

Le choc démographique Perspectives 2010

Introduction

Dans l'évaluation des besoins de formation de niveau techniciens et ingénieurs dans les industries chimiques à horizon 2020, la perspective d'un choc démographique sensible dès 2005 et pleinement ressenti en 2010 doit être au cœur de nos préoccupations.

Bien que le niveau de formation générale initiale et de formation aux métiers n'ait fait que s'amplifier depuis les années 80 pour atteindre son plateau en 95/96, cette perspective inquiète et exige un examen attentif.

*Les études portant sur ce sujet ne manquent pas. Nous ferons référence ici pour l'essentiel à la publication en décembre 2002 du rapport du Commissariat général du plan intitulé « **2005 : Le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires** ».*

Cette étude s'appuie sur divers scénarios et simulations dont les principaux sont ceux de l'INSEE pour la dynamique démographique, de la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) au Ministère des Affaires sociales pour ce qui concerne les tensions sur le marché du travail, de la DPD (direction de la programmation et du développement) au Ministère de l'Education nationale pour ce qui concerne les futurs débouchés emplois des jeunes sortant du milieu éducatif.

Ces diverses études convergent, mais ne nous donnent que de modestes indications concernant notre branche considérée dans le vaste ensemble des industries manufacturières.

C'est pourquoi nous avons procédé à l'exégèse de ce document de près de 200 pages afin de permettre l'extrapolation de ses principales orientations et les rendre utilisables à nos formateurs et à nos entreprises grâce à un rapprochement avec les données statistiques propres à nos industries.

Les paramètres inducteurs du choc démographique

D'après l'INSEE, la croissance de la population active devrait s'essouffler, puis s'inverser à partir de 2006. Cette assertion repose sur l'étude des fluctuations des taux de natalité au cours des 60 dernières années, mais elle est aussi supportée par le comportement des jeunes en cours d'études et celui des entreprises vis-à-vis des fins de carrières des salariés.

Les conséquences de ce phénomène seront dépendantes d'un ensemble de facteurs sociaux et macroéconomiques dont les principaux sont :

Le maintien des taux de fécondité

La poursuite du vieillissement de la population

Le taux de chômage

La politique des mises à la retraite

La féminisation des métiers

La pratique de l'apprentissage

La réussite de la relance de la formation continue tout au long de la vie

Les flux migratoires

La croissance du PIB

La concurrence et les délocalisations d'activités

Et d'autres

Compte tenu des incertitudes sur chacun de ces principaux paramètres, on voit bien que la seule extrapolation des variations enregistrées depuis 1980 est très insuffisante, d'autant plus que le modèle doit aussi prendre en compte les impacts qui sont dus depuis 1995 à :

La prolongation des études

La réforme des retraites

L'effet de la mise en place des 35 heures, ...

C'est donc avec une grande prudence que nous analyserons les résultats de l'enquête du Commissariat général du plan, en faisant l'extraction des données concernant les emplois dans l'industrie.

Perspectives générales concernant les emplois dans l'industrie

La simulation réalisée par la DARES dans l'enquête emploi dénommée Flip-Flap porte sur la période 2000 – 2010, sur cette période l'emploi augmenterait globalement de 12,2%, soit une création de 2,9 millions de postes et du fait des remplacements des départs à la retraite, ce serait un total de 5,7 millions d'emplois qui seraient concernés.

L'accélération de la demande toucherait des métiers comme les enseignants, les recruteurs et les formateurs, les assistantes maternelles, les informaticiens, les chercheurs, etc... Par contre le nombre des agriculteurs, des ouvriers du textile, des conducteurs d'engins, etc... s'effondrerait. Dans les industries de process, les perspectives de croissance des emplois sont modestes et oscillent selon les catégories entre 10 et 25% sur 10 ans, soit une progression moyenne n'excédant pas + 1 à + 2,5% par an.

Perspectives générales concernant les emplois dans les industries de process (source DARES)

Catégories	2010	Période 2000 à 2010		
	Nb. emplois	Créations	Départs retraites	Taux croissance
Ingénieurs et cadres				
Techniques industrielles	148 000	13 800	41 000	10,3%
Techniciens et AM				
Industries de process	371 000	73 700	80 000	24,8%
Ouvriers des				
Industries de process	884 000	102 400	172 000	13,1%
Cadres				
Technico commerciaux	426 000	71 000	109 000	20 %

Tentative d'extrapolation concernant les industries chimiques (source SESSI)

D'après les données disponibles en 2003 auprès du Ministère de l'économie et des finances, les secteurs économiques qui nous intéressent hors énergie et industrie agroalimentaire, regroupent près d'un 1/2 million d'emplois. Ils sont classés en 2 groupes :

Groupe	Nb. entreprises(>20)	Effectifs 2001	CA HT(M€)	IN(M€)
Pharmacie –				
Parfumerie –	552	149 400	57 170	1 540
Entretien.				
Chimie –				
Caoutchouc –	2216	344 400	85 411	3 918
Plastiques.				

L'affinage de ces données réalisé par le SESSI d'après les nomenclatures NAF permet une analyse des activités des industries chimiques selon 4 classes qui sont : Chimie minérale, Chimie organique, Parachimie et Pharmacie. Les statistiques disponibles en 2003 concernent la situation en 2002. Elles sont indiquées ci-dessous :

Groupe d'activités	Nb. entreprises(>10)	Effectifs 2002	CA HT(M€)	IN(M€)
Chimie minérale	123	22 157	8 100	425
Chimie organique	176	48 689	25 700	1 200
Parachimie	352	53 303	17 565	486
Pharmacie	268	96 747	38 855	1 021
Total	919	220 896	90 220	3 132

Ces données sont donc très proches de celles figurant dans le rapport annuel de l'Union des Industries Chimiques pour l'année 2002 sur lesquelles nous nous appuyerons dans la suite de cet examen. En complément, nous portons ci-dessous les données de l'industrie pharmaceutique tirées du rapport de son syndicat : le LEEM.

Groupes d'activités	Nb. entreprises(>20)	Effectifs 2002	CA HT(M€)	IN(M€)
Chimie(UIC)	1 179	236 308	84 510	3 218
Pharmacie(LEEM)	300	96 300	34 378	# 1 000
Total		332 608		

Pour conserver l'homogénéité de l'analyse, nous considérerons que les emplois dans nos industries sont globalement de l'ordre de 250 000 personnes pour les seules industries chimiques et de l'ordre de 350 000 en les agrégeant aux industries pharmaceutiques (hors biotechs.).

Simulation des besoins de recrutement dans les industries de la Chimie (critères UIC)

La technicité dans les entreprises croît régulièrement. Ceci se traduit par un transfert quantitatif des postes d'ouvrier et d'employé vers des positions de technicien, d'agents de maîtrise et finalement de cadre.

Les catégories d'ingénieurs et cadres représentaient 18,7% des effectifs en 1998, elles sont passées à 21% en 2002. De même, les Techniciens et AM sont passés de 34,2% à 35,7% sur la même période.

Cette évolution explique pour partie l'augmentation de la productivité (4% /an), sous la pression de l'adoption de méthodes de travail exigeant toujours plus de compétences.

Ces données brutes permettent d'envisager un scénario des structures de recrutements et d'embauches dans la chimie pour les catégories des ingénieurs et cadres et celle des techniciens et AM.

Scénario de la dynamique des flux :

Ingénieurs et cadres(environ 50 000 en 2003)

Départs à la retraite	- 1250
Turnover	- 1000
Promotions internes AM-> Cadre	+ 1250
(taux 1,5%)	
Remplacements et créations de postes	+ 3250
Solde d'augmentation d'effectifs	+ 1000
Taux de croissance des effectifs : 2% par an	

Solde des embauches : 2000/an

Techniciens et Agents de maîtrise(environ 84 000 en 2003)

Départs à la retraite	- 2100
Turnover	- 4000
Promo. Internes O/E -> AM	+ 1000
(taux 1%)	
Remplacements et création de postes	+ 6200
Solde d'augmentation d'effectifs	+ 100
Taux de croissance. des effectifs : 0,1% par an	

Solde des embauches : 5200/an

Dans son rapport pour l'année 2002, l'UIC affiche un taux d'embauches global en CDI de 6%, soit environ 15 000 personnes. Dans notre scénario, nous apprécions une répartition des embauches entre catégories qui serait : 2000 ingénieurs et cadres (13,3%), 5200 techniciens et AM (34,7%) et par différence environ 7800 personnes du collège ouvriers et employés (52%), chiffres qui doivent être proches des réalités du terrain.

Les tensions sur le marché du travail sont susceptibles de perturber ces équilibres, notamment le niveau du turnover. D'autre part, les promotions internes seront sensibles à la bonne pratique de la formation continue selon les récents accords nationaux et l'application de la loi instituant la validation des acquis (VAE). Néanmoins, les tendances dégagées devraient être utilisables dans une projection à horizon 2010.

Projection à 10 ans des emplois dans les industries chimiques

Pour l'ensemble des industries de procédés, la DARES affiche les tendances suivantes à horizon 2010 que nous projetons pour la chimie :

<i>Catégories</i>	<i>Effectifs Industrie de process(2010)</i>	<i>Taux de croissance</i>	<i>Effectifs Chimie (2003)</i>	<i>Effectifs Chimie (2010)</i>	<i>Taux de croissance annuel</i>
<i>Ingénieurs et cadres</i>	148 000	1%	50 000	57 000	2%
<i>Techniciens et AM</i>	371 000	2,5%	84 000	90 000	1%

Les taux de croissance sont assez voisins et donc compatibles. Ils sont à opposer à la décroissance régulière des effectifs globaux (# 1% par an) qui devrait se poursuivre. La pyramide des âges fait apparaître un gonflement des tranches d'âges 50/55 et 55/60 (générations des années 45/55) qui s'effondre rapidement dans la tranche des 60/65 du fait des départs anticipés dès 57 ans. Néanmoins, les effets ultérieurs sur les embauches de ces départs vont dépendre des politiques d'emploi de l'encadrement senior des entreprises. Celle-ci devrait s'infléchir avec la réforme des retraites ainsi que par l'incidence de la baisse des taux des prestations de retraites complémentaires qui pèseront sur les décisions de départs précoces. Il est donc probable que nous observerons un certain lissage des besoins réduisant d'autant l'appel d'air vers l'embauche de jeunes diplômés.

L'ensemble de ces facteurs : modestie des investissements et des créations d'emplois dans l'industrie chimique, abondance des ressources en jeunes diplômés (cf. nos précédents rapports), rend donc peu vraisemblable les graves effets du choc démographique sur nos industries à l'horizon 2010.

Si le quantitatif semble assuré, c'est sur le qualitatif que tous les efforts doivent porter. Dans les industries du domaine concurrentiel, ce sera le facteur déterminant du maintien de positions économiques encore enviables aujourd'hui. La qualité des formations de nos jeunes diplômés et une utilisation renouvelée de la formation continue doivent retenir toute notre attention pour l'échéance 2010 et au-delà.

Conclusion

Le choc démographique de 2010 est une réalité. Il aura des effets importants sur certains emplois, essentiellement dans le tertiaire et les services qui verront la demande fortement augmenter alors que les ressources diminueront du fait des départs des générations nées entre 1945 et 1960.

Les solutions visant à atténuer la portée de cet événement sont en faveur de l'augmentation du taux d'activité des plus jeunes essentiellement par le développement de l'apprentissage et de l'alternance. La situation des plus de 55 ans dépendra de l'attitude des employeurs et de l'introduction d'une nouvelle organisation du temps et des conditions de travail. Leur taux d'activité devrait augmenter dans les prochaines années sous la pression des pouvoirs publics.

Le nombre très élevé des demandeurs d'emplois constitue aussi une réserve potentielle posant le problème des formations et des remises à niveau pour lesquels des mesures sociales devront être prises.

La concurrence entre les secteurs d'activités et les régions pour la main d'œuvre devrait favoriser l'apparition d'une politique dynamique de recrutement s'appuyant davantage sur les structures régionales (Lycées des métiers, IUT, Universités, grandes Ecoles ...) à travers des plans d'action locaux (PAL).

L'immigration de personnel qualifié et surtout l'ouverture plus large de l'enseignement supérieur à de jeunes étudiants étrangers est aussi une solution pour certains métiers avec les difficultés que suggère l'ouverture des frontières.

Dans nos industries, les ressources actuelles en jeunes diplômés devront être maintenues voire légèrement augmentées pour tenir compte des réalités économiques et leur qualité constamment améliorée pour exalter l'évolution de la technicité, ceci grâce à une implication en profondeur des industriels participant à l'élaboration des cursus.

C'est à ce prix que nous franchirons ce seuil ainsi que l'ensemble des partenaires européens confrontés au même problème avec parfois encore plus d'acuité qu'en France.

G. Mattioda