

Les métiers porteurs

L'augmentation des départs à la retraite des *baby-boomers* va accroître le nombre de postes à pourvoir. Les métiers exercés dans l'industrie sont toutefois très divers et tous ne sont pas appelés à se développer. À long terme, les métiers porteurs seront ceux qui permettront aux entreprises d'être réactives et innovantes pour faire face à la concurrence internationale. Développer ses activités sur des segments à haute valeur ajoutée en faisant appel à du personnel qualifié est donc un enjeu pour l'industrie. Néanmoins, à court terme, des demandes d'emplois insuffisantes face aux offres amèneront les Pouvoirs publics à prendre des mesures d'incitation financière pour renforcer l'attractivité de ces métiers.

par **Elisabeth RIGNOLS**, Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi, SESSI

Dans les années à venir, de plus en plus de personnes nées pendant le *baby-boom* vont prendre leur retraite. Dans le même temps, des générations moins nombreuses vont entrer dans la vie active. Ces mouvements purement démographiques impacteront fortement le marché de l'emploi. L'évolution des comportements d'activité pourrait également jouer : les seniors pourraient rester plus longtemps en activité, et les femmes se porter plus fréquemment sur le marché du travail. Après des décennies de forte progression, la population active devrait augmenter nettement moins vite, puis elle pourrait se stabiliser, à partir de 2015, selon les projections démographiques réalisées par l'Insee [1]. Par ailleurs, le phénomène de mondialisation transforme le contexte économique. À ce cadre général s'ajoutent, enfin, des éléments plus particuliers à l'industrie. Le secteur industriel souffre, en effet, d'un manque d'attractivité. Mais l'image dégradée que s'en fait la population n'est pas toujours conforme à la réalité [2].

Les emplois vont donc se renouveler, et les métiers seront affectés différemment, selon l'activité et la qualification concernées. Dans certains métiers, les effectifs augmenteront ; dans d'autres, à l'inverse, ils déclineront. Les premiers peuvent-ils, pour autant, être considérés comme des « métiers porteurs » ?

QU'EST-CE QU'UN MÉTIER PORTEUR ?

Définir ce qu'est un métier porteur n'est pas chose aisée. On peut considérer comme tels les métiers appelés à se développer. La déclinaison concrète de ce concept est plus délicate à réaliser. En effet, diverses considérations d'ordres quantitatif et qualitatif peuvent être prises en compte. Un métier qui offre des emplois répond-il nécessairement à cette définition ? Du point de vue comptable, le nombre de postes à pourvoir est la somme des créations nettes d'emplois et des départs, et les créations nettes d'emplois sont elles-mêmes le solde des créations brutes et des destructions brutes d'emplois. Ainsi, les offres d'emplois, pour un métier donné, peuvent résulter uniquement de départs à la retraite, des destructions nettes d'emplois étant enregistrées par ailleurs. La dimension temporelle prend ici toute son importance. Si ces destructions sont une tendance lourde, on pourra difficilement considérer ce métier comme porteur. Par exemple, les effectifs d'ouvriers du textile et du cuir baissent depuis des décennies et ce mouvement devrait se poursuivre, alors même que les départs à la retraite des ouvriers qualifiés seront suffisamment nombreux pour que, à l'horizon 2015, certaines entreprises soient amenées à recruter du personnel dans ces

métiers. Dans le cas où les destructions d'emplois sont un phénomène conjoncturel, la réponse est moins évidente.

Par ailleurs, des tensions peuvent exister sur certains métiers, les entreprises étant confrontées à des difficultés de recrutement, avec des offres d'emploi supérieures aux demandes. Ce besoin insatisfait peut être pénalisant pour la vie de l'entreprise, et freiner son développement. De plus, pour le salarié, un métier peut être porteur si l'exercer, même de façon temporaire, lui permet de donner un nouvel élan à son parcours professionnel. Les Pouvoirs publics ont ainsi instauré, à l'été 2005, un crédit d'impôt en faveur des jeunes prenant un emploi dans un métier en proie à des difficultés de recrutement.

À plus long terme, néanmoins, les caractéristiques des métiers sont une composante importante qui peuvent en atténuer, voire en annuler, le caractère porteur, par exemple si des recrutements sont anticipés pour un métier mais que les contrats de travail y sont généralement de courte durée. C'est, par exemple, le cas des ouvriers non qualifiés du bâtiment. Pour la personne qui l'exerce, un métier pourra être considéré comme porteur s'il offre des perspectives de progression de carrière.

Dans la suite de cet article, l'approche adoptée sera essentiellement quantitative, en termes de nombres de postes, et privilégiera, dans l'analyse de moyen terme, les créations nettes de postes sur les offres d'emplois, lesquelles peuvent être fortement dépendantes des départs à la retraite, qui ne sont qu'un phénomène démographique mécanique.

MÉTIER ET SECTEUR : DEUX NOTIONS DISTINCTES

Les métiers (voir l'encadré) exercés dans l'industrie sont divers. Certains sont spécifiquement liés à la production, c'est-à-dire en rapport direct avec la conception ou la réalisation d'un produit industriel, ou encore avec la maintenance de machines ; d'autres n'ont pas de lien direct avec la production. Dans le premier cas, les métiers seront dits « industriels » ; dans le second, on les qualifiera de « non industriels ». Secteurs et métiers ne se recoupent donc pas. Par exemple, le secteur industriel emploie des représentants – métier non lié à la production – et les secteurs non industriels ont recours à des ouvriers de l'électricité et de l'électronique, métier « industriel ».

L'évolution des métiers diffère selon que l'on raisonne au sein du secteur industriel ou dans les autres secteurs. En vingt ans, alors que l'emploi des métiers industriels comme des métiers non industriels a progressé dans les secteurs non industriels (respectivement : + 14 % et + 20 %, depuis 1982), il a diminué dans l'industrie (respectivement : – 21 % et – 18 %) [3]. Dans les secteurs non industriels, l'exercice plus fréquent de métiers

Encadré

Métiers et familles professionnelles

La notion de métier se rapporte aux familles professionnelles (FAP). Les FAP sont issues d'un rapprochement du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) utilisé par l'ANPE et de la nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) utilisée par l'Insee dans les enquêtes emploi. A un niveau agrégé, les familles professionnelles sont au nombre de 84 dans l'ancienne version des FAP (FAP-1993) utilisée dans les travaux de prospective notamment ceux réalisés à l'horizon 2015 par la Dares et le Conseil d'analyse stratégique (CAS) et au nombre de 86 dans la nouvelle version (FAP-2003) élaborée suite à la rénovation des PCS en 2003. Ces FAP sont rassemblées en domaines professionnels, au nombre de 22 dans les deux versions des FAP.

Dans cet article, afin de pouvoir mener une analyse rétrospective et prospective avec des données homogènes, on a utilisé essentiellement les FAP-1993. Les données du secteur de l'industrie relatives à l'année 2005 ont été reconstituées en ancienne version des FAP, avec les données de l'année 2005 en nouvelle version et celles de l'année 2003 en ancienne et nouvelle versions.

Les familles professionnelles ont été regroupées en cinq grands groupes. En particulier, un ensemble de métiers dits « industriels » a été constitué. Il s'agit des métiers en rapport direct avec la conception, la réalisation d'un produit industriel, ou encore la maintenance de machines. Ces métiers sont :

- C0 Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique ;
- C1 Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique ;
- C2 Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique ;
- D0 Ouvriers non qualifiés de l'enlèvement ou du formage du métal ;
- D1 Ouvriers qualifiés de l'enlèvement du métal ;
- D2 Ouvriers qualifiés du formage du métal ;
- D3 Ouvriers non qualifiés de la mécanique ;
- D4 Ouvriers qualifiés de la mécanique ;
- D6 Techniciens, agents de maîtrise en mécanique ;
- E0 Ouvriers non qualifiés du *process* ;
- E1 Ouvriers qualifiés du *process* ;
- E2 Techniciens et agents de maîtrise du *process* ;
- F0 Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir ;
- F1 Ouvriers qualifiés du textile et du cuir ;
- F2 Ouvriers non qualifiés du bois ;
- F3 Ouvriers qualifiés du bois ;
- F4 Ouvriers des industries graphiques ;
- F5 Techniciens, agents de maîtrise des industries légères ;
- G0-G043 Ouvriers qualifiés de la maintenance à l'exception des ouvriers d'entretien des bâtiments ;
- G1 Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance ;
- H0 Ingénieurs techniques industrie ;
- N090 Ingénieurs et cadres de recherche, études, essais.

Les quatre autres groupes de métiers présentés dans cet article sont : les métiers de bureau, les métiers du commerce et des services aux particuliers, les métiers de l'agriculture, du bâtiment, du tourisme et des transports, les métiers de l'éducation, des soins et des loisirs.

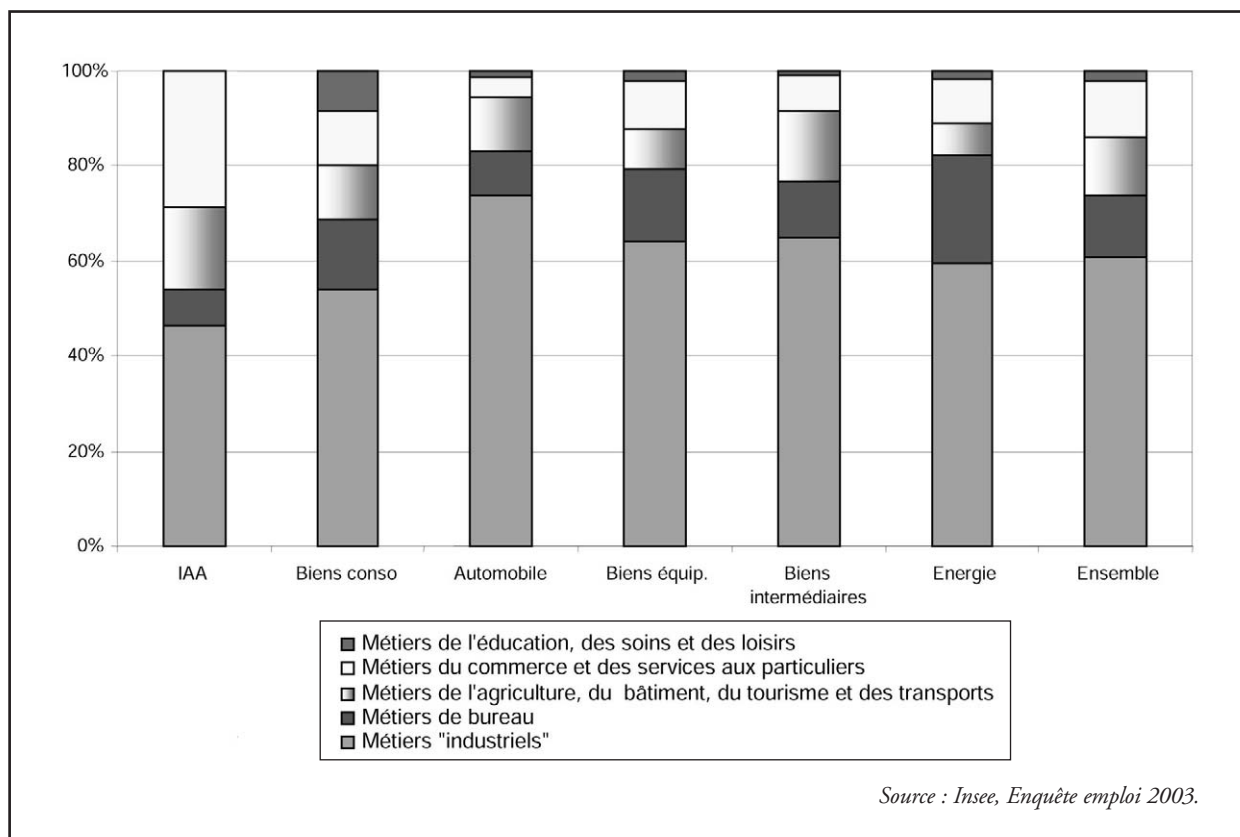


Figure 1 – Répartition des métiers selon le secteur industriel en 2003.

non industriels est lié au développement du secteur tertiaire, à celui des métiers tertiaires et au mouvement d'externalisation de services autrefois réalisés dans l'industrie, de nombreuses entreprises industrielles se recentrant sur leur cœur de métier. Le recours aux métiers non industriels a donc baissé dans le secteur industriel. L'exercice de métiers industriels hors de l'industrie a été favorisé par le développement du secteur des télécommunications, la diffusion des technologies de l'information et de la communication et l'externalisation de certaines fonctions industrielles. L'analyse prospective des métiers doit donc tenir compte de ces mouvements, différenciés selon les secteurs.

DANS L'INDUSTRIE, SIX MÉTIERS SUR DIX SONT DIRECTEMENT LIÉS À LA PRODUCTION

Afin de mieux identifier les métiers de demain, il convient de présenter d'abord les métiers exercés, aujourd'hui, dans l'industrie. Il s'agit, en grande majorité, de métiers « industriels » (voir la figure 1). Parmi les métiers non industriels, ceux de type administratif, juridique ou financier, regroupés dans les « métiers de bureau », sont cinq fois moins fréquents. Il en va de même des professions liées à l'agriculture, au bâtiment, au tourisme et aux transports, ainsi que de celles liées au commerce et aux services aux particuliers (les métiers de l'éducation, des soins et des loisirs sont marginaux).

Les dix métiers les plus représentés dans l'industrie regroupent la moitié des salariés, en 2005 (voir la figure 2). Tous – sauf un – sont des métiers industriels. Ces dix métiers les plus représentés sont les ouvriers et les techniciens et agents de maîtrise (TAM) des industries de *process*, les TAM de la maintenance et de l'organisation, les ouvriers qualifiés (OQ) et les TAM des industries mécaniques, les OQ de la manutention (métier non industriel), les ingénieurs et cadres recherches études essais, les OQ travaillant par enlèvement de métal et les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.

Par grand secteur industriel, c'est dans l'automobile que les métiers industriels sont les plus répandus (trois quarts des emplois) et dans les IAA (industries agro-alimentaires) qu'ils sont les moins répandus (un peu moins de la moitié) (voir la figure 1). Les métiers sont beaucoup plus concentrés dans les IAA, l'automobile et l'énergie qu'ailleurs. En 2003, les dix métiers les plus répandus du secteur représentent plus de 70 % des salariés dans chacun de ces secteurs, contre moins de 60 % dans les industries des biens d'équipement et la moitié dans celles des biens intermédiaires et des biens de consommation.

La part des 50 ans et plus dans l'emploi industriel est assez homogène par grand groupe de métiers (de l'ordre de 20 %), mais elle très variable à un niveau plus détaillé. En 2003, pour les métiers exercés par 0,5 % au moins de l'ensemble des salariés de l'industrie, elle varie de 9 % (bouchers-charcutiers-boulangers, qui sont des métiers du commerce et des services aux particuliers) à

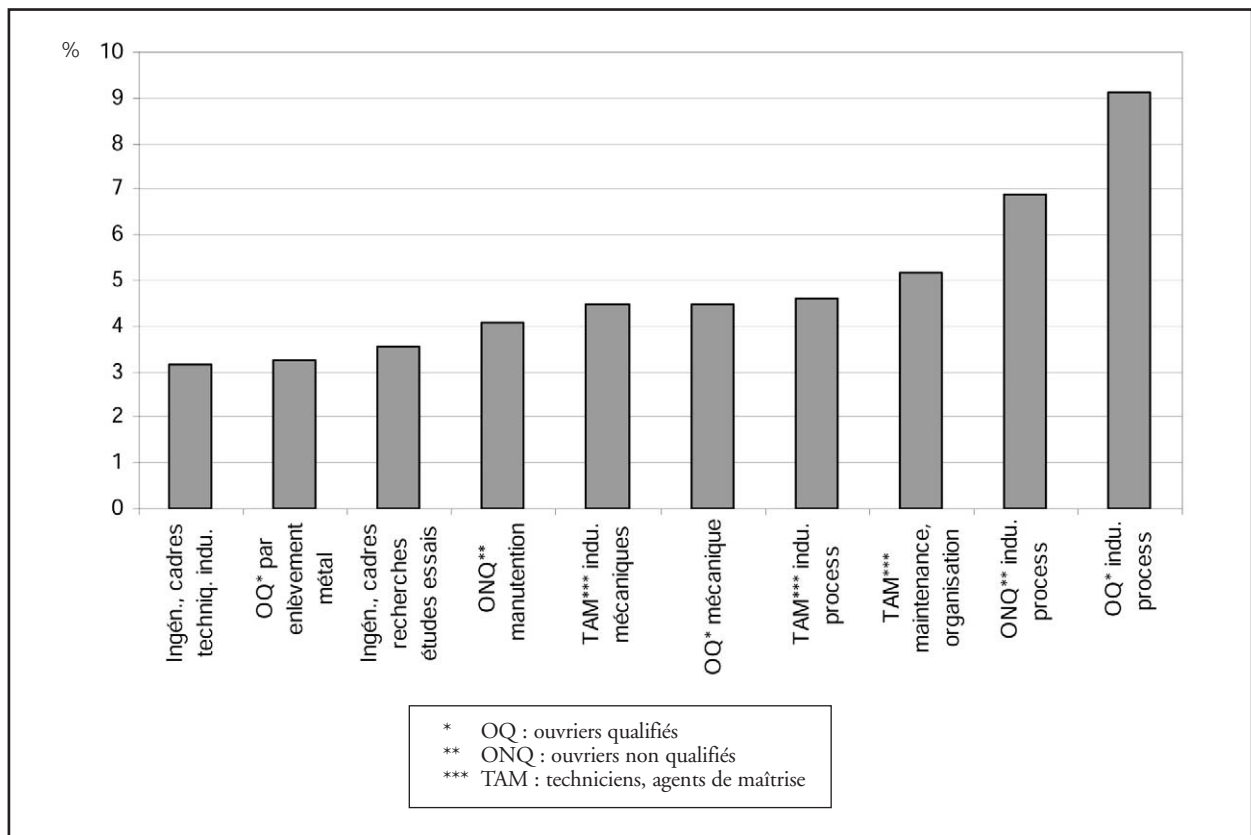


Figure 2 – Les dix métiers les plus représentés dans l'industrie en 2005.

45 % (cadres administratifs, comptables et financiers, qui sont des métiers de bureau). Au sein des dix métiers les plus répandus, elle fluctue entre 17 % (ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal) et 31 % (ouvriers qualifiés de la manutention).

DANS L'INDUSTRIE, L'EMPLOI A AUGMENTÉ, AU COURS DES VINGT DERNIÈRES ANNÉES, DANS LES MÉTIERS DU COMMERCE ET DE L'INFORMATIQUE AINSI QUE DANS LES MÉTIERS INDUSTRIELS QUALIFIÉS

Parmi les métiers non industriels, ceux du bâtiment, du transport de marchandises, du gardiennage ainsi que les métiers administratifs peu qualifiés (comme les employés administratifs et les secrétaires) ont diminué en vingt ans, à partir de 1982 [4]. A l'inverse, les métiers du commerce, de la communication, de l'informatique ainsi que les cadres et techniciens administratifs se sont développés.

Parmi les métiers industriels, les ouvriers non qualifiés sont beaucoup moins nombreux qu'il y a vingt ans. Néanmoins, au cours de la seconde moitié des années 90, la part des ONQ a progressé dans certains secteurs, en particulier dans la métallurgie-transformation des métaux, l'industrie automobile et la pharmacie-parfumerie-entretien. Cette évolution résulte de l'améliora-

tion de la conjoncture économique et des mesures d'allègement des charges sociales ; elle est sans doute également liée à l'augmentation du niveau de diplôme des ONQ et à l'élargissement des tâches effectuées. D'un autre côté, l'emploi des métiers qualifiés a augmenté en vingt ans. La hausse a été très forte, en ce qui concerne les ingénieurs de la recherche-études-essai. Elle a également concerné les TAM et les OQ des industries de *process*, l'emploi étant bien orienté dans les IAA, les ingénieurs techniques de l'industrie et les TAM et OQ de la maintenance.

À LONG TERME, LES POSTES À POURVOIR PROVIENDRONT SURTOUT DES DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LES MÉTIERS INDUSTRIELS NON QUALIFIÉS...

Selon une étude de la Dares (Direction de l'Animation et de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) et du Centre d'analyse stratégique du Ministère de l'Emploi, à l'horizon 2015, une bien moindre croissance de la population active liée à l'augmentation des départs en retraite devrait conduire à accroître le nombre de postes à pourvoir pour quasiment tous les métiers [5] [6]. Ces changements s'accompagneront, dans certains cas, de difficultés de recrutement. Sous les hypothèses d'une progression de la population active de 350 000 entre 2005 et 2015, d'une baisse du taux de chômage à

7,5 % d'ici 2012 et d'une accélération de la productivité par tête dans l'ensemble des branches marchandes, le nombre de postes à pourvoir pourrait atteindre 750 000 par an sur la période 2005-2015, dont 15 % seraient des métiers industriels. A l'horizon 2015, le paysage professionnel serait marqué par la poursuite de la tertiarisation de l'économie, de la concentration des qualifications dans les activités de services et de la féminisation des emplois.

L'accroissement prévisible du nombre de postes à pourvoir résulterait de créations nettes d'emplois et/ou de départs en fin de carrière. Dans la plupart des cas, la pyramide des âges, avec une part croissante des seniors, conduirait à donner un poids prépondérant aux départs en retraite dans le nombre de postes à pourvoir. Dans certains métiers, le recul de l'emploi limiterait l'impact des départs des générations du *baby-boom*. C'est en particulier le cas des métiers industriels non qualifiés. Pour trois d'entre eux, les suppressions nettes d'emplois seraient même supérieures aux départs : les ouvriers non qualifiés de la mécanique, de l'enlèvement ou du formatage du métal ainsi que du textile, cuir et bois.

...ET DES CRÉATIONS D'EMPLOIS DANS LES MÉTIERS QUALIFIÉS

Plusieurs métiers enregistreraient de fortes créations nettes d'emplois (voir la tableau 1). Il en est ainsi des personnels d'aide à la personne et de la santé, très peu représentés, toutefois, dans le secteur industriel. Mais c'est aussi le cas des informaticiens, des personnels administratifs et commerciaux qualifiés, davantage présents dans l'industrie, ainsi que des OQ des industries de *process*, métier le plus répandu dans l'industrie. Les créations nettes d'emplois des cadres commerciaux seraient même supérieures au nombre de leurs départs en retraite.

Les effectifs d'informaticiens continueraient à croître, mais moins rapidement qu'au début des années 1990, les entreprises étant déjà équipées. Les métiers administratifs s'exercent dans tous les secteurs et le renouvellement des actifs dans une économie largement informatisée devrait se faire au profit de l'emploi qualifié. Les cadres commerciaux sont également présents dans les différents secteurs et les recrutements seraient soutenus par une concurrence accrue entre les entreprises.

Depuis 1990, l'emploi des OQ des industries de *process* a progressé, dans l'industrie comme dans l'ensemble de l'économie. Le développement du travail qualifié devrait se poursuivre au détriment des non qualifiés. Avec l'automatisation des procédés, le niveau de diplôme des jeunes OQ augmente. Les secteurs employeurs doivent être réactifs et innovants, face à des marchés soumis à des pressions sur les prix et à la concurrence des pays à bas coûts. La capacité des entreprises à déve-

lopper l'offre de travail qualifié est capitale. Cette analyse s'applique d'ailleurs plus généralement à l'industrie.

Pour d'autres métiers exercés dans l'industrie, les créations nettes d'emplois seraient moins nombreuses, mais elles représenteraient également une part importante du nombre de postes à pourvoir : les professionnels de la communication (relativement jeunes), les personnels d'études et de recherche et les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal. Le dynamisme de l'emploi des personnels d'études et de recherche répond au besoin d'innovation des entreprises pour assurer leur développement.

POLITIQUE DE COURT TERME : INCITER LES JEUNES À EXERCER UN MÉTIER OÙ L'OFFRE D'EMPLOIS EXCÈDE LA DEMANDE

Pour certains métiers, les offres d'emploi sont supérieures aux demandes. Par un arrêté du 2 août 2005, un crédit d'impôt a été instauré en faveur des jeunes de moins de vingt six ans prenant un emploi pour au moins six mois consécutifs, entre le 1^{er} juillet 2005 et le 31 décembre 2007, dans l'un de ces métiers connaissant des difficultés de recrutement. Ce crédit d'impôt est accordé sous certaines conditions de revenus. Dix métiers sont éligibles au crédit d'impôt. Ils sont exercés par 9 % des salariés de l'industrie. Ces métiers sont : les maraîchers, jardiniers, viticulteurs ; les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment ; les techniciens du bâtiment et des travaux publics ; les ouvriers qualifiés travaillant par formatage de métal ; les techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques ; les caissiers, employés de libre-service ; les bouchers, charcutiers, boulangers ; les cuisiniers ; les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie.

Parmi ces dix métiers, deux sont industriels : les ouvriers qualifiés travaillant par formatage de métal et les techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques. Ils représentent 6 % des emplois de l'industrie, soit les deux tiers des dix métiers éligibles.

Alors que le taux de chômage des jeunes est plus de deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population active, ces métiers sont porteurs à court terme, car ils offrent des possibilités d'emploi aux jeunes, avec un avantage financier. Néanmoins, ils sont peu qualifiés et fournissent de faibles rémunérations. En outre, ils présentent des caractéristiques qui peuvent limiter leur attrait à plus long terme.

Dans le domaine de la mécanique et du travail des métaux, la situation est contrastée, entre les ouvriers qualifiés travaillant par formatage de métal (pour lesquels l'emploi baisse tendanciuellement) et les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques où l'emploi devrait progresser à moyen terme. En outre, pour les OQ travaillant par formatage de métal,

	Emploi en 2015	Créations nettes d'emplois 2005-2015 (1)	Départs en fin de carrière 2005-2015 (2)	Postes à pourvoir (1)+(2)	Postes à pourvoir par an (% de l'emploi moyen)	Poids du métier dans l'industrie en 2005 (%)
Assistants maternels, aides à domicile	959	211	172	383	4,4	0,02
Aides soignants	617	149	109	258	4,7	0,01
Informaticiens	604	149	58	207	3,9	1,5
Cadres administratifs et dirigeants	770	131	173	304	4,2	2,0
Employés administratifs	705	100	120	219	3,3	2,2
Cadres commerciaux	509	97	92	189	4,0	2,5
OQ manutention	518	92	96	188	3,9	4,1
Employés de maison	373	80	81	161	4,8	0,04
Infirmiers, sages-femmes	531	78	123	201	4,1	0,1
OQ process	542	77	133	211	4,1	9,1
Intermédiaires du commerce	425	73	76	149	3,8	1,2
Professionnels action sociale	611	72	84	156	2,7	0,1
Agents entretien	1167	70	308	378	3,3	0,6
Techniciens administratifs	370	67	73	140	4,1	2,5
Caissiers, employés de libre service	364	63	37	100	3,0	0,1
Professionnels de la communication	247	61	32	93	4,2	1,3
Personnels d'études et recherche	331	60	58	118	3,8	3,6
Représentants	562	59	97	156	2,9	2,5
Professionnels des arts	258	48	35	83	3,5	0,6
Conducteurs véhicules	748	47	193	240	3,3	1,3
OQ gros œuvre du bâtiment	368	47	88	134	3,9	0,5
Formateurs, recruteurs	230	46	46	91	4,3	0,4
OQ enlèvement métal	211	40	46	86	4,2	3,2
ONQ manutention	439	39	70	108	2,5	2,6
Cuisiniers	262	39	41	80	3,2	0,05
Cadres BTP	229	36	54	90	4,2	0,1
Employés, agents de maîtrise hôtels cafés restaurants	391	28	51	78	2,0	0,2
Techniciens BTP	166	27	36	63	4,0	0,4
Cadres banques et assurances	200	20	57	77	3,9	0,0
Agents tourisme et transports	156	19	23	43	2,9	0,02
TAM process	317	18	87	105	3,3	4,6
OQ travaux publics et béton	139	18	29	48	3,6	0,2
Professions paramédicales	286	17	52	69	2,5	0,5
Coiffeurs, esthéticiens	199	16	23	40	2,1	0,02
Agents exploitations transports	124	16	30	46	3,9	0,1
TAM en mécanique	261	15	79	94	3,6	4,5
Ouvriers des industries graphiques	117	15	29	44	3,9	1,1
OQ bois	88	14	19	33	3,9	1,0
Conducteurs engins BTP	61	14	12	26	4,6	0,1
Enseignants	1130	13	345	358	3,2	0,0
Gardiens	236	13	48	60	2,6	0,2
Cadres transports	62	12	19	31	5,3	0,2
Armée, pompiers, police	430	11	106	118	2,8	0,05
TAM des industries légères	81	10	16	27	3,4	0,9
OQ mécanique	248	7	69	77	3,1	4,5
Professionnels du droit	57	3	12	15	2,6	0,0
Ouvriers réparation automobile	222	2	57	58	2,6	0,2

Sources : Dares et Centre d'analyse stratégique ; Insee – Enquête emploi 2005 et calculs Sessi pour la dernière colonne.

Tableau 1 – Les métiers créateurs nets d'emplois à l'horizon 2015 (classés par ordre décroissant).

les offres d'emplois portent surtout sur des contrats courts.

Chez les bouchers, charcutiers, boulangers (présents dans les IAA), l'emploi recule et les conditions de travail sont difficiles. Pour les OQ du gros œuvre du bâtiment (0,5 % de l'ensemble des métiers dans l'industrie), l'emploi devrait progresser à moyen terme.

CONCLUSION

Le paysage professionnel dépend d'un ensemble de facteurs démographiques, sociaux et économiques. Les départs à la retraite de la génération du *baby-boom* vont mécaniquement libérer des postes de travail dans tous les métiers, créant ainsi des possibilités d'emplois. Mais ils seront accompagnés, dans certains cas, de destructions nettes d'emplois limitant fortement, voire annulant, les possibilités de recrutement. Dans une économie des technologies de l'information et de la communication de plus en plus mondialisée, où la concurrence des pays à bas coûts est forte et où la compétitivité passe aussi par un effort d'innovation des entreprises, le besoin de personnel qualifié, déjà prégnant et qui se manifeste entre autres par le rapprochement entre les tâches de personnels autrefois peu ou pas qualifiés et celles de salariés plus qualifiés, se fera de plus en plus sentir.

Pour faire face à des besoins de recrutement potentiels, les entreprises pourraient aussi maintenir plus longtemps en emploi les seniors. Certains métiers sont particulièrement pénibles, et les départs à la retraite se font donc relativement tôt. Il conviendrait alors de réduire les situations de pénibilité du travail, voire, en modifiant les organisations du travail, de permettre à ces salariés de terminer leur vie professionnelle sur des postes moins pénibles. D'autres métiers sont qualifiés. Pour certains d'entre eux, l'âge de départ à la retraite est déjà élevé, tels les personnels d'études et de recherche, les cadres administratifs et financiers, les personnels de la communication, etc. ; bon nombre d'entre eux souhaitent prolonger leur carrière profes-

sionnelle. Pour d'autres métiers, tels les ouvriers qualifiés et les techniciens et agents de maîtrise de l'enlèvement du métal et des industries de *process*, les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, l'âge de départ à la retraite est moins élevé. Changer les habitudes de départ à la retraite serait sans doute moins facile ; des actions de formation des salariés tout au long de leur vie active pourraient les inciter à reculer leur départ à la retraite.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] E. Coudin : « Projections 2005-2050. Des actifs en nombre stable pour une population âgée toujours plus nombreuse », *Insee Première*, n° 1092 (2006).
- [2] E. Rignols : « Les caractéristiques des emplois dans l'industrie. Les Français s'en font souvent une image dégradée par rapport à la réalité », *Le 4 Pages*, Sessi, n° 225, décembre (2006).
- [3] F. Lainé : « Les métiers industriels : fortes recompositions de l'emploi sur vingt ans », Complément J dans « Désindustrialisation, délocalisations », *Rapport du Conseil d'analyse économique*, n° 55, La documentation Française (2005).
- [4] F. Lainé : « Secteurs et métiers industriels : l'industrie n'est plus ce qu'elle était », *Premières Synthèses* n° 16.2, Dares, avril (2005).
- [5] Centre d'analyse stratégique et Dares : « Les métiers en 2015 », Rapport du Groupe « Prospective des métiers et qualifications », *Rapports et documents*, n° 6, La documentation Française (2007).
- [6] O. Chardon, M.-A. Estrade, F. Toutlemonde : « Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom », *Premières Synthèses* n° 50.1, Dares, décembre (2005).
- [7] F. Lainé : « Secteurs et métiers industriels : l'industrie n'est plus ce qu'elle était », *Premières Synthèses* n° 16.2, Dares, avril (2005).
- [8] Les fiches métiers sur le site de la Dares : <http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/statistiques/metiers-qualifications/83.html>.