

Livre blanc – point presse

Promouvoir l'emploi qualifié

Un enjeu stratégique pour la France

9 février 2022

Pourquoi un livre blanc, et pourquoi maintenant ?

La révolution numérique et l'économie de la connaissance sont à l'origine d'une nouvelle révolution industrielle. Ce livre blanc entend rappeler le rôle central de l'emploi qualifié dans cette transformation majeure, les enjeux associés ainsi que les verrous à desserrer pour la réussir.

Nous sommes à quelques semaines d'échéances électorales majeures. La Fédération Bancaire Française (FBF), la Fédération Syntec et France Assureurs souhaitent donc soumettre au débat public une réflexion approfondie sur l'emploi qualifié, c'est-à-dire les « cadres ». Ces trois fédérations professionnelles représentent près de 900 000 salariés qualifiés et 40% des recrutements en 2021. Elles ont donc une légitimité particulière à prendre la parole sur ce sujet.

Finance, industrie, « tech » ou conseil... Les fédérations ont des activités qui couvrent l'ensemble

des secteurs économiques et sont au cœur de la relance post-crise. Alors qu'elles voient apparaître un certain nombre de désajustements, de signes d'essoufflement et d'opportunités manquées, les fédérations prennent la parole pour poser les problématiques sur la question de l'emploi qualifié et enrichir les réflexions. Les « cadres », atouts clés de la relance mais également de la cohésion sociale, ne doivent pas être les grands oubliés de la campagne électorale.

Réussir la sortie de crise et, à plus long terme, la transition numérique et écologique nécessite une mobilisation de tous les acteurs économiques. Les trois fédérations veulent y contribuer, non seulement en renouvelant le regard porté sur l'emploi qualifié, mais surtout en présentant des propositions concrètes et utiles à l'ensemble de la société française.

L'emploi qualifié est au cœur de la dynamique économique et de la cohésion sociale de notre pays

Qu'est ce que l'emploi qualifié ? Il y a d'abord celles et ceux que l'Insee classe dans la vaste catégorie des « cadres et professions intellectuelles supérieures ». Ce livre blanc a pris le parti d'élargir autant que possible le champ de la définition. Leur fonction ne se résume pas, en effet, à l'encadrement ou au management. Selon l'Apec, seuls 40% des cadres du secteur privé ont aujourd'hui une responsabilité hiérarchique et 15% animent une équipe permanente.

De plus en plus, ils sont « experts » ou encore « responsables de projet », autant de rôles clés pour la croissance des entreprises du XXI^e siècle.

Selon la nomenclature de l'Agirc-Arrco, le nombre de personnes disposant d'un statut de cadre dans le secteur privé a été multiplié par quatre en à peine cinquante ans. Elles représentent aujourd'hui 21% des actifs en moyenne, avec de fortes variations selon les secteurs et les filières. Variations qui n'ont rien d'aléatoire : les activités où l'on rencontre la plus forte concentration d'emplois qualifiés sont aussi celles qui ont connu la plus forte croissance au cours des dernières années et qui contribuent le plus à la création de richesse.

Un des secteurs où la concentration des emplois qualifiés est très forte est le secteur des services marchands : c'est le cas par exemple de l'information et de la communication, de la finance et des

services, des activités scientifiques et techniques. C'est également le cas dans l'industrie où l'emploi qualifié a permis l'émergence et le développement d'activités à haute valeur ajoutée : produits informatiques et électroniques, industrie pharmaceutique, production / distribution d'énergie, matériel de transport aérien ou ferroviaire. Il faut souligner que ces activités où se concentrent les emplois qualifiés sont parmi les plus exportatrices.

L'emploi qualifié est également aux avant-postes de la transformation écologique et digitale. Le secteur numérique a ainsi créé près de 151 000 emplois en dix ans, dont 72% de cadres et professions intellectuelles supérieures.

Pour ces deux catégories, le marché de l'emploi s'avère particulièrement dynamique. Il a progressé d'un tiers entre 2000 et 2010, alors que la moyenne nationale n'était que de +7,1%. Il se concentre principalement dans quatre régions : Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France et Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse. Les cadres du secteur privé sont surreprésentés dans l'agglomération parisienne et les villes de plus de 200 000 habitants où ils représentent 67% de la population. Près d'un cadre sur deux vit dans une des 22 métropoles françaises qui concentrent le tiers de la population française.

Enfin, l'emploi qualifié se distingue par sa forte capacité d'intégration et d'ascenseur social. Le dynamisme des recrutements encourage la mobilité professionnelle et sociale : entre 2010 et 2020, environ 50 000 salariés sont devenus cadres en moyenne chaque année. La promotion sociale par la qualification demeure donc une caractéristique essentielle du modèle français.

C'est aussi au sein de cette catégorie que l'égalité entre hommes et femmes est la plus encouragée : 42,2% des emplois qualifiés sont occupés par des femmes, un chiffre légèrement supérieur à la moyenne européenne.

Les salariés qualifiés expriment des attentes croissantes au regard de l'évolution de leurs responsabilités

Selon une enquête de l'Apec réalisée en 2020, 86% des cadres du secteur privé en France se déclarent globalement satisfaits de leur situation professionnelle. Cela représente un atout majeur pour nos entreprises. Ils vantent notamment les relations avec leurs collègues et leur supérieur hiérarchique, l'intérêt de leur poste et le sens donné à leur travail.

Mais ce niveau de satisfaction au travail a beau être élevé, il est cependant en baisse, comme dans de nombreux autres pays européens. Un cadre sur trois estime que les conditions d'exercice de sa mission sont plus complexes qu'avant. Charge de travail plus importante, digitalisation des tâches et enjeux managériaux croissants peuvent conduire à du désengagement. Ils font part de difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle et attendent davantage de reconnaissance et de possibilité d'évoluer professionnellement.

Le rythme des transformations s'accélère. Les compétences deviennent obsolètes de plus en plus rapidement, posant la question de l'employabilité.

Dans le même temps, les avantages dont bénéficient les emplois qualifiés se réduisent. En France, leur revenu réel disponible progresse moins vite que l'inflation, sous l'effet conjugué des charges sociales et de l'impôt sur le revenu. Entre 2017 et 2018, le revenu net des cadres s'est contracté de - 0,2% en euros constants, alors qu'il a progressé de + 0,1% pour les employés et de + 0,3% pour les ouvriers. Quant à la réorientation du système des retraites, elle s'opère à leur détriment. Allongement des durées de cotisation et abaissement des niveaux de cotisation suscitent des inquiétudes.

Ce pourcentage est à suivre de près car les femmes restent insuffisamment présentes dans les filières scientifiques, stratégiques pour la création de valeur et la transformation des modèles de développement : 28% des étudiants en école d'ingénieurs sont des étudiantes et sur le million d'ingénieurs que compte la France, seuls 23% sont des femmes. Cette sous-représentation renvoie à des enjeux d'éducation et d'orientation scolaire auxquels la récente réforme du baccalauréat ne semble pas avoir répondu à ce stade, les premiers résultats pouvant même faire craindre une accentuation de ce déséquilibre.

L'étude sur les revenus et patrimoine des ménages menée par l'INSEE en 2021 montre qu'en 2018, les deux tiers des Français recevaient davantage en prestations et en services publics qu'ils ne versaient en impôts, taxes et contributions sociales. Sachant que 90% des cadres du privé ont une rémunération supérieure ou égale à 36 000 euros et que la médiane de leur rémunération brute annuelle se situe à 50 000 euros, ils sont donc, dans leur grande majorité, contributeurs nets au système social français.

La crise sanitaire a par ailleurs fait surgir d'autres questionnements. Elle a renforcé l'aspiration à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais aussi à une meilleure qualité de vie. Près d'un cadre sur trois (plus de quatre sur dix en Île-de-France) souhaite aujourd'hui déménager dans une autre région. Le télétravail est devenu un critère dans la recherche d'emploi pour 76% des moins de 30 ans.

Depuis de nombreuses années, les entreprises françaises expriment de très importantes difficultés pour trouver les profils de cadres adaptés aux postes à pourvoir.

Les causes de ces difficultés sont à la fois quantitatives et qualitatives : faible nombre de candidatures et décalage entre le profil des candidats, leurs compétences techniques et comportementales, leur niveau d'expérience.

Face à cette situation, la qualité de la formation initiale et tout au long du parcours professionnel joue un rôle clé pour l'accès à l'emploi et le maintien de l'employabilité.

Nos propositions pour un triple choc de compétences, de dynamisation des territoires et de confiance

Pour accélérer la sortie de crise sanitaire et la transition écologique et numérique, nous appelons à un triple choc :

- **un choc de compétences** en matière de formation initiale et continue: l'apprentissage doit devenir la modalité privilégiée d'accès à l'emploi et à l'emploi qualifié en particulier ;
- **un choc de rééquilibrage des territoires**: il faut mieux répartir l'emploi qualifié sur le territoire français ;
- **un choc de confiance** en matière de revenus disponibles, pour mieux rémunérer les efforts demandés.

Proposition 1

Rendre plus efficaces le fonctionnement et le financement de la formation professionnelle

- Réviser les processus de décision au sein de France Compétences et mieux coordonner les acteurs.
- Soutenir plus fortement la formation des salariés et l'alternance notamment dans le supérieur.
- Renforcer les interactions entre le système éducatif et les branches professionnelles, afin d'ajuster les cursus de formation aux besoins des entreprises.

Proposition 2

Mieux former les emplois qualifiés de demain

- Ouvrir l'apprentissage à toutes et tous. Les coûts des contrats doivent être équilibrés en tenant mieux compte de la diversité des secteurs et des formations ainsi que des filières prioritaires par secteur d'activité.
- Ouvrir l'apprentissage aux compléments de formation et instaurer un pilotage tripartite de la certification : France Compétences, branches professionnelles et enseignement supérieur.

Proposition 3

Mieux accompagner les transitions et les reconversions des emplois qualifiés

- Rendre le Projet de transition professionnelle (PTP) accessible à tous quel que soit le niveau de diplôme.
- Élargir l'accès à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A) à tous les niveaux de diplômes, sans minimum d'heures de formation.
- Faciliter l'accès au dispositif des Transitions collectives (Transco). Aujourd'hui trop complexe, il doit être ouvert aux reconversions dans le même secteur, en coordonnant mieux les acteurs locaux et les branches professionnelles.

Proposition 4

Renforcer la présence des femmes dans les filières scientifiques et techniques

- Sensibiliser à l'urgence d'instaurer la mixité dans les filières scientifiques et techniques, en organisant des états généraux sur le thème « les femmes et les sciences ».
- Fixer un objectif de mixité dans les enseignements de spécialité au lycée, à décliner du niveau national au niveau académique.
- Encourager et favoriser l'orientation des jeunes filles vers les filières scientifiques et techniques.
- Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures (création de réseaux, de mentorat...).

Proposition 5

Attirer et accueillir les entreprises à forte concentration d'emplois qualifiés dans de nouveaux territoires

- Élaborer et mettre en œuvre un plan quinquennal de déconcentration stratégique des services de l'État, dans une logique de partenariat avec le secteur privé.
- Soutenir le développement des pôles d'excellence et d'expertise, scientifiques notamment, et des métropoles régionales à dimension européenne associant transports, connectivité, éducation, offre culturelle...
- Développer un dispositif d'accueil 360° dans les territoires pour accompagner cette déconcentration stratégique.

Proposition 6

Garantir une stabilité fiscale et sociale aux salariés qualifiés et à leurs employeurs

- Stabiliser les prélèvements sociaux et fiscaux, ainsi que tous les droits attachés, en raisonnant en « charge nette », voire baisser les charges sociales salariales sur les emplois rémunérés entre 2 et 4,5 fois le smic.
- S'engager sur une stabilité du cadre fiscal et social pendant au moins cinq ans.