



**HAL**  
open science

## Le Cnam face aux tensions du marché de l'emploi

Jérôme Bareau

► **To cite this version:**

| Jérôme Bareau. Le Cnam face aux tensions du marché de l'emploi. 2016. hal-02283807

**HAL Id: hal-02283807**

**<https://cnam.hal.science/hal-02283807>**

Submitted on 11 Sep 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License



## Le Cnam face aux tensions du marché de l'emploi

En dépit d'un contexte de chômage de masse, certains métiers ou familles d'activité souffrent de difficultés de recrutement. Leurs causes sont multiples : pénurie de candidats ou de qualifications spécialisées (Coffy et Pouquet, 2008), modalités spécifiques d'embauche ou de renouvellement de la main-d'œuvre, méconnaissance ou manque d'attractivité d'un métier ou encore inadéquation entre la localisation des offres et celle des candidats.

L'Observatoire propose dans cette publication un éclairage sur la place que le Cnam accorde aux formations aux métiers sous tension, sur les caractéristiques des auditeurs qui évoluent ou s'orientent vers les secteurs concernés et enfin, sur différentes voies de réponse apportées par le Conservatoire.

Telles que mesurées par l'indice de tension (cf. encadré « Définitions et concepts »), les tensions apparaissent lorsque sont enregistrées davantage d'offres de postes que d'entrées de candidats à Pôle emploi pour un secteur, métier ou territoire donné. Soumises pour de nombreux métiers à des évolutions conjoncturelles ou saisonnières, elles sont toutefois structurellement liées aux variations de la population active, et en particulier au nombre de candidats à l'emploi. Si l'indice doit être appréhendé dans les deux cas de figure par le croisement avec des indicateurs qualitatifs, les tensions « structurelles » ne reflètent pas le même type de difficultés et ne renvoient ainsi pas au même type de réponses.

Les familles d'activité professionnelles (FAP) soumises aux tensions structurelles appellent une attention particulière puisque plus difficiles à résorber, elles impliquent des actions « de fond ».

### Une offre de formation pour les familles de métiers en tension

Au plan national et pour la période étudiée, du 2<sup>ème</sup> trimestre 2015 au 1<sup>er</sup> trimestre 2016, cinq FAP sont retenues comme les familles de métiers où la tension est la plus vive et la plus persistante (cf. encadré « Périmètre et sources ») : les métiers de « l'électricité et de l'électronique », de « la maintenance », des « services administratifs comptables et financiers » et de « la banque et des assurances » (cf. tableau 1). Ces FAP n'englobent logiquement pas tous les métiers où existent des difficultés de recrutement mais servent de base pour décrire la place des métiers en tension dans l'offre de formation du Cnam.

Tableau 1 : Indice de tension et difficultés de recrutement pour les cinq familles d'activité professionnelles retenues

Famille d'activité professionnelle	Métiers	Niveau de formation*	Indice de tension moyen du 2 <sup>ème</sup> trimestre 2015 au 1 <sup>er</sup> trimestre 2016	Variation moyenne sur la période	Difficulté à recruter**	
					2014	2015
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	Niveau II / Niveau III	1,07	+4 %	59,9%	52,4%
	Techniciens experts	Niveau II / Niveau III			36,6%	47,1%
	Agents de maîtrise en entretien	Niveau II / Niveau III			16,8%	16,3%
Employés de la banque et des assurances	Employés de la banque et des assurances	Niveau III	0,82	+6 %	16,9%	25,6%
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	Techniciens des services administratifs	Niveau II / Niveau III	0,79	+3 %	25,8%	26,9%
	Techniciens des services comptables et financiers	Niveau II / Niveau III			43,1%	34,4%
Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	Techniciens en électricité et en électronique	Niveau II / Niveau III	1,54	+8 %	44,2%	32,4%
	Dessinateurs en électricité et en électronique	Niveau II / Niveau III			49,8%	64,6%
	Agents de maîtrise et assimilés en fabrication de matériel électrique, électronique	Niveau II			48,7%	32,2%
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	Niveau III	0,74	+9 %	42,5%	33,9%

Source : "Les tensions sur le marché du travail", DARES (Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et Statistiques) - Traitement OEC.

Clef de lecture : Les métiers de la banque et des assurances, qui requièrent une formation de niveau III, enregistrent un indice de tension moyen de 0,82 sur les quatre trimestres retenus, en croissance de 6 % en moyenne par trimestre. En 2014, ils sont considérés comme présentant des difficultés de recrutement par 16,9 % des employeurs.

\*Nomenclature des niveaux de formations : Niveau III : diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, etc.), Niveau II et I : diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, doctorat, diplôme de grande école).

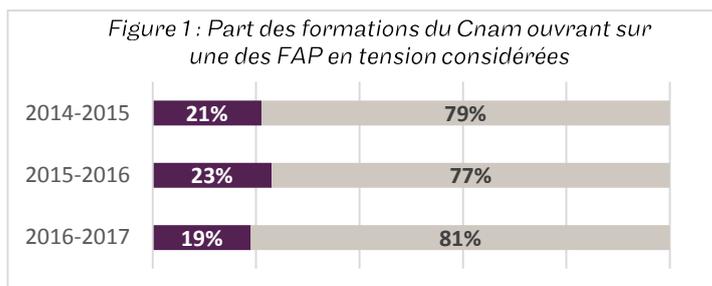
\*\*source : Enquêtes BMO (Besoin de main-d'œuvre), Pôle emploi - Part d'employeurs déclarant avoir des difficultés de recrutement par métier.

Au sein de la Direction nationale des formations, l'Observatoire des études et carrières (OEC) est chargé de la collecte, de la synthèse et de la valorisation des données statistiques du Cnam. Il conduit également de nombreuses enquêtes pour compléter la connaissance des profils et des parcours des auditeurs (leur profil et leurs motivations à poursuivre des études, parcours de formation, impact de la formation sur les trajectoires professionnelles...).

Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)  
 Direction nationale des formations (DNF)  
 Pôle Connaissance et accompagnement des publics (CAP)  
 Observatoire des études et carrières (OEC)  
 292, rue Saint Martin 75141 Paris Cedex 03

Retrouvez toutes les études et publications de l'Observatoire sur : <http://eleves.cnam.fr/l-observatoire-des-etudes-et-carrieres/>

En mettant en correspondance l'offre de formation du Cnam et les familles d'activité retenues, on dénombre chaque année légèrement **plus d'une centaine de parcours diplômants** qui y préparent, soit **20 % de l'offre totale de certifications** ouvertes au Cnam (figure 1).



Source : Base BDO : offre de formation du Cnam – traitement OEC.

Si cet indicateur est à interpréter avec prudence, en raison du lien complexe qui existe entre formation et emploi, il offre néanmoins un ordre de grandeur permettant de mesurer le volant d'auditeurs du Cnam qui, chaque année, se destinent aux secteurs ou FAP en tension.

### Les inscriptions, les diplômés des enseignements destinant aux FAP en tension et leur situation sur le marché de l'emploi

Le dénombrement se fait sur la base des inscriptions enregistrées dans chaque équipe pédagogique comportant un parcours de formation destinant aux FAP retenues (cf. encadré « périmètre et sources »). Au cours des années 2013-2014 et 2014-2015, le Cnam a enregistré respectivement 50 800 et 44 600 inscriptions pédagogiques au sein de ces équipes pédagogiques, soit **20,8 % et 17,9 % du nombre total d'inscriptions**.

S'agissant de la proportion d'auditeurs diplômés au sein de ces équipes pédagogiques, celle-ci passe de 3 340 à 3 510. Rapportée à l'ensemble des diplômés, elle croît de 3,7 points, **passant de 25,7 % à 29,4 %** (cf. tableau 3). En tenant compte de « l'effet halo » (prise en compte des catégories proches du périmètre, cf. encadré « Définitions et concepts ») on peut supposer que celle-ci **est sous-estimée dans les faits**.

Tableau 3 : Effectifs de diplômés par équipe pédagogique

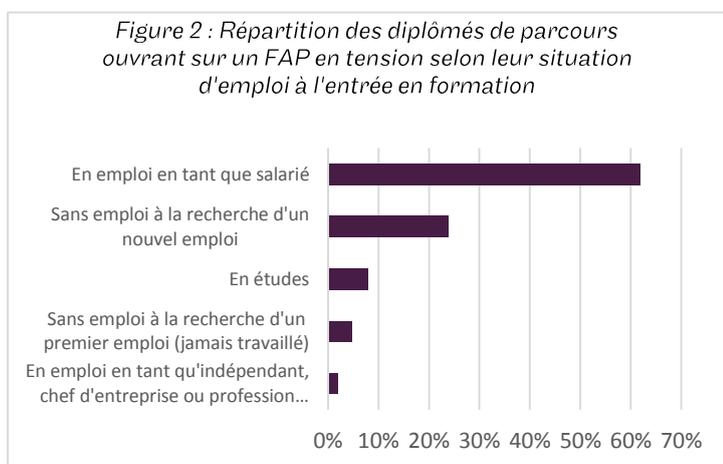
Équipe pédagogique	2013-2014	2014-2015
	Nombre de diplômés*	Nombre de diplômés*
Comptabilité financière audit	56	34
Comptabilité et contrôle de gestion	76	28
Inst. national technique et comptable (INTEC)	849	926
Banque, finances	355	353
Assurance, actuariat	3	0
École nationale d'assurances	436	428
Électronique, automatique, systèmes	34	10
Systèmes éco-électriques	85	93
<b>Total niveau II</b>	<b>1894</b>	<b>1920</b>
Comptabilité financière audit	172	81
Banque, finance	1234	1494
Électronique, automatique, systèmes	35	13
Systèmes éco-électriques	0	5
<b>Total niveau III</b>	<b>1441</b>	<b>1593</b>
<b>Total général</b>	<b>3335</b>	<b>3513</b>
<b>Part dans le total de diplômés</b>	<b>25,7 %</b>	<b>29,4 %</b>

\*aux enseignements de niveau II et III des huit équipes pédagogiques listées ci-dessus :

Source : données déclarées par les centres - traitement OEC.

À titre d'exemple, à deux métiers retenus « Techniciens des services comptables et financiers » et « Techniciens en électricité et électronique » correspondent des formations qui alimentent les viviers de candidats : le DUT **GEA option finance et comptabilité** (école Management & Société) ; et le titre (RNCP) de niveau II **Responsable opérationnel en électronique** (école Sciences industrielles et Technologies de l'information).

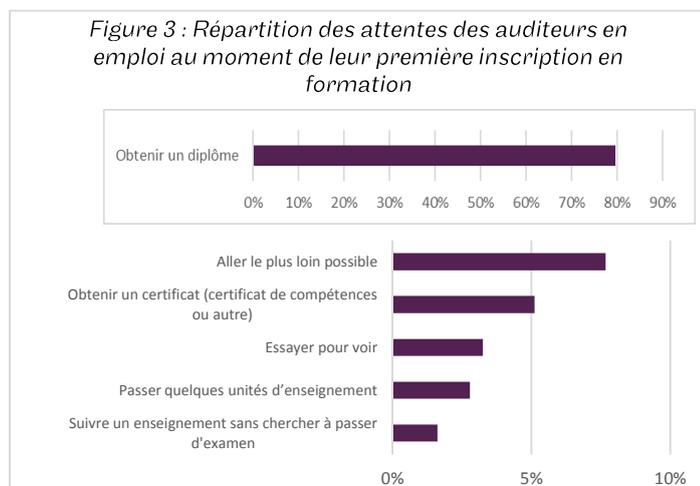
Dès leur inscription en formation, **la situation face à l'emploi des diplômés** des équipes pédagogiques retenues est très variable : un peu moins de deux diplômés retenus sur trois (64 %) y sont en emploi en tant que salarié, indépendant, chef d'entreprise ou en profession libérale, tandis que plus d'un sur quatre (28 %) est à la recherche d'un emploi (cf. figure 2).



Source : enquêtes de suivi des diplômés – traitement OEC.

Les auditeurs qui se destinent aux FAP en tension sont majoritairement déjà en emploi au moment de la formation. Comment expliquer cette contradiction apparente ? Les hypothèses ne sont pas les mêmes selon le profil des auditeurs considéré.

Lorsque **les auditeurs sont en emploi** au moment de leur entrée en formation, une forte majorité d'entre eux (85 %) visent une montée en qualification (80 % pour obtenir un diplôme et 5 % pour obtenir un certificat, cf. Figure 3).



Source : enquêtes de suivi des diplômés – traitement OEC.

On observe que les actions de formation continue sont principalement menées dans la perspective d'une montée en responsabilité ou d'une acquisition de qualifications spécialisées. La formation est un moyen de prévenir le risque de chômage pour les personnes en recherche mais également pour celles déjà en emploi (principalement dans les secteurs où les techniques évoluent à rythme soutenu).

Du point de vue de l'employeur, cela permet de formuler l'hypothèse selon laquelle les difficultés de recrutement résultent davantage de la pénurie de qualifications que de candidats, en particulier pour les métiers à fort degré de spécialisation.

## Définitions et concepts

Les **métiers en tension** désignent les métiers pour lesquels sont enregistrées des difficultés de recrutement et des dynamiques atypiques de renouvellement de la main-d'œuvre. Les analyses sur les indices de tension reposent, pour la plupart, sur la nomenclature **des familles professionnelles** (FAP), conçue par la Direction de l'Animation de la Recherche et des Études Statistiques (DARES), qui croise le répertoire des métiers et des emplois (ROME) de Pôle emploi et la nomenclature professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE. La nomenclature FAP permet d'analyser de façon plus fine « par métier et famille de métiers ».

Établi par la DARES, l'**indice de tension** rapporte le **nombre d'offres d'emploi** à pourvoir collectées par Pôle emploi au **nombre d'entrées de demandeurs d'emploi** enregistrées en catégories A (demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité), B et C (tenus de rechercher un emploi et ayant exercé une activité réduite dans le mois) au cours d'une période donnée.

L'indice peut connaître de fortes variations conjoncturelles c'est pourquoi il est préférable de l'apprécier en tendance. **Inférieur à 1**, il traduit une **situation de faibles débouchés**, tandis que **supérieur à 1**, il traduit un déséquilibre entre offre et demande de travail et la présence d'un nombre important **postes non-pourvus**.

En outre, les métiers mis en avant par l'indice sont répartis dans de nombreux secteurs d'activité. À cet égard il n'est pas pertinent de nécessairement apprécier l'indice « rapporté à 0 ou 1 », mais davantage à un domaine d'activité ou à un niveau de qualification donné.

Un indice supérieur à 1 peut correspondre à une rotation ou une modalité particulière de renouvellement de la main-d'œuvre :

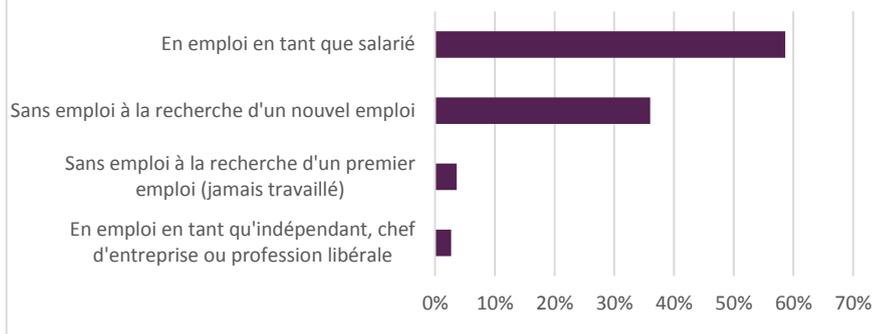
- un grand nombre d'offres d'emploi pourvus par des personnes déjà en emploi échappent aux statistiques de Pôle emploi ;
- une rotation élevée de la main-d'œuvre et une offre qui porte essentiellement sur des emplois de courte durée contribuent à un niveau élevé de l'indicateur pour une difficulté de recrutement moindre.

Les statistiques de certains métiers échappent ainsi à Pôle emploi (professions libérales, fonction publique, etc.). Le **taux de couverture** des offres enregistrées par Pôle Emploi variant, la comparaison des indices n'est fiable qu'entre métiers appartenant à un groupe de même taux de couverture : faible, moyen ou grand.

Enfin, les formations destinées aux FAP soumis à de faibles tensions, ou fortes mais de manière conjoncturelle, forment un « **halo** » autour du périmètre (voir encadré « **périmètre et sources** »), délicat à mesurer mais utile pour appréhender les ordres de grandeur des personnes peu éloignées du périmètre.

En ce qui concerne **les personnes en recherche d'emploi, la délivrance de diplôme dans les FAP en tension renforce nettement l'employabilité**, sans pour autant conduire systématiquement à l'emploi. Ainsi, parmi les 28 % d'auditeurs en recherche d'emploi au moment de l'entrée en formation (à la recherche d'un emploi ou n'ayant jamais travaillé, cf. figure 2), six sur dix (61 %, cf. figure 4) déclarent être en emploi six mois après l'obtention du diplôme.

Figure 4 : Situation face à l'emploi six mois après obtention du diplôme des auditeurs en recherche d'emploi au moment de leur première inscription



Source : enquêtes de suivi des diplômés – traitement OEC.

Les 40 % restants se déclarent sans emploi (recherche d'un premier ou nouvel emploi confondus). Ce taux, non négligeable, peut révéler la présence d'un secteur à faibles débouchés mais également la présence de difficultés d'embauche particulières, appelant une analyse sectorielle approfondie.

Ainsi, l'existence de tensions dans un métier est ambivalente : elle attire les candidats puisque la demande de travail y est forte, mais, dans les cas de faibles débouchés, peut également ralentir les processus de recrutement en cristallisant le besoin sur une compétence spécifique.

## Les réponses apportées par le Cnam : multiformes et en permanente évolution

Acteur de premier plan de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, le Cnam est pionnier dans le domaine de l'offre de formation « sur-mesure ». À l'heure où les trajectoires professionnelles sont de moins en moins linéaires et les besoins des entreprises de plus en plus difficiles à anticiper, l'offre de formation du Conservatoire s'adapte en menant des actions de long terme, mais aussi en proposant le déploiement de nouvelles offres de formation.

La formation est sur le long terme un vecteur d'atténuation de l'indice de tension. Deux leviers sont mobilisables à ce titre : la **réduction des délais de délivrance des parchemins** et la mise en œuvre d'**offres de formation spécialement destinées aux candidats à l'emploi**.

Le « décalage temporel » entre une formation qui se dispense sur le long terme et l'apparition d'offres d'emploi dans l'urgence n'est pas voué à disparaître. Cependant la réduction des durées de formation et de diplomation est un remède important pour pallier les pénuries de candidats et de qualifications. Cela s'applique principalement aux formations de niveau III qui exigent une spécialisation plus rapide à acquérir. Ainsi, le **Cnam Île-de-France propose plusieurs certifications** (notamment des certifications d'assistant comptable / petites et moyennes entreprises - PME), **qui peuvent être délivrées en quatre mois**.

La mise en place de dispositifs particuliers à destination des demandeurs d'emploi dans les domaines en tension est un levier complémentaire. Il s'agit alors d'accroître rapidement, parallèlement à la recherche d'emploi, la qualification des personnes et leur apporter un « label compétences » reconnu, par **des enseignements en « cours du jour »**. Ainsi, le **Cnam Lorraine**, en partenariat avec le Conseil Régional de Lorraine et Pôle emploi, propose une offre de formation en journée à temps partiel dédiée s'étalant en moyenne sur quatre mois de formation théorique et deux mois de stage, soit un processus **deux à trois fois plus rapide qu'en cours du soir**. Cette offre permet d'ouvrir chaque année une dizaine de parcours diplômants du Cnam (titres RNCP, certificats de compétence et professionnels). 160 demandeurs d'emplois en ont été bénéficiaires en 2014-2015 et 200 en 2015-2016.

**La transformation numérique**, la croissance de jeunes PME et entreprises de taille intermédiaire (ETI) innovantes, le dynamisme de certains secteurs industriels et l'essor marqué des métiers des services à la personne **suscitent des besoins nouveaux et ciblés** en qualifications et en compétences, déclenchant des tensions sur certains métiers : ingénieurs, techniciens, développeurs, etc.

Parmi eux, les métiers à haute valeur ajoutée, comme les cadres informatiques, font ainsi l'objet d'une attention particulière des acteurs des ressources humaines car le nombre d'offres de postes à pourvoir est régulièrement supérieur à celui de candidats : il s'agit d'un domaine emblématique qui affiche un nombre important de projets de recrutement, jugés difficiles (Enquêtes BMO, Pôle emploi Île-de-France, 2016) .

Face à ces évolutions, le Cnam déploie des dispositifs visant, d'une part à **diplômer rapidement des candidats sur des compétences-clef**, et d'autre part à mieux **connaître et accompagner les besoins spécifiques des territoires** :

- Le Digital Grenoble, Société coopérative d'intérêt collectif, a lancé en mars 2016 le « **Digital Grenoble Campus** » après avoir constaté un besoin croissant de développeurs informatiques. L'objectif est de former au développement en alternance en garantissant une diplomation rapide amenant à un titre du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de niveau III. Les cursus y sont conçus et conduits par des personnes du monde de l'entreprise. 30 places sont assurées en entreprises pour les auditeurs à la rentrée 2016, 34 à compter de la prochaine habilitation prévue à l'automne 2016 ;
- Le diplôme « PASSE numérique », déployé dans **six « fabriques du numérique » (Lyon, Nantes, Orléans, Paris, Saint-Brieuc et Toulouse)** et labélisé « Grande école du numérique » en février 2016, offre aux jeunes et personnes sans qualification ou diplôme à la recherche d'un emploi des formations courtes et qualifiantes. Basé sur l'acquisition de

compétences numériques et de compétences en conduite et gestion de projet, ce diplôme professionnalisant est organisé en alternance et peut être suivi puis validé en six mois. Il est composé de sept unités d'enseignement : cinq centrées sur l'acquisition de compétences transverses ; deux autres orientées vers la dimension pratique des métiers du numérique ;

- Le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat développe une offre de formation au service des artisans, des entreprises artisanales : le TEPE (Titre Entrepreneur de Petite Entreprise), titre RNCP de niveau III équivalent Bac+2. Cette **formation managériale d'environ 300 heures** aidant à conduire un projet d'entreprise et se prépare en moyenne en un mois et demi de formation, répartis sur une période d'activité professionnelle de six mois en moyenne (12 mois au maximum). Ce titre est destiné en particulier aux demandeurs d'emploi porteurs de projets et aux petits entrepreneurs ;
- Le partenariat **Cnam-Rhône-Alpes-Groupama**, en association avec la chaire de prospective et développement durable du Cnam, est un contrat de recherche signé en 2015 sur le thème de la dynamique des territoires qui met l'accent sur les mutations économiques et l'emploi. Ce projet participe de la volonté du Cnam de connaître les dynamiques et besoins locaux de manière plus fine, notamment dans un bassin d'emploi majeur comme la région Rhône-Alpes, afin de **rapprocher le monde de l'entreprise et celui de l'enseignement supérieur**.

## ■ Périmètre et sources

Se focalisant sur les FAP en tension structurelle, la présente étude s'appuie sur un groupe de cinq FAP, issues des données de la DARES pour quatre trimestres (du 2<sup>ème</sup> trimestre 2015 au 1<sup>er</sup> trimestre 2016 inclus) qui remplissent les deux conditions suivantes :

- une condition statique : l'indice de tension est supérieur ou égal à 0,66 chaque trimestre de référence ;
- une condition dynamique : l'indice suit une tendance haussière, croît à chaque trimestre et enregistre une augmentation supérieure ou égale à 10 % par rapport à l'année précédente.

Ce choix explique l'absence de métiers qui sont traversés par des tensions mais aux fluctuations excessivement importantes (comme par exemple les métiers des sciences informatiques).

En outre pour mesurer les effectifs d'inscriptions et de diplômés du Cnam, l'échelle mobilisée est l'« équipe pédagogique ». Celle-ci permet d'une part de couvrir les parcours diplômants destinés aux FAP identifiées et d'autre part offre un niveau de lecture intermédiaire entre l'enseignement (UE/US) et le département. Huit d'entre elles correspondent aux métiers retenus.

En outre, le Conservatoire, organisme de formation du supérieur, n'a pas vocation à répondre aux besoins des emplois de type « ouvriers non qualifiés » ou « employés non qualifiés ». Aussi les FAP identifiées ne renvoient qu'aux professions requérant *a minima* des formations de niveau II et III (respectivement Bac + 3/4 et Bac + 2). Ainsi, s'il se peut que des auditeurs décrochent un emploi pour lequel ils sont surqualifiés, la présente étude cantonne son périmètre aux réponses prévues pour les publics inscrites dans ces niveaux de formation.

En complément des données de Pôle emploi (Enquêtes BMO) et de la Dares, cette étude s'appuie sur deux autres sources de données collectées par l'Observatoire : d'une part les données administratives relatives aux auditeurs et à leur profil, et d'autre part les données relatives à l'évolution professionnelle issues des résultats de l'enquête de « suivi des diplômés » (*cf. infra*).

Les enquêtes BMO menées par Pôle emploi interrogent, quant à elles, les employeurs et sont une voie de mesure complémentaire des difficultés de recrutement. Elles permettent de décomposer le nombre de « projets de recrutement jugés difficiles » métier par métier.

Enquête suivi des diplômés : Entre 1 et 3 ans après l'obtention de leur diplôme, les personnes sont invitées à répondre à différentes questions relatives à leur situation professionnelle à trois moments distincts : à l'entrée en formation, six mois après l'obtention du diplôme et au moment de l'enquête. Selon le type de certification, l'enquête est menée soit annuellement sur l'ensemble des diplômés, soit par vague, en lien avec la réalisation des dossiers d'habilitation. Le panel issu de ce dispositif, tous types de diplôme confondus (certificat, diplôme et/ou titre), affiné pour les niveaux II et III et les années 2013-2014 et 2014-2015 compte 538 répondants.

## ■ Pour aller plus loin ...

DARES (2016), « Les tensions sur le marché du travail au 1<sup>er</sup> trimestre 2016 », Y. Croguennec, *Dares Indicateurs*, n°029, juin, 6 p.

COFFY S. et POUQUET L., CREDOC (2008), « Les difficultés de recrutement concernent aussi les métiers où les candidatures ne manquent pas », *Consommation et modes de vie*, n°208, 4 p.

DARES (2013), « L'indicateur de tension par familles professionnelles (FAP) », octobre, 14 p.

GRANDO J.-M. (2002), « Difficultés de recrutement : entre offre et demande d'emploi, le choc des rationalités », Céreq Bref, n° 192, décembre, 4 p.

PÔLE EMPLOI (2009), « Les métiers en tension et les métiers porteurs en Île-de-France », Note d'information, Les dossiers de Pôle emploi services, n° 9, février, 13 p.

PÔLE EMPLOI (2016), « Enquête Besoin de Main-d'œuvre Île-de-France », Statistiques, études et évaluations, 12 p.