explique par le fait que l'activité de conduite ne peut avoir lieu avant 18 ans et 21 ans concernant le transport de voyageurs.

Les besoins de main d'œuvre pour 2004

Les besoins de main d'œuvre (quels que soient les métiers) émis par les établissements du secteur des transports

Source : Assédic – Enquête BMO 2004

28 % des établissements du secteur des transports et des communications envisagent de recruter du personnel en 2004

Pour l'ensemble des établissements relevant des services, la moyenne est de 25,1 % et pour l'ensemble des établissements francs-comtois elle est de 25,6 %.

Les établissements du secteur des transports et des communications pensent embaucher 704 personnes soit 3,4 % de l'ensemble des souhaits d'embauches.

Les métiers du domaine des transports recherchés (quel que soit le secteur d'activité)

Source : Assédic – Enquête BMO 2004

Parmi les métiers pour lesquels les intentions de recrutement sont les plus élevées figurent les ouvriers qualifiés de la manutention : caristes, responsables d'entrepôt... qui comptent 412 projets dont 33 liés à une activité saisonnière. Ces métiers présentent très peu de difficultés de recrutement selon les employeurs (12 % seulement des projets).

Les conducteurs routiers et grands routiers dénombrent 302 intentions de recrutement. Il s'agit des métiers pour lesquels les projets d'embauche s'annoncent les plus difficiles pour les employeurs : 86 % sont signalés difficiles.

Métiers des transports pour lesquels la proportion de projets de recrutement difficiles est importante

	Nombre de projets	Projets difficiles	% projets difficiles
Conducteurs routiers et grands routiers	350	302	86 %
Magasiniers qualifiés	108	76	70 %
Conducteurs voitures particulières (taxi, ambulance...)	141	96	68 %
Coursiers, conducteurs livreurs	194	124	64 %
Conducteurs routiers de transport en commun	271	138	51 %

En France

Source : Observatoire de l'Anpe

Les prévisions d'activité du secteur des transports se sont dégradées en un an. Seuls 21 % des établissements (38% pour les services auxiliaires des transports et 13 % pour les activités de transport) prévoient une progression de leur activité pour 2004 (contre 26 % pour l'ensemble des secteurs).

Les établissements de ce secteur sont proportionnellement moins nombreux que la moyenne à penser que leurs effectifs sont insuffisants (13% contre 16%).

Les établissements ne sont plus que 13 % à anticiper une progression de leurs effectifs en 2004 (- 3 points par rapport à 2003). Cette part reste toutefois supérieure à la moyenne.

On observe que la part des établissements qui ont effectivement recruté en 2003 est nettement en deçà de celle observée en 2002 (45 % contre 53 %).

Les catégories de personnel à recruter sont différentes selon l'activité des établissements.

Intentions d'embauche en 2004 émises par les établissements

Établissements	activités de transport	services auxiliaires des transports	Total Transports	Tous secteurs
Manœuvres, ouvriers spécialisés	40 %	25 %	35 %	25 %
Ouvriers qualifiés	65 %	21%	50 %	37 %
Employés	32 %	60 %	41 %	49 %
Agents de maîtrise, techniciens, dessinateurs	1 %	24 %	9 %	13 %
Cadres, ingénieurs	2 %	9 %	4 %	13 %

Note de lecture : parmi les établissements des activités de transport qui pensent embaucher en 2004, 40% pensent embaucher des manœuvres, 65% des OQ...

Quelles perspectives pour ce secteur et solutions envisagées ?

L'entrée récente de 10 pays d'Europe centrale et orientale (PECO) dans le marché européen a déjà influencé le marché et va engendrer des bouleversements.

La fermeture des douanes fin 2004 va entraîner des licenciements ou des reclassements. Les professionnels estiment qu'environ 1 200 à 1 500 personnes seront touchées en France principalement dans les régions frontalières. En Franche-Comté, l'activité douanière avec la Suisse demeure.

Au sein de certains pays d'Europe centrale (Lituanie par exemple), les équipements en matériel de transports sont identiques voire de qualité supérieure à ceux que possèdent les entreprises françaises. La seule différence se situe au niveau des coûts sociaux. A titre d'exemple, il semblerait qu'un conducteur routier coûte, toutes charges comprises, 1 200 euros/mois en Lituanie contre 4 000 en France.

Certaines grandes entreprises françaises emploient déjà des salariés issus des PECO. Il s'agit généralement d'un personnel très qualifié, maîtrisant bien les langues étrangères.

Les entreprises françaises se délocalisent, embauchent du personnel des pays où elles s'installent mais gardent toutefois quelques conducteurs français pour travailler avec les clients français (image de marque).

Les Pays d'Europe centrale connaissent les mêmes préoccupations que la France en matière de vieillissement de la population et craignent de perdre des jeunes qui viendraient travailler dans les Pays d'Europe de l'Ouest où les salaires sont plus élevés.

En France, le transport routier représente 80% de l'ensemble du trafic, et cette tendance ne va pas diminuer dans les années à venir

Le rééquilibrage entre les différents moyens de transport est très difficile mais il est nécessaire de trouver des alternatives pour éviter la saturation du réseau routier. C'est concrètement très difficile, seuls des changements politiques nationaux ou régionaux concernant les infrastructures peuvent avoir des incidences.

Intégration de plus en plus grande du transport et de la logistique

Pour passer le cap des difficultés économiques, il peut y avoir un glissement de l'activité transport vers celle de la logistique qui est plus rentable. La tendance est donc à l'amélioration des services logistiques même dans les PME. Les postes logistiques sont désormais intégrés dans la convention collective des transports ce qui engendre une modification du contenu des métiers.

Les professionnels ne sont pas vraiment sensibilisés aux nombreux départs à la retraite à venir

Seules les entreprises disposant d'une véritable gestion des ressources humaines suivent la pyramide des âges de leurs salariés. Il semble donc important de former les chefs d'entreprise à cette gestion mais également au tutorat. Certaines grandes entreprises prennent le temps de former des jeunes mais sans gestion à long terme.

Les professionnels ressentent peu l'incidence de l'arrêt du service national durant lequel certains jeunes obtenaient le permis poids lourds. A Besançon, on est actuellement confronté à la reconversion des militaires et des gendarmes qui, après des contrats souvent courts (4 à 5 ans), se tournent vers le métier de conducteur.

On constate une féminisation de certains métiers malgré des a priori toujours très négatifs de la part de certains employeurs. Le nombre de femmes parmi les conducteurs de marchandises augmente bien que les contraintes horaires constituent toujours un frein. Les chargements et déchargements importants ne sont plus assurés par les conducteurs. Le transport de voyageurs est plus féminisé (28 %) que le transport de marchandises (10 %) (il y a autant de femmes que d'hommes parmi les ambulanciers).

La validation des acquis de l'expérience (VAE) : pas de validation pour les titres à la conduite et pour la capacité

Deux accès sont obligatoires pour les conducteurs : le permis de conduire et la FIMO (formation initiale minimum obligatoire).

La validation d'un titre qui permette la passerelle entre le métier de conducteur et des responsabilités au niveau de l'exploitation pourrait être intéressante. Il semble qu'il y ait une volonté à ce que la VAE ne valide pas le BTS Transport car celui-ci vaut capacité. De plus les organisations professionnelles souhaitent augmenter la qualification du chef d'entreprise au niveau de la capacité (responsabilités financières et pénales).

Globalement, un conducteur qui s'en va est remplacé

Pour les conducteurs partant en congé de fin d'activité (CFA), il y a obligation d'embauche. Tous les salariés ne sont pas remplacés surtout quand l'activité économique est en baisse. Durant les périodes de crise économique, certains chauffeurs ont été transférés sur des postes relevant de la logistique. L'activité des transports dépend de l'économie nationale. Il faut des marchandises à transporter. Structurellement, le transport est un domaine porteur d'emploi.

Conclusion

Source : Diagnostic socioéconomique de la Franche-Comté – Oref – juillet 2003

Le secteur professionnel des transports recouvre beaucoup d'activités allant du transport routier de marchandises au transport routier de voyageurs, en passant par le déménagement ou l'organisation du transport.

En Franche-Comté, la logistique est très liée au caractère industriel de la production régionale. Elle se place comme une interface technologique entre la gestion des approvisionnements, la mise en fabrication et la mise à disposition du client. La logistique automobile est intégrée aux processus de production et requiert de plus en plus de capacités de stockage pour répondre aux variations de la demande. Les constructeurs automobiles se concentrent désormais sur l'emballage final et la relation avec la clientèle ; ils imposent aux équipementiers des exigences dans la livraison de produits et de pièces. Les transporteurs et les prestataires logistiques jouent un rôle de plus en plus important.

Une population qui tend à vieillir

La répartition par classe d'âge fait ressortir le poids grandissant des 25-49 ans et des 50 ans et plus aux dépens des plus jeunes. Les deux métiers les plus concernés par les départs à la retraite sont les conducteurs routiers et les ouvriers de l'emballage et de la manutention.

Un poids important de conducteurs et d'ouvriers

77 % des salariés sont des conducteurs et c'est dans cette famille que les créations d'emplois ont été les plus nombreuses ces dernières années. Les postes d'exploitation et de manutention ont quant à eux reculé. Les deux tiers des actifs du secteur sont ouvriers ou employés, contre 4 % de cadres. Les femmes représentent 20 % des salariés du secteur, mais elles sont surtout présentes dans le transport de voyageurs et parmi les ambulanciers. Ce taux, en hausse, est supérieur à la moyenne nationale. Les contrats à temps partiel concernent encore beaucoup les conducteurs du transport de voyageurs (ramassage scolaire).

La profession déplore toujours un problème d'image malgré les importantes améliorations survenues ces dernières années.

Source : Tendances régionales Franche-Comté – Banque de France – n°64 – mai 2004-06-21

Selon la Banque de France « Tendances régionales », la conjoncture semble très hésitante pour les transports routiers malgré une reprise espérée par beaucoup d'établissements. L'âpreté de la concurrence se traduit par une stabilité des prix des prestations malgré une hausse du prix du gasoil. L'évolution des marges constitue un facteur majeur d'inquiétude.

L'industrie automobile : État des lieux et perspectives de départs à la retraite

En 1999, près de 27 500 personnes (salariées et non salariées) occupent un emploi dans le secteur de l'industrie automobile en Franche-Comté. Elles représentent 6,4 % de l'ensemble des actifs de la région qui est de 430 446. Il s'agit des actifs travaillant dans un établissement dont l'activité principale relève de l'industrie automobile. Les entreprises sous-traitantes dont l'activité principale ne relève pas de l'industrie automobile (plasturgie...) ne font pas partie du champ de cette étude.

Parmi les personnes travaillant dans le secteur de l'industrie automobile, 60 % exercent un métier propre au domaine de la mécanique et du travail des métaux (ouvrier de la métallerie, ajusteur, mécanicien...), 12 % un métier relevant du domaine de la maintenance, (ouvrier de la maintenance, technicien méthode, ordonnancement, planification...) et les autres (28 %) un métier relevant des domaines des transports, de la gestion-administration, des études et de la recherche...

Plus de 36 000 personnes pour qui l'emploi relève du domaine de la mécanique et du travail des métaux (soit 69 %) travaillent essentiellement dans les autres secteurs industriels (métallurgie transformation des métaux, industrie des équipements du foyer, industrie des biens d'équipement mécanique...). Les métiers de la maintenance sont également exercés principalement dans l'industrie automobile (23 %) puis dans les secteurs de la métallurgie (11 %), de l'administration publique (7 %)...

Source : INSEE – RP 99

Comment ont évolué les actifs depuis 1982 ?

Évolution des métiers des domaines de la mécanique, travail des métaux et de la maintenance (quel que soit le secteur d'activité). Les trois quarts des actifs du secteur de l'industrie automobile exercent des métiers relevant de ces domaines.

Source : INSEE – RP 99

Cf tableau d'évolution des effectifs de tous les domaines entre 1982 et 1999 en annexe

Les effectifs du domaine de la mécanique, travail des métaux ont diminué de 28 % entre 1982 et 1999 soit près de 20 500 actifs de moins.

Ce sont les ouvriers non qualifiés et, dans une moindre mesure, qualifiés de la mécanique dont le nombre a le plus diminué. La perte d'effectifs concerne également les techniciens agents de maîtrise des industries mécaniques. Parmi les quelques métiers dont les effectifs sont en augmentation, on trouve principalement les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal et les ouvriers de la réparation automobile.

Les métiers du domaine de la maintenance ont connu une augmentation de 63,4 % sur la même période (soit + 5 500 personnes).

Domaines de métiers au sein desquels plus de 100 personnes travaillent dans le secteur de l'industrie automobile (et dont métiers en FAP 224 postes > 50 personnes dans le secteur de l'industrie auto)	quel que soit le secteur d'activité		exercés au sein du secteur de l'industrie auto	
	effectif 1999	évolution 1982 - 1999	effectif 1999	part de l'ind auto / ensemble des secteurs
Mécanique, travail des métaux, dont :	52 842	- 27,9 %	16 426	31,1 %
ONQ de la métallerie, de la serrurerie et du montage	15 743	- 54,1 %	5 254	33,4 %
Ajusteurs, mécaniciens	8 340	- 29,1 %	5 128	61,5 %
Techniciens en mécanique et travail des métaux	4 390	+ 15,0 %	2 479	56,5 %
Agents d'encadrement de fabrication mécanique	3 178	- 35,6 %	782	24,6 %
Contrôleurs de fabrication mécanique	999	+ 9,1 %	606	60,7 %
OQ travaillant par enlèvement du métal	4 272	+ 22,8 %	467	10,9 %
Chaudronniers, tôliers, traçeurs, serruriers, métalliers	2 221	+ 4,2 %	335	15,1 %
Mécaniciens de véhicules	3 246	+ 20,6 %	311	9,6 %
ONQ travaillant par enlèvement ou formage du métal	3 705	- 0,6 %	264	7,1 %
Dessinateurs d'études en méca. et dessinateurs d'exécution	1 106	- 7,5 %	246	22,2 %
Régleurs	1 932	+ 50,9 %	193	10,0 %
Soudeurs	1 249	+ 8,8 %	154	12,3 %
Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	941	+ 53,8 %	90	9,6 %
Dessinateurs-projeteurs en méca. et travail des métaux	257	+ 221,3 %	55	21,4 %
Maintenance, dont :	14 375	+ 63,4 %	3 267	22,7 %
OQ de la maintenance en mécanique	5 125	+ 103,7 %	1640	32,0 %
Techniciens méthodes, ordonnancement, planification	1 458	+ 176,1 %	752	51,6 %
OQ de la maintenance en électricité et en électronique	2 075	+ 27,5 %	584	28,1 %
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	3 606	+ 40,9 %	279	7,7 %
Tourisme, transports, dont :	28 770	+ 14,7 %	2 012	7,0 %
OQ du magasinage et de la manutention	5 507	- 2,8 %	990	18,0 %
ONQ de l'emballage et manutentionnaires	5 903	+ 17,8 %	565	9,6 %
Responsable magasinage	1 192	+ 117,5 %	134	11,2 %
Responsables d'exploitation des transports	661	+ 79,6 %	134	20,3 %
Conducteurs routiers	7 135	+ 11,0 %	83	1,2 %
Gestion, administration, dont :	33 049	+ 9,4 %	1 674	5,1 %
Agents administratifs divers	5 812	- 33,5 %	571	9,8 %
Techniciens des services administratifs	2 918	+ 73,3 %	363	12,4 %
Cadres administratifs, comptables et financiers	3 440	+ 40,8 %	264	7,7 %
Secrétaires bureautiques et assimilés	9 109	+ 13,7 %	191	2,1 %
Employés de comptabilité	5 347	+ 20,1 %	101	1,9 %
Secrétaires de direction	1 207	+ 72,4 %	66	5,5 %
Techniciens des services comptables et financiers	1 345	+ 38,9 %	61	4,5 %
Études et recherche, dont :	3 680	+ 149,3 %	977	26,5 %
Ingénieurs et cadres recherches, études, essais (public/privé)	3 374	+ 148,9 %	977	29,0 %
Informatique, dont :	2 779	+ 97,4 %	658	23,7 %
Techniciens de l'informatique (hors maintenance)	1 771	+ 78,5 %	426	24,1 %
Ingénieurs de l'informatique	1 008	+ 142,3 %	232	23,0 %
Électricité, électronique, dont :	6 212	- 32,7 %	500	8,0 %
ONQ de l'électricité et de l'électronique	1 949	- 16,6 %	260	13,3 %
ONQ de l'électricité et de l'électronique	1 824	- 52,5 %	137	7,5 %
Techniciens en électricité et en électronique	1 535	+ 2,6 %	98	6,4 %
Industrie de process, dont :	21 283	+ 1,7 %	431	2,0 %
Techniciens des industries de process	3 122	+ 157,6 %	89	2,9 %
ONQ en métallurgie, verre et céramique	2 259	- 36,6 %	76	3,4 %
OQ en métallurgie, verre, céramique et mat. de construction	1 533	+ 20,1 %	72	4,7 %
Ingénieurs et cadres de l'industrie, dont :	2 087	+ 12,4 %	303	14,5 %
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	1 722	+ 19,6 %	247	14,3 %
Cadres techniques de la maintenance	333	- 15,9 %	56	16,8 %
Commerce, dont :	36 530	+ 18,3 %	274	0,8 %
Professions intermédiaires commerciales	1 581	+ 195,0 %	105	6,6 %
Cadres commerciaux	1 158	- 29,6 %	64	5,5 %
Rep. auprès des entreprises en biens d'équipt & intermédiaires	2 919	+ 65,9 %	60	2,1 %
Services aux particuliers, dont :	52 932	+ 58,3 %	272	0,5 %
Agents de sécurité et de surveillance	1 414	+ 7,1 %	135	9,5 %
Agents d'entretien	21 896	+ 37,8 %	109	0,5 %
Industries légères, dont :	10 163	- 41,6 %	256	2,5 %
ONQ de l'habillement et du cuir	594	- 74,7 %	84	14,1
OQ de fabrication des industries des matériaux souples	294	- 14,5 %	68	23,1
BTP	27 079	- 19,7 %	116	0,4 %
Effectif total de tous les domaines	430 446	+ 3,1 %	27 445	6,4 %

Les métiers propres au secteur de l'industrie automobile ont connu des modifications dues notamment à la robotisation, l'introduction de nouveaux éléments dans les véhicules, l'intégration des process de qualité...

Le changement des métiers a souvent conduit à des ajustements des compétences internes : les contremaîtres sont devenus animateurs de collectif puis cadres intermédiaires.

En France

Entre 1990 et 2000, le nombre de personnes dont le métier relève de la mécanique et du travail des métaux a légèrement diminué. La tendance est inverse concernant les métiers de la maintenance.

Évolution de l'emploi de 1990 à 2000 par domaines professionnels en France

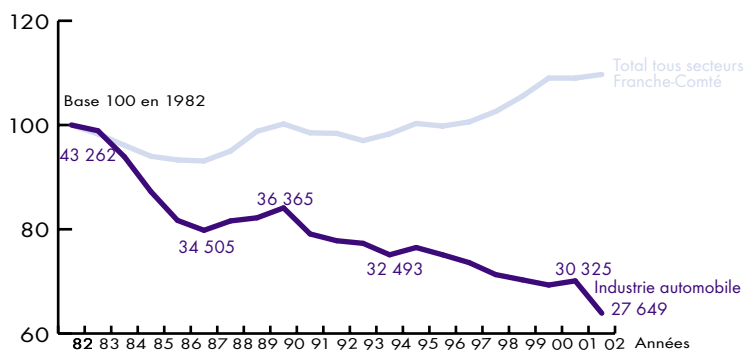
Deux principaux domaines de l'industrie automobile (72 % des actifs du secteur occupent un emploi relevant de l'un de ces 2 domaines)	Emploi	Taux de croissance	Créations ou destructions
	2000	1990-2000	1990-2000
Mécanique et travail des métaux	1 296 000	- 1,7 %	- 23 000
Maintenance	620 000	+ 3,3 %	+ 20 000
Ensemble	23 405 000	+ 3,3 %	+ 748 000

Source : DARES - Commissariat général au plan : 2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires – nov 2002

Évolution des effectifs salariés du secteur de l'industrie automobile (quels que soient les métiers exercés)

Source : Assédic⁽¹⁾

Évolution sur 20 ans du nombre de salariés travaillant dans un établissement relevant du secteur de l'industrie automobile (NES DO)



Les effectifs salariés ont diminué de - 30 % en 17 ans

Le nombre de salariés de l'industrie automobile relevant du champ Assédic⁽¹⁾ a diminué très fortement et de façon régulière : - 30 % entre 1982 et 1999. Durant cette même période, le nombre total de salariés francs-comtois a augmenté de + 5,5 %.

(1) Champ Assédic:

Champ d'observation de l'emploi salarié qui comprend les salariés de tous les établissements du secteur privé industriel et commercial employant au moins une personne sous contrat de travail. Sont exclus de ce champ : les salariés de l'État et des collectivités locales, les salariés des établissements publics à caractère administratif, le personnel des ambassades, consulats étrangers et organismes internationaux, les salariés des secteurs agricoles et para-agricoles (champ CCMSA), les employés de maison, le personnel des entreprises publiques à caractère industriel et commercial, des régions départementales ou communales, de certaines sociétés d'économie mixte, et les intermittents du spectacle.

Quelle est la situation actuelle de l'emploi et des établissements de l'industrie automobile ?

Le groupe Peugeot SA compte 198 600 salariés en 2003 dont 123 700 en France (62 %). C'est le premier employeur privé de la région avec un peu moins de 17 000 salariés (soit 8,5 % du total des salariés du groupe et 14 % des effectifs français du groupe). Les équipementiers comptent environ 11 000 salariés. L'industrie automobile concentre un peu plus du quart (27 %) des salariés de l'industrie de la région (hors IAA). 10% des effectifs français de l'industrie automobile travaillent en Franche-Comté.

Dans notre région, la moitié des entreprises sont affiliées à un groupe et plus de la moitié sont des fournisseurs de matériels et pièces. Les chiffres d'affaires sont en augmentation et 56 % du chiffre cumulé est réalisé avec Peugeot SA.

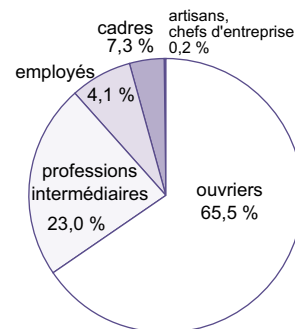
Près de la moitié des entreprises ont pour principal projet d'investissement de moderniser leur outil de production. 87 % des clients des entreprises francs-comtoises du secteur sont situés en France. Plus de la moitié des entreprises adhèrent à une association ou à un regroupement.

Situation en 1999 des personnes travaillant dans le secteur de l'industrie automobile (quels que soient les métiers exercés)

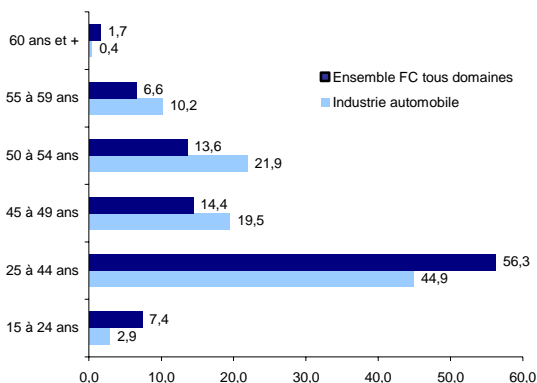
Source : INSEE – RP 99

Occupant 27 445 actifs en 1999, soit 6,4 % des personnes en emploi en Franche-Comté, l'industrie automobile se place au 5^{ème} rang des secteurs d'activités francs-comtoises en termes d'effectifs. Ces actifs occupent principalement des emplois d'ouvriers (près de 18 000 en 1999) et 6 300 occupent des postes de professions intermédiaires.

Répartition (en %) des actifs du secteur de l'industrie automobile selon leur profession et catégorie socioprofessionnelle – RP 99



Répartition (en %) des actifs du secteur de l'industrie automobile selon leur âge – RP 99



En 1999, la part des actifs du secteur de l'industrie automobile âgés d'au moins 45 ans est très largement supérieure à la moyenne régionale tous secteurs confondus : 52 % contre 36 %. Logiquement la part des jeunes est donc beaucoup plus faible.

Répartition des établissements et des salariés selon l'activité précise des établissements

Activités des établissements du secteur de l'industrie automobile (NAF 700)	Ets (au moins 1 salarié)	Salariés	dont femmes en %
Construction de véhicules automobiles	6	19 918	15,8
Fabrication carrosseries automobiles	12	350	10,9
Fabrication équipements automobiles	30	7 381	27,6
Total Industrie automobile	48	27 649	18,9
Total ensemble FC	25 903	289 350	41,0
% industrie auto / ensemble FC	0,2	9,5	

Fin 2002, 48 établissements d'au moins un salarié dont l'activité relève de l'industrie automobile sont recensés en Franche-Comté. Ces établissements comptent plus de 27 500 salariés dont 19% sont des femmes. Si l'industrie automobile ne représente que 0,2 % des établissements de la région, elle concentre près de 10 % des salariés.

La Franche-Comté est la troisième région française en nombre de salariés dans le secteur de l'industrie automobile après l'Île-de-France (56 700) et Nord Pas de Calais (28 600). C'est en revanche la région au sein de laquelle l'industrie automobile est la plus « concentrée » (le ratio nombre d'établissements sur effectif est le plus faible).

Les intérimaires représentent plus de 15 % de l'effectif salarié

En 2003, le nombre d'emplois de l'automobile occupés par des travailleurs intérimaires correspond à 4 350 équivalents temps plein en Franche-Comté, soit 16,3 % des effectifs salariés de ce secteur affiliés à l'Assedic. Il s'agit essentiellement d'emplois d'ouvriers et majoritairement d'ouvriers non qualifiés.

Près de la moitié des établissements ont plus de 100 salariés

Répartition des établissements d'au moins un salarié et des salariés selon la taille des établissements (2002 – NES industrie automobile)

Taille éts	Industrie automobile			Total FC	
	Ets en v.a.	Ets en %	Salariés en %	Ets en %	Salariés en %
1 à 4 sal	7	12,5	0,1	61,9	11,2
5 à 9 sal	6	12,5	0,2	19,0	11,1
10 à 19 sal	4	8,3	0,2	9,3	11,1
20 à 49 sal	7	14,6	0,9	6,3	17,4
50 à 99 sal	3	6,3	0,8	2,0	11,8
100 à 199 sal	7	14,6	4,0	1,1	13,0
200 à 499 sal	11	22,9	14,5	0,4	11,9
500 sal et +	4	8,3	79,4	0,1	12,6
Total des %		100,0	100,0	100,0	100,0
Total en v.a.	48		27 649	25 903	289 350

La part des établissements de l'industrie automobile comptant au moins 100 salariés est largement supérieure à la moyenne régionale tous secteurs confondus : 46 % contre 1,6 %.

Un tiers des établissements (ceux d'au moins 200 salariés) emploient 95 % de l'ensemble des salariés du secteur.

Les 4 plus grands établissements francs-comtois (au moins 500 salariés) concentrent 79,4 % des salariés.

Industrie automobile : 10 fois plus de départs de salariés de 50 ans et plus que d'entrées

En 2003, les établissements de 50 salariés et plus (soit plus de la moitié de l'ensemble des établissements) ont enregistré 77 entrées et 709 sorties de salariés âgés de 50 ans et plus.

Concernant les entrées, il s'agit dans 43 % des cas de recrutement en CDI et dans 38 % des cas de transfert d'un salarié d'un autre établissement de l'entreprise.

53 % des départs de salariés de 50 ans et plus sont dus à un départ à la retraite ou en préretraite et plus d'un tiers ont pour cause un licenciement autre qu'économique.

Les départs à la retraite dans l'industrie automobile représentent un tiers de l'ensemble des sorties, tous secteurs d'activité confondus, pour cette même cause en Franche-Comté.

Les départs à la retraite dans le secteur de l'industrie automobile : quels métiers, dans quelles proportions et à quels moments ?

En France

Selon l'étude du Commissariat Général du Plan (2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires – nov 2002), l'âge moyen de départ à la retraite observé en 1998-2000 est situé entre 55 et 57 ans pour les techniciens de la maintenance industrielle. Il se situe entre 57 et 59 ans pour les ouvriers non qualifiés et qualifiés et les techniciens de l'industrie et de la mécanique.

Personnes travaillant dans le secteur de l'industrie automobile (quel que soit le métier exercé)

Source : INSEE – RP 99- lieu de travail
Cf méthodologie utilisée page 11

- En 2004 : 3 000 personnes ont atteint 60 ans (11 % des effectifs de 1999)

La part des personnes ayant atteint 60 ans en 2004 est supérieure à la moyenne régionale tous secteurs d'activité confondus (8,3 %). Les actifs de ce secteur sont donc relativement âgés. Les ouvriers non qualifiés de la métallerie et les ajusteurs mécaniciens sont les métiers les plus touchés par les départs à la retraite.

Métiers (FAP 224 postes) du secteur de l'industrie automobile (métiers pour lesquels le nombre de départ est > 50)	Effectif (sal et non sal) 1999	Effectif atteignant 60 ans et plus d'ici 2004	
		Nombre	% de départ
Ensemble industrie automobile, dont :	27 445	2 936	10,7
ONQ de la métallerie, de la serrurerie et du montage	5 254	545	10,4
Ajusteurs, mécaniciens	5 128	506	9,9
Techniciens en mécanique et travail des métaux	2 479	296	11,9
OQ de la maintenance en mécanique	1 640	152	9,3
Agents d'encadrement de fabrication mécanique	782	118	15,1
OQ du magasinage et de la manutention	990	116	11,7
Ingénieurs et cadres recherches, études, essais (public/privé)	977	107	11,0
Agents administratifs divers	571	85	14,9
ONQ de l'emballage et manutentionnaires	565	84	14,9
Techniciens méthodes, ordonnancement, planification	752	78	10,4
Cadres administratifs, comptables et financiers	264	53	20,1

Tous secteurs d'activité confondus, ce sont 1 184 ouvriers non qualifiés de la métallerie qui ont atteint l'âge de 60 ans en 2004, soit 7,5 % de l'ensemble des ouvriers non qualifiés de la métallerie recensés en 1999. De la même façon, plus de 682 ajusteurs mécaniciens ont atteint l'âge de la retraite.

Les métiers correspondant au cœur de l'activité de l'industrie automobile concernent donc plusieurs secteurs d'activité, en particulier : la construction ferroviaire, les industries d'équipement du foyer, les industries de biens d'équipement mécanique et la métallurgie et transformation des métaux. La concurrence entre ces secteurs pour attirer de la main d'œuvre risque d'être importante.

- D'ici 2009 : près de 9 000 personnes auront au moins 60 ans (un tiers des effectifs de 1999)

Cette proportion d'actifs ayant atteint 60 ans est très largement supérieure à la moyenne régionale (+ 10 points). Dans le détail, les métiers les plus concernés par les départs à la retraite sont ajusteurs mécaniciens et ouvriers non qualifiés de la métallerie.

Métiers (FAP 224 postes) du secteur de l'industrie automobile (métiers pour lesquels le nombre de départ est > 50)	Effectif (sal et non sal) 1999	Effectif atteignant 60 ans et plus d'ici 2009	
		Nombre	% de départ
Ensemble industrie automobile, dont :	27 445	8 957	32,6
Ajusteurs, mécaniciens	5 128	1 733	33,8
ONQ de la métallerie, de la serrurerie et du montage	5 254	1 688	32,1
Techniciens en mécanique et travail des métaux	2 479	833	33,6
OQ de la maintenance en mécanique	1 640	529	32,3
Agents d'encadrement de fabrication mécanique	782	369	47,2
OQ du magasinage et de la manutention	990	342	34,5
Agents administratifs divers	571	286	50,1
Ingénieurs et cadres recherche, étude, essai (pub/privé)	977	270	27,6
Techniciens méthodes, ordonnancement, planification	752	234	31,1
Contrôleurs de fabrication mécanique	606	200	33,0
ONQ de l'emballage et manutentionnaires	565	185	32,7
Techniciens des services administratifs	363	151	41,6
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers	335	133	39,7
OQ de la maintenance en électricité et en électronique	584	117	20,0
Cadres administratifs, comptables et financiers	264	115	43,6
OQ travaillant par enlèvement du métal	467	108	23,1
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	279	92	33,0
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	247	86	34,8
Secrétaires bureautiques et assimilés	191	79	41,4
Mécaniciens de véhicules	311	74	23,8
Techniciens de l'informatique (hors maintenance)	426	67	15,7
Agents d'entretien	109	65	59,6
Dessinateurs d'études en méca. et dessinateurs d'exécution	246	61	24,8
Ingénieurs de l'informatique	232	61	26,3
Responsables d'exploitation des transports	134	61	45,5
Responsable magasinage	134	57	42,5

Tous secteurs d'activité confondus, les ouvriers non qualifiés de la métallerie et les ajusteurs mécaniciens figurent parmi les métiers les plus touchés par les départs à la retraite avec respectivement 3 300 et 2 250 départs prévus.

La concurrence entre les secteurs d'activité pour remplacer ces ouvriers sera certainement importante.

- D'ici 2014 : plus de 14 000 actifs auront au moins 60 ans (52 % des effectifs de 1999)

Les métiers les plus touchés en volume de départs sont les mêmes qu'en 2009 à savoir les ajusteurs mécaniciens et les ouvriers non qualifiés de la métallerie. Viennent ensuite les techniciens en mécanique et travail des métaux. Ces 3 métiers concentrent 48 % des départs à la retraite du secteur.

Il faut noter les prévisions de départs importantes en proportion des agents administratifs (76 % des effectifs de 1999 sont concernés), des agents d'encadrement (65 %) et des techniciens des services administratifs (65 %).

Métiers (FAP 224 postes) du secteur de l'industrie automobile (métiers pour lesquels le nombre de départ est > 50)	Effectif (sal et non sal) 1999	Effectif atteignant 60 ans et plus d'ici 2014	
		Nombre	% de départ
Ensemble industrie automobile, dont :	27 445	14 313	52,2
Ajusteurs, mécaniciens	5 128	2 830	55,2
ONQ de la métallerie, de la serrurerie et du montage	5 254	2 747	52,3
Techniciens en mécanique et travail des métaux	2 479	1 258	50,7
OQ de la maintenance en mécanique	1 640	874	53,3
OQ du magasinage et de la manutention	990	589	59,5
Agents d'encadrement de fabrication mécanique	782	511	65,3
Agents administratifs divers	571	436	76,4
Techniciens méthodes, ordonnancement, planification	752	375	49,9
Ingénieurs et cadres recherches, études, essais (public/privé)	977	364	37,3
Contrôleurs de fabrication mécanique	606	316	52,1
ONQ de l'emballage et manutentionnaires	565	311	55,0
Techniciens des services administratifs	363	237	65,3
OQ travaillant par enlèvement du métal	467	217	46,5
OQ de la maintenance en électricité et en électronique	584	216	37,0
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers	335	205	61,2
Mécaniciens de véhicules	311	165	53,1
Cadres administratifs, comptables et financiers	264	159	60,2
Techniciens de l'informatique (hors maintenance)	426	149	35,0
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	279	129	46,2
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	247	126	51,0

Tous secteurs d'activité confondus, les ouvriers non qualifiés de la métallerie et les ajusteurs mécaniciens devraient être fortement touchés par les départs à la retraite.

Quel que soit l'horizon retenu, tous secteurs d'activité confondus, deux métiers figurent systématiquement parmi les 30 métiers les plus touchés par les départs à la retraite. Il s'agit des ajusteurs mécaniciens et des ouvriers non qualifiés de la métallerie, serrurerie, montage. Dans l'hypothèse où les départs seront automatiquement remplacés, la concurrence entre secteurs d'activité sur ces deux métiers risque d'être importante.

En France

Entre 2000 et 2010, un quart des personnes occupant un métier relevant de la mécanique et 27% de celles relevant de la maintenance devraient être remplacées.

Évolution de l'emploi de 1990 à 2010 par domaines professionnels en France

Deux principaux domaines de l'industrie automobile (72 % des actifs du secteur occupent un emploi relevant de l'un de ces 2 domaines)	Emploi		Taux de croissance		Créations ou destructions		Besoins de remplacement liés aux départs à la retraite
	2000	2010	1990-2000	2000-2010	1990-2000	2000-2010	2000-2010
Méca et travail des métaux	1 296 000	1 366 000	- 1,7 %	+ 5,4 %	- 23 000	+ 70 000	321 000
Maintenance	620 000	704 000	+ 3,3 %	+ 13,6 %	+ 20 000	+ 84 000	168 000
Ensemble	23 405 000	26 260 000	+ 3,3 %	+ 12,2 %	+ 748 000	+ 2 855 000	5 651 000

Source : DARES - Commissariat général au plan : 2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires – nov 2002

Quelles sont les caractéristiques du marché du travail ?

Source : *L'industrie automobile en Franche-Comté - Evolution, caractéristiques et perspectives - SPER – déc 03*

Ce secteur est face à une double exigence paradoxale qui est d'accroître la flexibilité des emplois tout en assurant la motivation et la fidélisation des salariés.

Le niveau de formation augmente avec l'embauche de jeunes. Les emplois sont de plus en plus féminisés (en 2002, 19 % des salariés sont des femmes).

Entre 1995 et 2001, alors que les effectifs diminuent, le recours à l'intérim augmente de 400 %. Le personnel intérimaire peut représenter jusqu'à 25 % des effectifs chez Peugeot SA et 50 % chez certains équipementiers. On assiste donc à une précarisation des emplois et parallèlement, à un glissement des emplois des constructeurs vers les équipementiers et sous-traitants.

Il semble que les principaux obstacles pour trouver de la main d'œuvre sont le manque de qualifications, l'absence de filières de formation spécifiques, la situation géographique des établissements et la pénurie de candidats.

Une plus grande mobilité professionnelle et géographique des salariés est exigée. De nouveaux métiers liés à la gestion et aux traitements des déchets sont apparus.

Offres et demandes d'emploi enregistrées en Franche-Comté au cours de l'année 2003

Demands et offres d'emploi concernant des métiers des deux principaux domaines de l'industrie automobile (72 % des actifs du secteur occupent un emploi relevant de l'un de ces 2 domaines) : mécanique, travail des métaux et maintenance (quel que soit le secteur d'activité)

Source : DRTEFP - 2003

(en grisé : métiers pour lesquels il y a eu plus d'offres que de demandes enregistrées)

Métiers (ROME) correspondant aux domaines Mécanique, travail des métaux (FAP D) et Maintenance (FAP G) (quel que soit le secteur d'activité) 31 % des personnes qui occupent un emploi du domaine de la mécanique et 23 % de celles qui occupent un emploi du domaine de la maintenance travaillent dans le secteur de l'industrie automobile	Offres d'emploi		Demandeurs d'emploi cat 1+2+3
	Total	dont contrats > 6 mois %	
Total Franche-Comté	46 597	40,7	97 445
Total : Mécanique, travail des métaux + maintenance, dont :	8 385	27,8	17 471
Agent de montage-assemblage de la construction mécanique	2 923	5,1	6 257
Polymaintenicien	670	46,3	643
Agent d'usinage des métaux	643	26,9	2 806
Opérateur-régleur sur machine-outil	479	40,9	1 023
Mécanicien de véhicules particuliers et industriels	446	42,8	796
Soudeur	384	16,4	856
Chaudronnier-tôlier	276	39,1	319
Ajusteur mécanicien	244	25,4	529
Installateur-maintenicien en systèmes automatisés	237	50,6	420
Dessinateur-projeteur de la construction méca et du travail des métaux	226	65,0	171
Agent de traitement de surface	211	34,1	419
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie	165	47,3	240
électricien de maintenance	155	69,0	312
Mécanicien de maintenance	152	46,1	304
Réparateur en carrosserie	149	24,8	309
Régleur	128	36,7	187
Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux	114	29,8	183
Technicien qualité de la construction méca et du travail des métaux	95	29,5	123
Mécanicien en motocycles, matériels d'entretien et de loisirs	78	55,1	106
Tech de fabrication de la construction méca et du travail des métaux	75	58,7	60
Maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques	66	43,9	73
Maintenicien en électronique	60	56,7	131
Maintenicien en biens électrodomestiques	58	69,0	84
Méca d'engins de chantier, de levage et manut et de machines agri	50	46,0	41
Technicien de maintenance en informatique	48	54,2	361
Tuyauteur industriel	45	13,3	78
Modeleur-mouliste	33	42,4	49
Agent d'encadrement de la construction mécanique	30	20,0	71
Agent d'encadrement de maintenance	29	69,0	53
Contrôleur de fab de la construction méca et du travail des métaux	24	25,0	78
Technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels	24	66,7	104
Agent de découpage des métaux	19	36,8	36
Conducteur d'équipement de formage	11	18,2	20
Charpentier en structures métalliques	11	63,6	18
Affûteur	9	55,6	20
Maintenicien en matériel bureautique	7	57,1	65

Pour certains métiers comme polymaintenicien, dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux... il y a plus d'offres enregistrées que de demandes.

Globalement, les métiers pour lesquels il y a le plus d'offres sont également ceux pour lesquels il y a le plus de demandes.

Note méthodologique : Les offres et demandes d'emploi citées ne concernent que les domaines Mécanique, travail des métaux et Maintenance. Ces domaines représentent le cœur d'activité de l'industrie automobile en concentrant 72 % des effectifs.

Les offres d'emploi enregistrées par l'Anpe en Franche-Comté en 2003

Source : Anpe

En 2003, plus de 8 000 offres d'emploi visant à pourvoir des emplois dans la mécanique, travail des métaux et la maintenance ont été déposées en Franche-Comté dont seulement 28 % en CDI ou CDD de plus de 6 mois. La quasi-totalité (97 %) des offres correspondent à des postes à temps plein.

84 % des offres déposées ont été satisfaites et parmi les offres satisfaites, 46 % correspondent à des postes n'exigeant pas de qualification.

35 % des offres concernent des emplois d'agent de montage-assemblage de la construction mécanique.

Les demandes d'emploi enregistrées par l'Anpe en Franche-Comté en 2003

DEFM cat 1+2+3 - Source : Anpe

Plus de 17 000 demandes d'emploi concernant un métier de la mécanique, travail des métaux et maintenance ont été enregistrées à l'Anpe de Franche-Comté au cours de l'année 2003 et près de 14 000 sont sortis des fichiers de l'Anpe sur la même période.

Parmi les 9 900 demandeurs d'emploi inscrits en décembre 2003, seuls 31 % sont des femmes (contre 54 % en moyenne régionale), 55 % ont moins de 25 ans (20 % en moyenne). 56 % n'ont pas de qualification (moyenne 41 %) et 31 % sont inscrits depuis plus d'une année (conforme à la moyenne).

Un tiers des personnes embauchées dans ce secteur ont moins de 21 ans

Parmi les déclarations uniques d'embauche (émises par les établissements de ce secteur hors intérim) enregistrées en 2003 par l'Urssaf, les trois quarts concernent des salariés âgés de 20 à 40 ans contre 60% en moyenne régionale.

Les besoins de main d'œuvre pour 2004

Les besoins de main d'œuvre (quels que soient les métiers) émis par les établissements du secteur de la fabrication de matériel de transport

Source : Assedic – Enquête BMO 2004

40 % des établissements du secteur de la fabrication de matériel de transport envisagent de recruter du personnel en 2004 (32 % au niveau national).

Pour l'ensemble des établissements relevant de l'industrie, la moyenne est de 23 % (27 % en France) et pour l'ensemble des établissements francs-comtois elle est de 26 % (idem niveau national).

Les établissements du secteur de la fabrication de matériel de transport pensent embaucher 2700 personnes soit 13 % de l'ensemble des embauches. Ces proportions sont supérieures à celle du niveau national car les établissements de ce secteur envisagent de recruter 8 900 personnes ce qui ne représente que 0,7 % du total des projets. Parmi les projets d'embauche dans ce secteur au niveau national, 30 % proviennent de Franche-Comté (alors que globalement, les projets régionaux d'embauche ne représentent que 1,7 %).

Parmi les métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus élevés figurent les ouvriers non qualifiés de la mécanique : monteurs contrôleurs, métalliers... qui comptent 1 087 projets dont 71 seulement sont liés à une activité saisonnière. Ces métiers présentent très peu de difficultés de recrutement selon les employeurs francs-comtois : 5 % seulement des projets contre 24 % au niveau national.

Les plus grandes difficultés de recrutement concernent les ouvriers qualifiés.

Métiers de l'industrie automobile pour lesquels la proportion de projets de recrutement difficiles est importante

	Nombre de projets	Projets difficiles	% projets difficiles
Ouvriers qualifiés de la mécanique (soudeurs, monteurs, mécaniciens...)	264	210	79 %
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	106	83	78 %

Source : Assedic – Enquête BMO 2004

Entre 2003 et 2004, en Franche-Comté, parmi tous les métiers, celui qui enregistre la plus forte baisse de projets de recrutement (en nombre) est ouvrier non qualifié de la mécanique : - 753 projets soit une diminution de - 41 % (même proportion au niveau national). Les projets concernant les ouvriers qualifiés de la mécanique connaissent la même tendance (- 150 projets soit - 36 %).

Quelles perspectives pour ce secteur et solutions envisagées ?

L'industrie automobile est face à des mutations de plusieurs types : environnementales, organisationnelles et technologiques. Pour s'adapter, les industriels ont notamment tendance à se recentrer sur leur cœur d'activité. Les études sont par exemple intégrées chez les équipementiers.

Les principales menaces sur l'activité sont le plus faible coût de la main d'œuvre à l'étranger, l'environnement concurrentiel (origine de la concurrence : 19 % étrangère, 45 % nationale et 36% locale), l'adaptation aux évolutions technologiques et les délocalisations.

Les meilleurs moyens de se démarquer sont : la réactivité, la souplesse, la qualité, le savoir faire, les prix et l'innovation.

Source : « Automobile 2010 Filière Alsace Franche-Comté » Perfo Est - 2004

« Évolution technologique, concentration, nouveaux consommateurs, sécurité et traçabilité, mondialisation des marchés, délocalisation, environnement et écologie... une liste presque sans fin de mutations pressenties et annoncées dans l'automobile. Que les industriels de la filière (constructeurs, équipementiers) les perçoivent comme contraintes ou opportunités, ces mutations ne peuvent rester sans réponse.

Évolution des marchés dans le monde

Les marchés sont essentiellement des marchés de renouvellement. Leur croissance est étroitement liée à celle du PIB (environ 2 % par an). Les marchés émergents représentent évidemment un potentiel de croissance mais qui demeurera toutefois limité jusqu'en 2010 du fait d'un pouvoir d'achat encore insuffisant. Le marché automobile est en croissance continue, du fait d'une demande des offres personnalisées à chaque client et par la recherche d'une mobilité optimisée. Cette évolution correspond aux besoins des constructeurs de sortir plus souvent de nouveaux modèles tout en réalisant de plus en plus d'économies.

Il semble que les constructeurs n'envisagent pas de fermer des sites d'assemblage en France. Les implantations directes dans l'Est devraient rester limitées mais les sous-traitants les plus importants y sont massivement implantés via des filiales.

En 2010, les fournisseurs qui rencontreront les meilleurs taux de croissance et de rentabilité seront ceux qui, dès aujourd'hui, auront su resserrer leurs liens avec les équipementiers de rang 1, être force de propositions et ajouter du service dans leur chaîne de valeur industrielle.

Principales opportunités pour les sous-traitants :

- tirer profit de la forte augmentation des volumes
- bénéficier des logiques réseaux : réponse commune à des cahiers des charges, maillage technologique...
- construire sa valeur ajoutée sur des logiques services.

Principaux risques :

- la banalisation des prestations avec une concurrence frontale des pays à bas coûts de main d'œuvre
- des capacités financières limitées pour assurer les investissements à venir
- l'évolution de la mécanique dans un contexte de généralisation de l'électronique. »

Conclusion

L'industrie automobile a une dimension économique et territoriale extrêmement importante en Franche-Comté. Elle regroupe, au sein de très peu d'entreprises, 27% des effectifs totaux de l'industrie (hors IAA) très concentrés géographiquement (Aire urbaine de Belfort Montbéliard).

Les métiers de l'industrie automobile ont connu des modifications importantes cette dernière décennie notamment du fait de l'externalisation vers les sous-traitants de certaines tâches, du recours accru à la robotisation, de l'introduction de nouveaux éléments dans les véhicules mais aussi de l'intégration de process de qualité.

En 20 ans (1982-2002), les effectifs salariés ont chuté encore plus fortement que pour l'ensemble de l'industrie franc-comtoise : - 36 % contre - 24 % pour l'ensemble hors IAA. Les deux tiers des salariés sont ouvriers. Les activités de ce secteur en Franche-Comté restent tournées vers la production, les centres de décision et de recherche et développement étant basés hors de notre région.

Les actifs de ce secteur sont proportionnellement très nombreux à atteindre l'âge de 60 ans aux trois périodes de référence : 2004, 2009 et 2014. Plus de la moitié des effectifs de 1999 sont susceptibles de partir à la retraite en 2014, soit plus de 14 000 personnes concernées.

L'industrie automobile doit actuellement faire face à des mutations environnementales, organisationnelles et technologiques. Les principales menaces sur l'activité sont le plus faible coût de la main d'œuvre à l'étranger, l'environnement concurrentiel, l'adaptation aux évolutions technologiques et les risques latents de délocalisations.

Annexes

Actifs atteignant l'âge de 60 ans en 2004, 2009 et 2014 par secteurs d'activité (NES 36)

NES 36	Total 1999	Effectif atteignant 60 ans et plus d'ici...					
		2004		2009		2014	
		Nombre	% de départ	Nombre	% de départ	Nombre	% de départ
ENSEMBLE	430 446	35 654	8,3	94 217	21,9	156 381	36,3
Santé action sociale	52 645	3 949	7,5	10 500	19,9	18 931	36,0
Administration publique	40 245	3 201	8,0	9 413	23,4	15 910	39,5
Éducation	34 026	3 484	10,2	9 304	27,3	14 247	41,9
Commerce de détail réparations	28 720	2 116	7,4	5 154	17,9	8 607	30,0
Industrie automobile	27 445	2 936	10,7	8 957	32,6	14 313	52,2
Construction	24 084	2 147	8,9	5 069	21,0	8 186	34,0
Métallurgie, transformation des métaux	19 924	1 564	7,8	3 772	18,9	6 215	31,2
Agriculture, sylviculture, pêche	18 329	2 435	13,3	5 118	27,9	7 515	41,0
Services opérationnels	17 953	651	3,6	1 837	10,2	3 415	19,0
Industries des équipements du foyer	14 543	1 178	8,1	3 028	20,8	5 248	36,1
Conseil et assistance	13 875	968	7,0	2 577	18,6	4 593	33,1
Transports	13 318	875	6,6	2 908	21,8	4 782	35,9
Hôtels et restaurants	11 690	1 043	8,9	2 219	19,0	3 392	29,0
Industries agricoles et alimentaires	11 572	856	7,4	2 207	19,1	3 604	31,1
Commerce de gros	11 129	815	7,3	2 131	19,1	3 627	32,6
Chimie, caoutchouc et plastique	9 691	819	8,5	2 019	20,8	3 330	34,4
Industries biens d'équipement mécanique	9 524	694	7,3	1 830	19,2	3 162	33,2
Commerce et réparation automobile	8 111	547	6,7	1 424	17,6	2 320	28,6
Activités financières	7 743	537	6,9	1 917	24,8	3 421	44,2
Services personnels et domestiques	7 313	870	11,9	1 920	26,3	2 946	40,3
Postes et télécommunications	7 140	512	7,2	1 775	24,9	3 246	45,5
Activités associatives et extra-territoriales	5 705	742	13,0	1 480	25,9	2 170	38,0
Industrie du bois et du papier	5 591	383	6,9	1 026	18,4	1 763	31,5
Industries biens d'équipement électrique	5 304	369	7,0	1 126	21,2	1 981	37,3
Activités récréatives, culturelles, sportives	4 543	280	6,2	759	16,7	1 332	29,3
Industries des composants électriques	3 548	197	5,6	704	19,8	1 396	39,3
Activités immobilières	3 484	434	12,5	1 033	29,6	1 632	46,8
Industries des produits minéraux	2 777	248	8,9	701	25,2	1 149	41,4
Édition imprimerie reproduction	2 681	227	8,5	630	23,5	944	35,2
Production distribution eau, gaz électricité	2 346	111	4,7	441	18,8	887	37,8
Construction navale, aéro, ferroviaire	2 081	154	7,4	506	24,3	889	42,7
Habillement, cuir	1 224	140	11,4	330	27,0	483	39,5
Industrie textile	925	50	5,4	156	16,9	332	35,9
Pharmacie, parfumerie, produits entretien	744	46	6,2	114	15,3	224	30,1
Recherche et développement	453	76	16,8	128	28,3	185	40,8
Production de combustibles et carburants	20	0	0,0	4	20,0	4	20,0

Source : INSEE - RP 1999 - lieu de travail

Évolution des effectifs par domaines professionnelle entre 1982 et 1999

FAP 22 domaines	Effectif 1999	évolution 1982/1999	
		en VA	en %
TOTAL	430 446	+ 12 826	+ 3,1 %
Services aux particuliers (emplois familiaux, sécurité)	52 932	+ 19 488	+ 58,3 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	35 074	+ 14 358	+ 69,3 %
Fonction publique et professions juridiques	28 973	+ 7 461	+ 34,7 %
Commerce	36 530	+ 5 654	+ 18,3 %
Maintenance	14 375	+ 5 575	+ 63,4 %
Enseignement, formation	24 687	+ 5 063	+ 25,8 %
Tourisme et transports	28 770	+ 3 690	+ 14,7 %
Gestion, administration	33 049	+ 2 837	+ 9,4 %
Études et recherche	3 680	+ 2 204	+ 149,3 %
Informatique	2 779	+ 1 371	+ 97,4 %
Communication, information, spectacles	2 644	+ 1 296	+ 96,1 %
Hôtellerie, restauration, alimentation	15 553	+ 1 061	+ 7,3 %
Banques et assurances	8 049	+ 373	+ 4,9 %
Industries de process	21 283	+ 347	+ 1,7 %
Ingénieurs et cadres de l'industrie	2 087	+ 231	+ 12,4 %
Artisanat	4 121	- 175	- 4,1 %
Politique, religion	475	- 1 357	- 74,1 %
Électricité, électronique	6 212	- 3 020	- 32,7 %
Bâtiment, travaux publics	27 079	- 6 645	- 19,7 %
Industries légères (bois, industries graphiques)	10 163	- 7 241	- 41,6 %
Agriculture, marine, pêche, sylviculture	19 089	- 17 271	- 47,5 %
Mécanique, travail des métaux	52 842	- 20 414	- 27,9 %

Source : INSEE - RP 1999 – lieu de travail



CEDRE Franche-Comté
Le Centre de développement des ressources pour
l'emploi est inscrit au contrat de plan État-Région
2000-2006 et comporte quatre missions :

Carife,
Centre d'animation, de ressources
et d'information sur la formation
et l'emploi

Fact,
Franche-Comté amélioration
des conditions de travail

Mire,
Mission d'information régionale
sur l'exclusion

Oref,
Observatoire régional
de l'emploi et de la formation

Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny - 25000 Besançon
tél 03 81 25 52 15 - fax 03 81 25 52 20
<http://www.cedre-fc.org>