

Evolution des publics : Comment accompagner les évolutions des besoins et attentes des différents publics ?

Contexte national

Au 3^e trimestre 2022, le nombre de chômeurs au sens du BIT a poursuivi sa baisse pour s'établir à 2,3 millions de personnes, soit 7,3% de la population active.

Ce niveau est relativement faible depuis la fin de l'année 2021 et inférieur de 0,9 point à celui d'avant la crise sanitaire¹. Cette tendance positive reste toutefois inégale au sein de la population.

Les jeunes sont nettement plus touchés que le reste de la population. En 2021, le taux de chômage des 15-24 atteignait 18,9% des actifs. De même, le chômage touche davantage les moins diplômés. En 2021, le taux de chômage atteint 14,4% des actifs ayant au plus le brevet des collèges, contre 5,3% des diplômés de l'enseignement supérieur. De même, on observe que les plus de 50 ans sont les moins touchés par le chômage (5,7%) mais que c'est dans cette catégorie de population que le taux de chômage de longue durée est le plus élevé. Le centre d'observation de la société a observé un phénomène de précarité du travail qui a été multiplié par deux en quarante ans. Concrètement, le taux de précarité a bondi d'environ 7% en 1982 à 17% en 2017 pour s'établir autour de 15% en 2021². La tendance n'est pas uniforme et rejoint sensiblement les observations de l'INSEE : les jeunes et les salariés peu ou pas diplômés sont les plus touchés, ainsi que les femmes (+2 points par rapport aux hommes).

Le cahier de recherche du CREDOC « Tous autonomes et vulnérables à fois » de 2019³ fait état des différentes sources de vulnérabilités :

- Pauvreté,
- Handicap/santé dégradée,
- Relégation territoriale (QPV),
- Isolement social,
- Précarité professionnelle,
- Mal logement,
- Discrimination,
- Ou encore la vieillesse.

Les données utilisées montrent que **les deux tiers des français présentent une source de fragilité** mais vient également illustrer le caractère cumulatif de ces fragilités. Les seniors sont ainsi plus représentés (38% des 60 ans ou plus), du point de vue des catégories socio-professionnelles, ce sont les professions intermédiaires qui sont le plus touchées, et selon le niveau de diplôme, les diplômés du supérieur sont les moins exposés à ces fragilités.

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4805248>

² <https://www.observationsociete.fr/travail/statuts/evolution-precarite/>

³ <https://insereco93.com/wp-content/uploads/2020/03/C348.pdf>

Concernant les freins à l'emploi et à la formation générés par ces fragilités, un rapport publié par l'INSEE en 2013⁴ pointe les diverses difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi ayant souhaité suivre une formation mais dont le projet n'a pas abouti. Le rapport nous apprend que les coûts matériels induits par la formation constituent le premier obstacle pour 42% des demandeurs d'emploi contre 28% pour les personnes en emploi (frais de transport, de garde d'enfants, déménagement, ou frais de formation lorsqu'ils ne sont pas totalement pris en charge).

Dans son rapport de mai 2018 sur « *La formation des demandeurs d'emploi* », la Cour des Comptes fait un état des lieux de ces difficultés financières. L'aide à la garde d'enfants pour parents isolés de Pôle emploi serait sous-dimensionnée et ne permettrait pas de suivre des formations longues, plus visées par les demandeurs d'emploi que par les actifs en emploi⁵. **D'autres obstacles (non matériels) sont rapportés** dans l'enquête⁶, comme le manque de soutien du service public de l'emploi pour 37 %, le fait de ne pas avoir trouvé de formation qui leur convienne pour 34%, le refus de la formation envisagée par le service public de l'emploi pour 1 demandeur d'emploi sur 5.

Du point de vue de l'emploi, l'INSEE montre plusieurs tendances de fond sur ces 30 dernières années :

- La féminisation de l'emploi
- Le vieillissement des actifs en emploi,
- Le développement du salariat et du temps partiel, lesquels ont des effets disparates selon les métiers.

Des éléments externes sont également venus bousculer les représentations, l'organisation et le rapport au travail : la montée d'organisations du travail comme l'organisation apprenante (polyvalence des salariés, garante de qualité d'emploi et de valorisation des compétences) avec **des pratiques managériales** participatives encourageant à l'innovation⁷, ou encore celle de la *lean production* qui se distingue par un niveau plus faible d'autonomie et une standardisation des process grâce aux machines ; la digitalisation de l'orientation avec le primat de l'information, des valeurs éthiques et durables et de la mobilité au sens large (professionnelle, géographique)⁸.

Plus percutant, **la crise sanitaire consécutive à l'épidémie de COVID-19** a eu des retombées immédiates et visibles mais a également fait évoluer la perception et le rapport au travail. Cette période a accentué l'évolution du regard des jeunes sur le travail avec des différences selon la situation de ces derniers : ceux occupant une position professionnelle favorable mettant en avant l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, l'intérêt du poste et les valeurs (« *un métier qui a du sens* ») ; ceux dans une position professionnelle moins favorable mettant l'accent sur le niveau de rémunération et la sécurité de l'emploi⁹.

⁴ Johanne Aude, Patrick Pommier, Dares, *Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer*, Dossier Formations et emploi, édition 2013.

⁵ Sébastien Gossiaux, division Emploi, Insee, Patrick Pommier, Dares *La formation des adultes. Un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés* N° 1468 - OCTOBRE 2013

⁶ Johanne Aude, Patrick Pommier, Op. cit.

⁷ https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/synthese_-_le_travail_en_2030.pdf

⁸ <https://www.cairn.info/digitaliser-l-orientation-professionnelle--9782100827589-page-61.htm?contenu=resume>

⁹ <https://injep.fr/publication/les-jeunes-face-au-travail-un-regard-ambivalent-reflet-de-disparites/>

Une enquête de la DARES de 2022¹⁰ tend à montrer que la crise sanitaire a entraîné des conséquences délétères pour les métiers, notamment ceux qui recourent fréquemment au télétravail et les métiers dits essentiels au travail intense. Le sentiment d'insécurité de l'emploi a fortement augmenté pour les métiers exercés dans les secteurs ayant connu des fermetures obligatoires. Cette dégradation du rapport au travail pour une partie des salariés explique pour partie les reconversions professionnelles plus nombreuses des salariés en milieu et fin de carrière¹¹ et les situations de tension dans certains secteurs où le décalage entre traitement et conditions de travail est devenu dissuasif (hôtellerie-restauration, par exemple).

Contexte régional¹²

Le diagnostic réalisé par EMFOR met en avant une diminution de la population régionale.

La région connaît une problématique de vieillissement de sa population¹³ et les projections 2070 de l'INSEE vont dans le sens d'une aggravation du phénomène (population potentiellement en baisse de 14% entre 2018 et 2070).

Le niveau de formation global des habitants se situe en-deçà de la moyenne nationale : la proportion de non-diplômés s'élève à 19,7% contre 18,5% en France métropolitaine.

Les faibles niveaux de diplômes sont également surreprésentés, par exemple, les titulaires du CAP-BEP représentent 30,7% des actifs contre 25.6% au niveau national.

Néanmoins, comme au plan national, le niveau de formation de la population progresse : la part de non diplômés diminue de près de 5 points entre 2013 et 2018 tandis que celle de personnes possédant un diplôme du supérieur augmente de plus de 3 points (un point de moins qu'en France métropolitaine).

Malgré tout, **la région Bourgogne-Franche-Comté souffre moins de la précarité qu'en moyenne en France** Métropolitaine avec 12.8% de la population en situation de pauvreté monétaire (contre 14.5% au niveau national). Le taux de pauvreté et la part de population vivant en QPV sont moins élevés qu'en moyenne nationale, avec des inégalités de revenus moins marquées et une proportion de jeunes NEETs plus faible. Le CESER BFC met en avant que si le territoire est moins touché par la précarité, certaines

¹⁰ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-consequences-de-la-crise-sanitaire-sur-les-conditions-de-travail-selon-les-metiers>

¹¹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/b7d61a71033e2bf0312288597df927e2/>

¹² Les éléments de contexte régionaux s'appuient en particulier sur le diagnostic réalisé par Emfor, dont l'intégralité est accessible sur le site jeparticipe.

¹³ https://www.insee.fr/fr/statistiques/4479807#figure1_radio4 ; 4^e région au classement de l'indice de vieillissement de la population en 2019.

catégories de publics le sont davantage : les demandeurs d'emploi, les familles monoparentales, les jeunes, les seniors et les personnes en situation de handicap¹⁴.

Concernant la population de demandeurs d'emploi, le diagnostic d'EMFOR souligne que la part des femmes et des jeunes parmi les demandeurs d'emploi est légèrement plus élevée dans la région qu'en France métropolitaine, tandis que celle des seniors et des chômeurs de longue durée est plus faible.

Dans une région marquée par la ruralité, il est également intéressant de comparer le profil des actifs en emploi « mobiles » des actifs en emploi « sédentaires ». Les hommes sont surreprésentés parmi les actifs mobiles à l'inverse des femmes (+10 points). Les actifs mobiles sont, par ailleurs, plus jeunes que les sédentaires (moins d'actifs âgés de 55 ans ou plus, davantage d'actifs âgés de 30 à 54 ans et de moins de 30 ans). Le niveau de qualification est également un élément distinctif entre actifs en emploi mobiles et actifs en emploi sédentaires. Ainsi, le niveau de qualification des actifs mobiles est globalement supérieur à celui des sédentaires.

Plusieurs actions ont été menées dans la région pour accompagner les personnes éloignées de l'emploi, notamment dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC) : par exemple, le DAQ 2.0 pour les personnes sans emploi ni qualification, le Dispositif de Formation Linguistique à destination des personnes rencontrant des difficultés en langue française ou encore la revalorisation de la rémunération régionale pour les stagiaires en formation professionnelle.

En 2021, près de la moitié des entrées en formation sont suivies par des demandeurs d'emploi ayant au mieux un niveau CAP et un cinquième des demandeurs d'emploi entrés en formation a moins de 25 ans. Six mois après la fin de la formation, 57 % de ces demandeurs d'emploi ont accédé à un emploi dans les 6 mois qui ont suivi leur fin de formation. Ce taux cache cependant des disparités selon le profil des stagiaires, en particulier en fonction de leur âge : le taux d'accès à l'emploi baisse globalement en vieillissant.

En ce qui concerne **l'évolution du rapport au travail et les tensions sur certains secteurs professionnels**, l'objectif est également de valoriser l'évolution professionnelle pour permettre à des salariés de se reconverter ou d'évoluer dans le même secteur. A ce titre, le baromètre IFOP / EVA 2021 sur l'évolution professionnelle en Bourgogne-Franche-Comté¹⁵ montre que plus de la moitié des salariés envisagent une évolution professionnelle dans les deux prochaines années, 4 points de plus qu'avant la crise sanitaire. Si l'on suit les résultats de ce baromètre, les salariés ont la volonté de s'adapter aux mutations et aux évolutions économiques : pour les personnes qui ont connu une évolution professionnelle dans les trois dernières années, 69% souhaitent en connaître une nouvelle dans les deux années à venir.

Les motifs évoqués sont variables mais deux en particulier se démarquent : une rémunération jugée trop faible (58%) et l'envie de se confronter à un nouveau défi (48%). Plus à la marge, on retrouve le manque d'intérêt pour l'activité, la pénibilité ou un désaccord sur les valeurs.

Pour une partie de ces reconversions, on retrouve un souhait de rupture avec l'environnement professionnel connu mais, pour la majorité (57%), l'évolution souhaitée se situe dans la continuité,

¹⁴ <https://www.ceser.bourgognefranchecomte.fr/fr/check-file?path=sites/default/files/media/2020-02/Fiche%20Femmes%20et%20monoparentalite%CC%81.pdf>

¹⁵ <https://www.mon-service-cep.fr/actualites/barometre-ifop-reseau-eva-levolution-professionnelle-en-bourgogne-franche-comte>

dans le même secteur professionnel. Dans un contexte sociétal où l'évolution professionnelle est valorisée socialement et professionnellement (Dumouilla, Lamri, 2022), les salariés hésitent moins à s'engager dans cette voie : pour les salariés de la région qui ont la volonté d'évoluer professionnellement, cette intention a été favorablement accueillie pour 96% d'entre-eux, illustrant la perception positive de cette perspective. Reste que la communication autour des ressources à disposition reste insuffisante puisque seuls 32% des participants déclaraient connaître le CEP.

Ainsi, à chaque étape de leur parcours professionnel, les habitants du territoire peuvent avoir besoin d'être accompagnés : trouver le métier qui lui correspond, résoudre certaines difficultés freinant son accès à l'emploi ou à la formation (mobilité, garde d'enfants...), se former pour changer de métier ou évoluer dans sa carrière... Les attentes vis-à-vis de la formation et du travail évoluent : recherche de sens, conditions de travail en phase avec ses valeurs, formations sur-mesure au regard de son projet... Comment bien prendre en compte les besoins et attentes actuels des jeunes et des adultes ?