

Réalités territoriales 2014

Hôtel de Région, Strasbourg le 17 février 2014

L'Observatoire Régional de l'Emploi et la Formation (OREF) Alsace a fait, ce mardi 17 février, une remarquable présentation des « Réalités territoriales alsaciennes » qui constitue à la fois une sorte de synthèse des travaux de l'OREF et une volonté de mettre en perspective les évolutions constatées en vue de réfléchir aux implications sur le système d'emploi et de formation régional. La vidéo de cette présentation sera prochainement mise en ligne sur le site de l'OREF Alsace. En attendant, nous en présentons les grandes lignes, qui entrent en résonance avec les travaux de diagnostic territorial que l'AURM a mené avec la MEF ces dernières années¹. Retour donc sur les trois temps forts de cette présentation.

Etat des lieux emploi-formation en Alsace

Démographie

L'Alsace est une petite région, très densément peuplée avec une croissance de la population de 0,4% par an en moyenne depuis 2006, mais avec un solde migratoire en baisse et négatif depuis 2006. La population est jeune, mais certaines classes d'âge sont sous représentées et la région n'échappera pas au vieillissement de la population.

Côté emploi, les actifs potentiels (15-65 ans) sont au nombre de 1,23 millions. Si l'on y retire les 300 mille inactifs (comme les étudiants), on aboutit à une population active de 900 mille personnes, dont 800 en emploi.

- 66% des actifs sont employés dans le secteur marchand,
- 17,4% dans le secteur public ce qui est un pourcentage largement inférieur à la moyenne française. Les effectifs ont crû dans la fonction publique territoriale, mais la tendance est à la baisse dans la fonction publique d'Etat.
- Et, spécificité locale, 7,5% sont transfrontaliers. Mais on constate un fort vieillissement de ces salariés transfrontaliers avec une part croissante de 55 ans et plus, qui vont partir à la retraite dans les années qui viennent. Seront-ils remplacés par de plus jeunes ? Rien n'est moins sûr...
- Les 9% restant sont le fait des non salariés.

Une dynamique plus faible que dans les autres régions françaises

A partir de 2001, l'emploi stagne et, depuis la « crise » de 2008, la baisse des effectifs est plus forte que la moyenne française. Deux effets se conjuguent pour expliquer cette baisse de l'emploi

– **un effet de structure** : l'industrie représente 23% des effectifs, contre 17% en France. Comme l'industrie est plus fortement frappée que les autres activités, cela conduit à un important volume de pertes d'emplois en Alsace.

¹ <http://www.mef-mulhouse.fr/documents/Axe%201/Diagnostic/DiagPartage2013.pdf>

– **un dynamisme régional plus faible** : quel que soit le secteur d'activité considéré, les évolutions des effectifs sont moins favorables en Alsace qu'en France.

Du côté du chômage, la situation est plus favorable en Alsace mais **les courbes régionale et nationale se rapprochent**. Il n'y a plus que 0,7 point d'écart alors qu'il était de 3,8 points en 1995. Depuis 2001, la croissance du chômage est beaucoup plus forte en Alsace qu'en France et, la crise de 2008 y a eu beaucoup plus d'impact.

La situation de l'Alsace n'est plus privilégiée

Par ailleurs, la situation est très contrastée. Wissembourg ne compte que 6,2% de chômeurs, alors que Mulhouse en compte 11,2%.

Enfin, la durée de chômage s'accroît fortement. Le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 3 ans a été multiplié par quatre ces dernières années.

La formation initiale voit notamment reculer les formations de niveau V (CAP), alors que les niveaux IV (Bac) augmentent. Cela est également valable pour les formations par apprentissage, même si le nombre d'apprentis de niveau 5 reste toujours majoritaire. Le taux d'insertion des apprentis (65% sont en emploi dont 71% en emploi de plus de 6 mois) est meilleur que ceux des autres élèves qui n'est que de 46%, dont la moitié est en emploi durable. Par ailleurs, ce taux d'insertion baisse fortement par rapport à 2001.

Recul du N5, croissance du niveau de qualification

Quelques formations ont des taux d'insertion particulièrement forts : santé/social, génie civil, informatique, technologies fondamentales...

Les étudiants sont quant à eux en nombre croissant (71 000) mais **leur part est plus faible qu'en France**. A noter une forte internationalisation des universités alsaciennes qui accueillent un plus grand nombre **d'étudiants étrangers** que les autres universités.

Un peu de perspectives ou de prospective

Quatre tendances lourdes ont été repérées

La nature de l'activité

La population active devrait croître jusqu'en 2025 au moins. Le problème est qu'il n'y a pas assez d'emplois pour que cette population active trouve à s'employer. La croissance du PIB est proche de zéro et plus d'un économiste prévoit que **cette situation est durable**. La France connaît donc un chômage de masse durable. Voilà plusieurs années que le taux de chômage est supérieur à 7%.

Le modèle traditionnel de l'emploi se transforme. Va-t-on vers la fin du salariat ?

Cette situation s'accompagne d'une **forte croissance de la flexibilité**. Les entreprises recourent de plus en plus aux contrats courts, CDD ou intérim. Le taux de rotation de la main d'œuvre² est de plus en plus élevé, avec des contrats de plus en plus courts.

Le marché du travail se dualise, en excluant les jeunes et les seniors. Pour y faire face, les personnes développent la pluri-activité et le nombre de non salariés s'accroît fortement depuis 2000. En témoigne le nombre importants d'auto-entrepreneurs qui témoigne de la nécessité pour beaucoup de se créer leur propre emploi, avant même de vouloir créer une entreprise.

² Voir à ce sujet l'étude que l'AURM et la MEF ont consacrée aux mouvements de main d'œuvre : <http://www.mef-mulhouse.fr/documents/Axe%201/Diagnostic/vitalite%20VF.pdf>

Le vieillissement de la population

Une population vieillissante signifie un nombre croissant de cessations d'activité pour cause de départs en retraite. C'est particulièrement le cas pour les employés de maison, les agents d'entretien, les cadres de banque/assurance etc. Mais **ces départs en retraite ne vont pas forcément être renouvelés**. Ce sera le cas dans le domaine de la santé et du social, dans l'administration et la gestion d'entreprise, mais, dans bien d'autres activités, les volumes d'emploi sont amenés à se réduire comme le montrent les travaux de la DARES à l'horizon 2022³.

Le vieillissement pose également le problème de la dépendance qui s'accroît avec l'âge de la population. Pour y faire face, il faudra non seulement renouveler les 2000 départs en retraite dans le secteur santé/social, mais recruter 1600 personnes en plus par an jusqu'en 2020 dans ce secteur. Il y a donc des investissements importants à réaliser, en période de disette budgétaire.

Enfin le vieillissement entraîne **une modification de la consommation des ménages**, avec plus de services de santé, plus de tourisme... pour ceux qui en ont les moyens. Car la question est aussi celle de la solvabilité des ménages.

La prise en compte de l'environnement

La « croissance verte », contrairement à certains discours optimistes tenus ces dernières années, ne crée pas ou peu de nouveaux emplois. Par contre, **beaucoup d'emplois se verdissent**, intègrent de nouvelles compétences liées à l'environnement.

Cette prise en compte de l'environnement se retrouve tant au niveau de la **consommation** : mouvement « Slow », consommation de produits locaux, économie de la fonctionnalité...), que de la **production** qui vise une plus grande sobriété énergétique, l'économie circulaire. Les modes de déplacement évoluent également avec le développement du transport à la demande, le co-voiturage, le télé-travail, l'auto-partage...

*Un désir
croissant de
croissance
soutenable*

Les **compétences environnementales** deviennent incontournables dans quasiment tous les secteurs. Par exemple, dans le BTP, sont concernées les fonctions de diagnostic (énergétique, amiante...) et la conception (maison à ossature bois...). Dans l'agriculture également, les producteurs doivent s'organiser pour répondre à la demande de circuits courts, la volonté de manger bio...

La baisse programmée des effectifs industriels

Les emplois industriels devraient continuer de fondre ce qui interroge bien sûr la politique industrielle du pays. Hier, cette baisse était vue comme inéluctable voire bénéfique, **les services supplantant l'industrie** ; aujourd'hui elle est perçue comme une menace car signifiant la perte de savoir-faire essentiels. Deux vecteurs pourraient modifier la donne.

*A l'avenir, tous
producteurs ?*

Le premier est celui de l'innovation de process. Les entreprises sont et seront à l'avenir **de plus en plus automatisées et robotisées**. Le développement très rapide de l'impression 3D capable de fabriquer des biens de grande taille (une maison par exemple) bouscule l'industrie. A l'instar de l'énergie où les consommateurs peuvent devenir producteurs, la 3D va permettre de fabriquer des biens sans passer par la case « usine ». Le second vecteur est celui de l'innovation de produits. On pense aux objets connectés

³ http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CGSP_DARES_Les_metiers_en_2022.pdf

qui devraient se multiplier, aux robots domestiques (assistance aux personnes âgées), aux assistances diverses comme l'aide à la conduite etc etc.

Tout semble donc converger pour que **l'hybridation industrie/services continue** et que les biens rendent de plus en plus de services. Reste à savoir si la demande suivra car tous ne seront pas en mesure d'acheter ces nouveaux produits.

A retenir pour le système de formation régional

Etre diplômés et multicompetents : deux ressources pour s'insérer

Avec la dysjonction entre évolutions démographiques et création d'emplois, les opportunités de trouver un emploi (salaire) sont de plus en plus réservées aux personnes qui cumulent deux ressources.

D'une part, elles ont suivi une **formation supérieure**. Les enquêtes emploi qui suivent des cohortes d'élèves et d'étudiants sortant du système éducatif montrent que les diplômés du supérieur ne sont que 10,6% à être au chômage, contre 46,6% pour les non diplômés. Plus le niveau de diplôme augmente, plus le taux d'insertion est élevé, avec une réelle rupture entre ceux qui ont un diplôme et les jeunes qui n'ont aucun diplôme et quasiment aucune chance d'accéder à l'emploi. Cela concerne **13 500 jeunes alsaciens, qui n'ont ni diplôme, ni emploi**. Plus de 1000 jeunes « décrochent », sortent prématurément du système éducatif chaque année.

*Jeunes et sans
diplôme : quelle
insertion ?*

La deuxième ressource est constituée par une **forte capacité de polyvalence**, entendue au sens de multi-compétences qui permet de s'adapter aux changements et d'intégrer des compétences techniques nouvelles. Qui, aujourd'hui, quel que soit son métier, peut se permettre de ne rien comprendre à l'informatique ?

Cela se traduit par la nécessité de proposer des formations initiales plus généralistes mais complétées par **des modules de formation continue** qui permettront aux personnes d'adapter en permanence leurs compétences.

Il convient également de s'interroger sur les formations initiales proposées et **l'orientation des jeunes**. On s'aperçoit en effet que les effectifs baissent dans des formations comme les technologies fondamentales, alors que les élèves et étudiants qui suivent ces formations ont un bon taux d'insertion. A l'inverse, les effectifs croissent dans des formations qui assurent un faible taux d'insertion : agro-alimentaire, structures métalliques...

Verdir les formations

La prise en compte de l'environnement doit conduire à proposer **des modules de formation** qui permettent aux personnes de verdir leurs compétences. Pour le système régional de formation, ces changements ne se traduisent pas par des formations vertes spécifiques, mais par **un verdissement des formations** qui doivent intégrer ces nouvelles compétences.

*L'économie verte : une
évolution des métiers
et peu d'emplois
nouveaux*

Il se pourrait également que cette prise de conscience environnementale débouche sur des produits plus durables. Les consommateurs sont nettement moins friands de produits prêts à jeter. Ils demandent que soit mis **fin à l'obsolescence programmée**. Cela pourrait conduire à des créations d'emploi dans le domaine de la maintenance.



Professionnaliser certaines activités

Avec le vieillissement de la population et la croissance du nombre de personnes dépendantes, il faut s'attendre à un besoin en main d'œuvre important dans les métiers de **l'accompagnement, des services à la personne**. Or, les salariés dans ce secteur sont assez âgés et un bon nombre va partir à la retraite rapidement alors que **ces activités sont peu attractives**. Sont en cause des horaires de travail fractionnés, des salaires faibles pour des compétences beaucoup plus importantes que ce qui apparaît à première vue⁴... La question est donc de savoir comment professionnaliser ces activités qui, pour l'heure, sont souvent des pis aller. La question n'est pas nouvelle mais elle prend une acuité croissante. Au Japon, des entreprises développent des robots d'assistance aux personnes qui pourraient prendre la place des emplois humains...

Faire des services à la personne de vrais emplois

Ne pas confondre déclin industriel et déclin de l'emploi industriel

L'industrie ne décline pas, elle se renouvelle, change de forme constamment, avec une hybridation de plus en plus forte industrie/services. L'emploi industriel, par contre est en repli et il y aura sans doute moins d'ouvriers demain qu'aujourd'hui. Parmi les changements probables, **la fin des délocalisations**.

De moins en moins d'emplois non qualifiés, de moins en moins d'emplois ?

Les coûts salariaux dans les pays dits émergents comme la Chine sont croissants, ce qui réduit l'attractivité de ces pays. Déjà, certaines entreprises relocalisent. Mais, lorsqu'elles relocalisent, elles ne recréent que peu d'emplois, nettement moins en tout cas que le volume existant avant la délocalisation. Est en cause notamment **l'automatisation des usines**. Une étude américaine montre qu'à l'horizon 2025, la moitié des emplois

pourraient être remplacés par des machines... Les moins qualifiés sont les premiers visés, tandis que, **les plus qualifiés résistent**.

Seuls échappent à l'emprise de la technique les métiers qui reposent sur des compétences relationnelles fortes (management, éducation...) ou dans lesquels la capacité de libre arbitre, de jugement en situation complexe, est forte. Ce qui signifie un impératif : **élever le niveau de qualification de la population**.

A plus long terme, on ne pourra faire l'économie de la question des revenus. Pour l'heure, le revenu des personnes, issu de la répartition primaire comme de la redistribution, est assis sur le travail. Cette situation sera-t-elle tenable si l'emploi se fait de plus en plus rare ?

Enfin, pour finir, il faut rappeler que le pire n'est jamais certain. Le monde connaît une mutation technologique totale dont les effets sont en grande partie imprévisibles. Plus que de prévoir, il importe de savoir réviser nos anticipations, pour paraphraser le philosophe Pierre Livet.

Le Bloc Notes de l'Agence, édité et imprimé par :
L'Agence d'Urbanisme de la Région Mulhousienne
33 avenue de Colmar . 68 200 Mulhouse
Tél : 03 66 77 60 70 . Fax : 03 69 77 60 71
Rédaction : Didier TAVERNE
Date : février 2015
Toute reproduction autorisée avec mention précise de la source et référence exacte

⁴ De nombreux exemple dans l'étude consacrée à ces métiers :
http://www.mef-mulhouse.fr/documents/Axe%201/Diagnostic/MEF_axe-3_SAPers%20VF.pdf

