

MARCHE DU TRAVAIL ET RECRUTEMENT DES FORCES ARMEES

Ministère de la Défense, Secrétariat Général pour l'Administration
Centre d'Etudes en Sciences Sociales de la Défense (C2SD)

Ref : 30/DEF/SGA/C2SD, daté 13/01/2000

Recherche développée par le

LESOD

Laboratoire d'Economie et de Sociologie des Organisations de Défense

Université Paris IX Dauphine
Place du Maréchal de Lattre de Tassigny
75775 PARIS Cedex 16
tel : +33-0-144 05 49 39 -- fax : +33-0-144 05 46 87

Directeur : Prof Christian Schmidt

Professeur à l'Université Paris IX Dauphine
Président de l'*Association Française des
Economistes de Défense (AFECOD)*
Président de l'*International Defence Economic
Association (IDEA)*

eMail : schmidtc@wanadoo.fr

Contact : Dr. Rozenn Martinoia

Maître de conférences à l'Université Paris XII
Correspondant du LESOD, Université IX
PHARE, Université Paris I

eMail : martinoi@univ-paris1.fr

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
INTRODUCTION	4
CHAPITRE 1 - ELEMENTS D'ANALYSE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE TRAVAIL	7
Section 1 – Les tendances d'évolution de l'offre de travail à l'horizon 2020	9
Section 2 – Les motivations à l'engagement	28
Section 3 – La demande des armées et des organisations concurrentes	34
CHAPITRE 2 - SCENARIOS REGIONAUX D'EVOLUTION DES VIVIERES DE RECRUTEMENT MILITAIRE	46
Section 1 – Les scénarios démographiques régionaux	46
Section 2 – Scénarios régionaux relatifs aux niveaux d'étude	48
Section 3 – Les scénarios économiques régionaux	49
Section 4 – Scénarios d'évolution des viviers de recrutement militaire, par région	53
BILAN ET SYNTHESE	134
ANNEXE 1 – DONNEES DEMOGRAPHIQUES	140
ANNEXE 2 - DONNEES RELATIVES AUX NIVEAUX D'ETUDES	169
BIBLIOGRAPHIE	230

INTRODUCTION

La professionnalisation a modifié les conditions économiques du recrutement. La main d'œuvre est désormais puisée sur un marché où l'institution militaire est en concurrence avec d'autres employeurs potentiels. **L'objet de cette étude est d'évaluer l'évolution du vivier de recrutement disponible pour les Armées, en France métropolitaine, à horizon 2020.**

Cette étude s'inscrit dans une problématique de l'adéquation des contrats militaires à la structure et à l'organisation du marché du travail, d'une part, et à l'organisation des Armées, d'autre part, et ce à horizon 2020. Il s'agit donc de confronter les éléments susceptibles d'influencer les candidats au recrutement dans leurs prises de décision et les objectifs stratégiques de chaque organisation militaire, ainsi que leur marge de manœuvre. Le problème est d'autant plus aigu que les quatre armées sont susceptibles de se concurrencer les unes avec les autres sur le même vivier d'individus. L'analyse est essentiellement focalisée sur le recrutement à des postes situés en bas de l'échelle hiérarchique (militaires du rang pour l'armée de Terre, l'armée de l'Air et la Marine, et sous-officiers pour la Gendarmerie). Ce rapport contient néanmoins des données susceptibles de servir aux différents services des ressources humaines pour leur recrutement à des postes plus élevés.

Les perspectives des volumes d'embauche à venir des armées étant stables, les conditions futures du recrutement sont essentiellement données par celles de la main d'œuvre disponible. L'évolution de ce vivier de recrutement militaire a été étudiée au niveau régional. Le scénario final résulte de l'articulation entre, d'une part, des hypothèses sur le profil et les motivations des engagés potentiels et, d'autre part, trois scénarios régionaux intermédiaires concernant la croissance démographique des classes d'âges concernées, l'évolution des niveaux d'étude et celle des marchés du travail régionaux.

Cette analyse dynamique du vivier de recrutement considère exclusivement les candidats ayant des motivations sensibles aux variables économiques. Les armées sont donc envisagées comme des employeurs comme les autres, à ceci près qu'il a été supposé que,

non au fait de la chose militaire, les engagés potentiels se tournent d'abord vers le marché du travail civil et, selon ses tensions, s'orientent éventuellement sur le marché du travail militaire. Ceux qui d'emblée se focalisent exclusivement sur le marché du travail militaire, que certaines études ont nommé candidats « idéalistes » ou « carriéristes »¹, et dont la proportion est relativement stable, ont été ignorés : leurs motivations étant non-économiques, elles ne peuvent faire l'objet d'une analyse économique.

Parmi les candidats sensibles à des motivations économiques, deux catégories ont été identifiées. La première regroupe les **candidats « actifs »**, nommés comme tels en raison de leur attitude sur le marché du travail. Ces candidats ayant certain niveau de qualification (au minimum le baccalauréat), ils sont aptes à développer des stratégies actives à moyen terme sur le marché du travail. Les contrats proposés par les forces armées sont pour eux une opportunité d'emploi et/ou de revenu et/ou de formation professionnelle assurant une meilleure insertion future. La seconde catégorie encadre les **candidats « passifs »**. Ces derniers ont un faible niveau de qualification (inférieur au baccalauréat). Leur candidature résulte d'une injonction économique, souvent urgente et subie : leur motivation principale est l'évitement du chômage à court terme.

L'évolution quantitative de ces deux catégories, est liée à celle de la démographie, des niveaux d'étude, et des tensions sur le marché du travail. En effet, globalement, lorsque le marché du travail civil, correspondant au niveau de qualification du candidat, présente des tensions, autrement dit lorsque les perspectives d'emploi sont mauvaises, les candidatures adressées aux armées seront plus nombreuses. En revanche, lorsque les tensions s'amoindrissent, le principal outil pour maintenir le vivier constant est l'incitation salariale.

Cette étude est structurée autour de deux chapitres principaux et contient deux Annexes de données projetées détaillées.

Le **premier chapitre** se propose de mettre en évidence les principaux traits de l'offre et de la demande de travail impliquées dans le recrutement militaire. L'évolution du cœur de cible des armées (la tranche des 15-24 ans) est analysée du point de vue démographique, puis du point de vue éducatif, en mettant en perspective la tendance nationale et celle des régions limites ou atypiques. Le fondement méthodologique des projections tendanciennes qui sous-tendent ces résultats figure en ouverture de l'Annexe 1 de ce rapport, pour la démographie, et de l'Annexe 2 pour les niveaux d'étude. L'examen de ce vivier global est ensuite affiné par une analyse

¹ Benoit-Guilbot, Pfirsch (1998)

microéconomique des motivations à l'engagement. La typologie retenue permet d'articuler de manière pertinente les variables démographiques, éducatives et économiques. Les éléments d'analyse de la demande de travail ne se réduisent pas au recensement des volumes de recrutement futur des forces armées. Il s'agit également d'envisager les modalités de la concurrence interarmées, celles de la concurrence avec les autres organisations du secteur (Police nationale et entreprises privées de sécurité), et plus largement, avec les autres demandeurs de travail sur le marché global.

Le second chapitre présente de manière détaillée les scénarios régionaux d'évolution des viviers de recrutement militaire. Après avoir rappelé la méthode retenue, les vingt-deux régions de France métropolitaines sont analysées.

CHAPITRE 1

ELEMENTS D'ANALYSE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE TRAVAIL

Les conditions du recrutement militaire, dans le cadre concurrentiel nouvellement instauré par la professionnalisation, peuvent être appréhendées comme un processus d'interaction réciproque entre offre et demande de travail – suivant la terminologie usuelle de l'analyse économique, l'offre de travail émanant des salariés, en l'occurrence les engagés, et la demande provenant des employeurs, ici les forces armées. Nous développerons ci-après différents éléments d'analyse de l'offre et de la demande sur les marchés du travail dans lesquels les armées puisent leur engagés, posant ainsi les jalons de la constitution ultérieure des scénarios d'évolution des viviers de recrutement régionaux.

Afin de cerner l'évolution macroéconomique du marché du travail militaire à horizon 2020, nous avons effectué pour **l'offre** un repérage et une ventilation par région en privilégiant deux caractéristiques du vivier de recrutement (section 1) : l'un **démographique** (1.1), l'autre relatif au **niveau d'étude ou de diplôme** de la main d'œuvre (1.2). Notre analyse permet de dégager de ces tendances une localisation des bassins d'emplois et un échelonnement temporel des jeunes entrant sur le marché du travail. Ce scénario tendanciel d'évolution du vivier global est affiné par une approche microéconomique (section 2) en intégrant à cette représentation du marché du travail les déterminants individuels de l'engagement. La question des **motivations à l'engagement** a déjà fait l'objet de travaux principalement sociologiques. Ils ont constitué une base de travail utile (section 2.1), à partir de laquelle nous avons procédé à une **reconstruction de ces typologies** (section 2.2) afin d'améliorer leur pertinence économique.

La mise en perspective des jeunes entrant annuellement sur le marché du travail national et leur confrontation aux tendances macroéconomiques des vingt prochaines années permet d'envisager sous un angle nouveau l'évolution spécifique du marché du travail militaire.

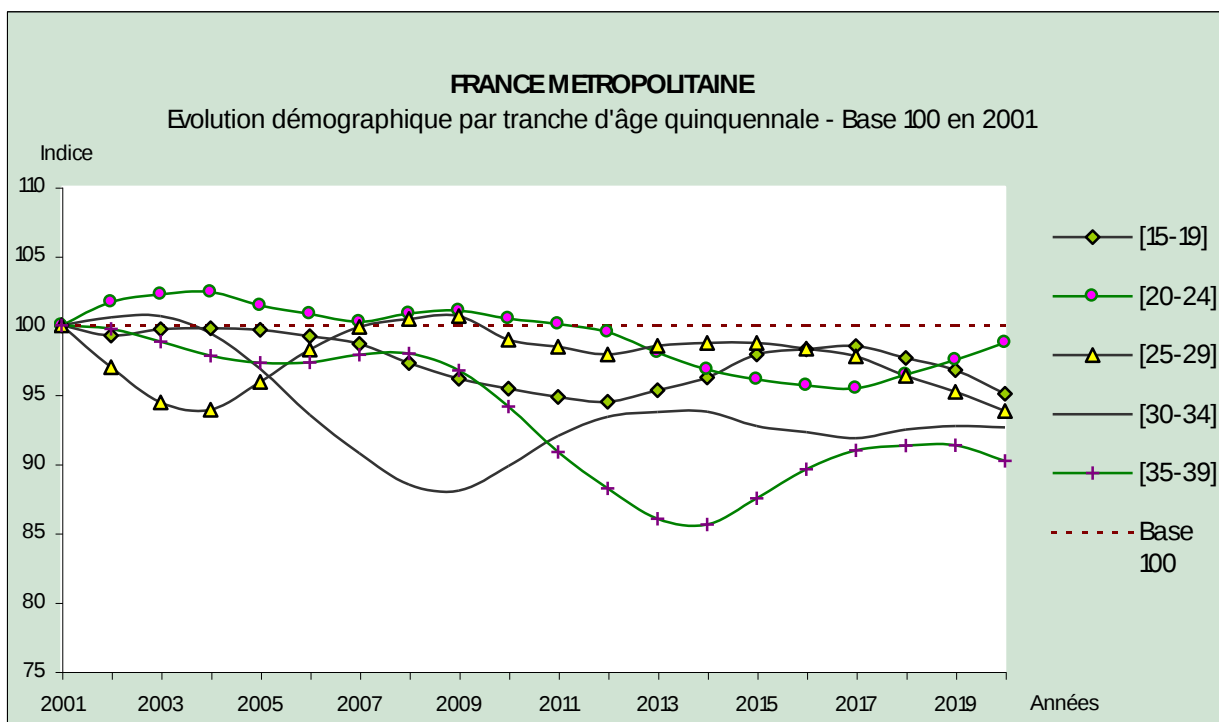
Les éléments d'analyse de la **demande** de travail émanant des armées (section 3) sont d'ordre **quantitatifs et qualitatif** (section 3.1). Cette demande de travail peut être mise en perspective par une étude de la **concurrence inter-armée** (section 3.2). L'attractivité des emplois militaires peut être évaluée dans un premier temps, du seul point de vue du marché de la sécurité, par l'étude de la concurrence avec la **police nationale** ou les **entreprises privées de sécurité** (section 3.3). Dans un second temps, si les emplois militaires sont considérés comme des contrats de travail normaux, il faut se placer au niveau du marché du travail national, en étudiant l'attractivité – uniquement salariale – relative par rapport à l'ensemble des organisations demandeuses de main d'œuvre sur le marché du travail national (section 3.4).

Section 1 – Les tendances d'évolution de l'offre de travail à l'horizon 2020

Les deux principales variables caractérisant le vivier de recrutement des forces armées sont l'âge (1.1) et le niveau d'étude (1.2), étant entendu qu'il existe une forte corrélation entre les deux facteurs. Ce profil simplifié se prête à des projections tendanciennes qui permettent de mettre en évidence l'évolution des **contraintes exogènes** pesant sur le recrutement militaire. Il est ensuite affiné grâce à une typologie des motivations à l'embauche des candidats afin de donner aux forces armées des clés d'actions **endogènes** sur son vivier global de main d'œuvre (1.3).

1.1 Le vivier analysé selon l'évolution démographique

Si l'on considère à la fois les exigences légales et les pratiques observées, la majeure partie du recrutement militaire (militaire du rang et sous-officier) s'effectue auprès de jeunes hommes et jeunes femmes ayant entre 18 et 23 ans. A cela, on apportera une nuance concernant la Gendarmerie. Cette dernière autorise en effet le recrutement à un âge plus avancé, l'âge médian des élèves sous-officiers se situe plutôt en haut de la tranche d'âge précédente. Afin de prendre en considération la spécificité du recrutement de la Gendarmerie, mais aussi afin de s'harmoniser avec les découpages démographiques traditionnels, nous avons élargi l'étude démographique aux 15-39 (voir graphique ci-après). Nous ne présenterons cependant ici que les résultats pour les deux principales tranches : les 15-29 ans et les 20-24 ans.



D'un point de vue strictement démographique, l'évolution du vivier de recrutement en France métropolitaine est défavorable aux forces armées. La contrainte démographique se resserre à horizon 2020, sauf dans six régions : Alsace, Corse, Ile de France, Languedoc-Roussillon, PACA, Rhône Alpes.

(a) Les 15-19 ans

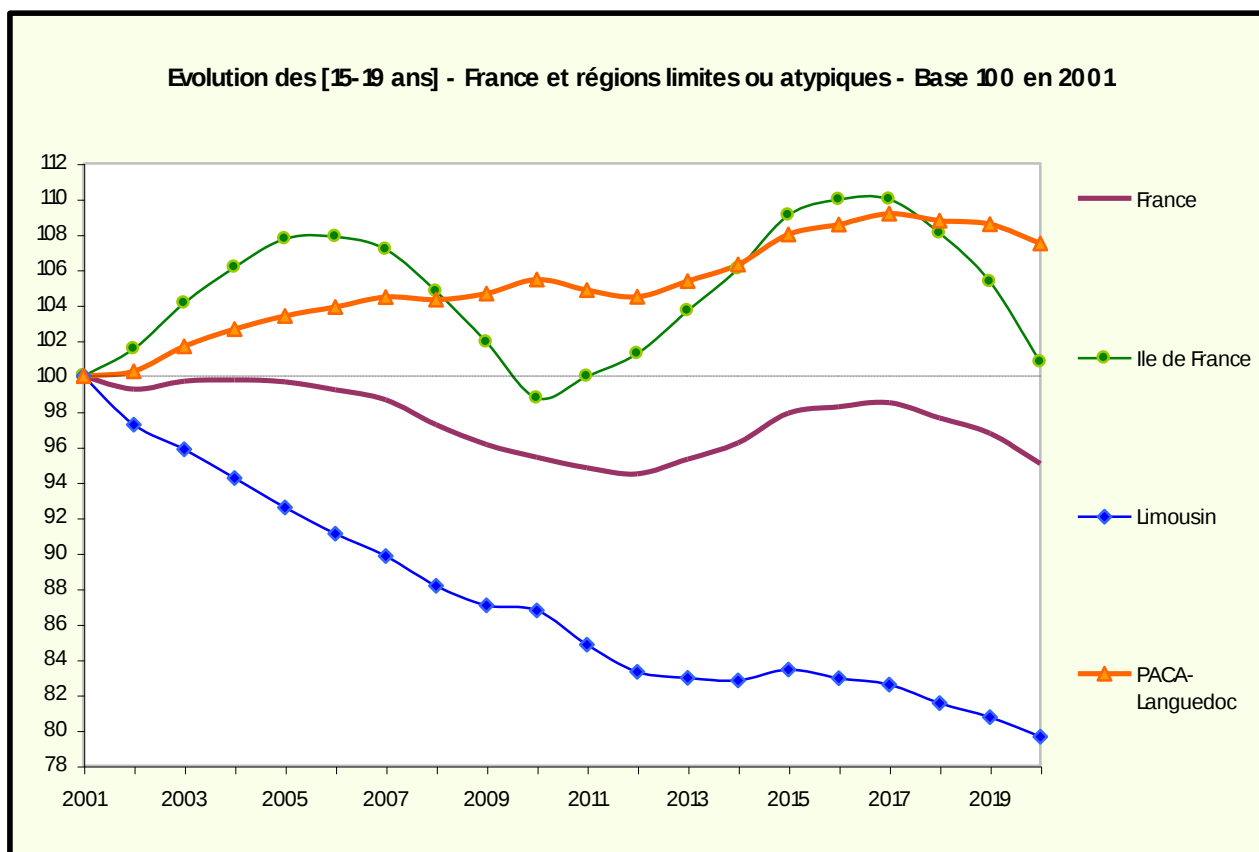
D'ici 2020, la démographie des 15-19 ans en **France métropolitaine** va suivre une courbe en dos d'âne à tendance générale descendante, dont le creux sera atteint en 2012. A aucun moment cette tranche d'âge ne sera plus nombreuse qu'aujourd'hui et au final, en 2020, elle se sera **réduite** de 5%.

L'effectif national se maintient jusqu'en 2006 (autour de 3.860.000 jeunes), puis baisse régulièrement jusqu'en 2012 (-5,5% par rapport à 2001), soit une perte de 29.000 jeunes par an. La hausse qui s'ensuit permet à l'effectif de revenir en 2017 au niveau de celui de l'année 2007, soit -1,5% par rapport à 2001. La période s'achève par une période de décroissance accélérée : le nombre de 15-19 ans décroît d'en moyenne 44.000 personnes par an (soit en 2020 -4,9% par rapport à 2001). En 2020, les 15-19 ans ne seront plus qu'environ 3.680.000

Les régions françaises conservent, à quelques exceptions près, les mêmes années d'inflexion que la moyenne nationale. On peut cependant les regrouper en trois grandes catégories qui apparaissent assez nettement :

- Les régions où **la tendance de la moyenne nationale** – tendance à la baisse - **est reproduite** (courbe représentative confondue avec la courbe de la moyenne nationale) : Aquitaine, Centre, Midi Pyrénées, Haute Normandie, Picardie
- Les régions où **la tendance nationale est aggravée** (courbe représentative située au-dessous de celle de la moyenne nationale) : Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Limousin (limite extrême : -20% entre 2001 et 2020), Lorraine, Nord-Pas-De-Calais, Basse Normandie, Pays de Loire, Poitou-Charentes.
- Les régions où **la tendance nationale est amoindrie** (Alsace, en début de période), **voire inversée** (courbe représentative située au-dessus de la moyenne

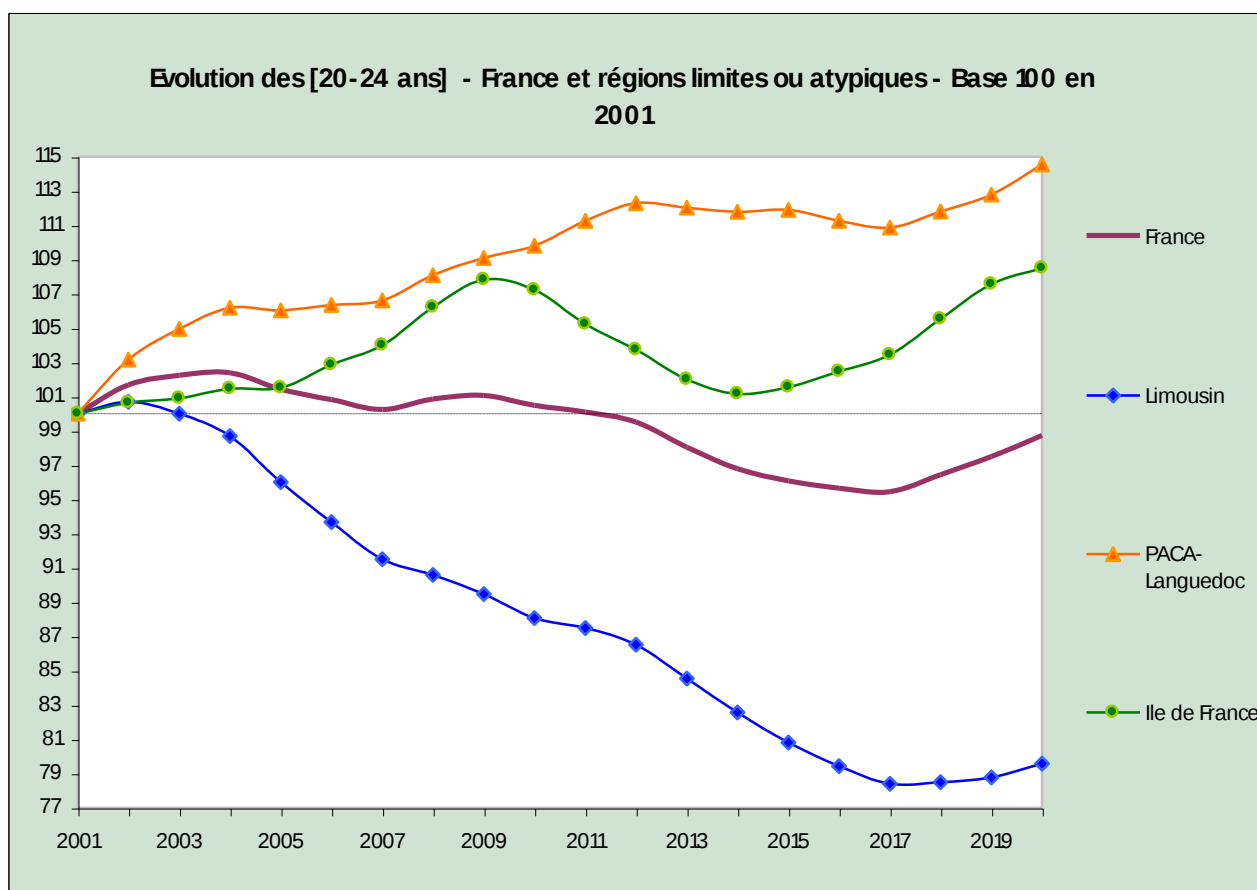
nationale). Ainsi Corse, Ile de France et Rhône-Alpes présentent une variation démographique en dos d'âne mais à tendance générale **ascendante**. L'Ile de France est particulièrement instable : en 5 ans le nombre de 15-19 ans peut varier de 10% à la hausse comme à la baisse. Par ailleurs l'évolution des 15-19 ans en **PACA** et **Languedoc-Roussillon** suit une croissance démographique quasi-constante.



(b) Les 20-24 ans

Jusqu'en 2012, le nombre de jeunes de 20-24 ans restera supérieur ou égal à celui connu en début de période (environ 3.860.000). A partir de 2012, les variations deviennent plus amples et les tranches d'âges 15-19 et 20-24 évoluent de manière opposée : lorsque la croissance démographique de l'une reprend, celle des 20-24 continue à se détériorer. Entre 2012 et 2017, le nombre de 20-24 ans décroît de -4,5% et augmente à nouveau par la suite. En 2020, l'effectif cette tranche d'âge est inférieur de 1,3% à celui de 2001 (soit environ 3.810.000).

Le regroupement catégoriel des régions est identique à celui constaté pour la tranche des 15-19 ans (supra). Ainsi, la majorité des régions présente une courbe au profil similaire à celui de la France dans son ensemble : mêmes points d'inflexion, mais parfois avec une pente descendante beaucoup plus forte (groupe de régions où la tendance nationale est exacerbée, limite extrême : Limousin). Les 6 régions dynamiques signalées précédemment se distinguent à nouveau. Le profil de **l'Alsace**, de la **Corse**, de **l'Île de France** et de **Rhône-Alpes** est sensiblement le même que le profil national mais les phases de **croissance démographique** sont suffisamment fortes pour que les phases de ralentissement ne permettent pratiquement jamais de redescendre sous le niveau connu en début de période (dans l'ensemble l'indice est toujours supérieur à 100). **PACA** et **Languedoc Roussillon** sont les deux seules régions à voir la tranche des 20-24 ans s'accroître de manière quasi constante.

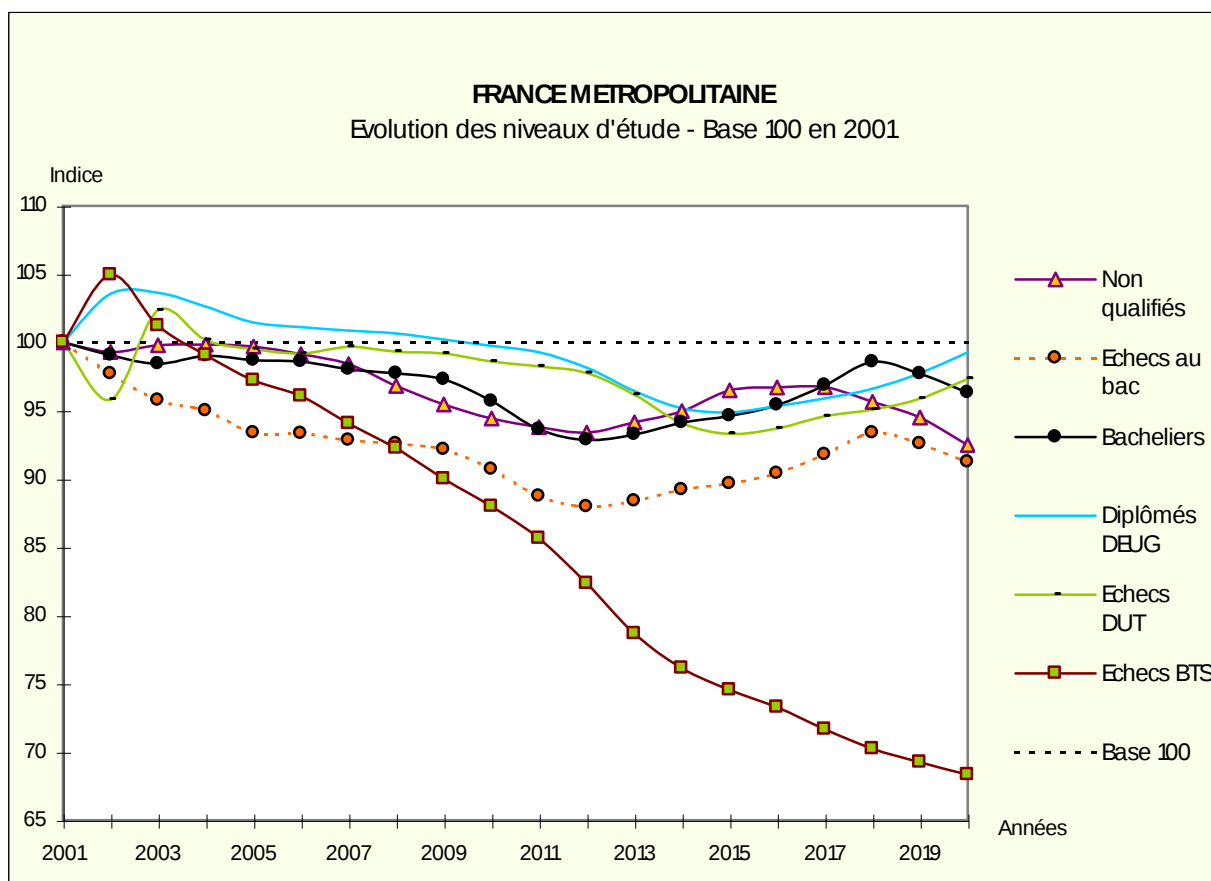


1.2 Le vivier analysé selon l'évolution du niveau d'études

L'évolution des flux de diplômés reproduit en grande partie les variations démographiques, bien qu'il puisse être également influencé par le taux de poursuite d'étude mais celui-ci s'est

stabilisé (cf. *infra*, méthodologie). Ainsi, bien que le niveau d'étude des jeunes s'accroisse en France, dans l'ensemble le nombre de diplômés diminuera. En effet, globalement la tendance nationale à l'augmentation des taux de réussite aux différents diplômes ne parvient pas à compenser la baisse démographique, c.a.d. la réduction du nombre auquel s'appliquent ces taux.

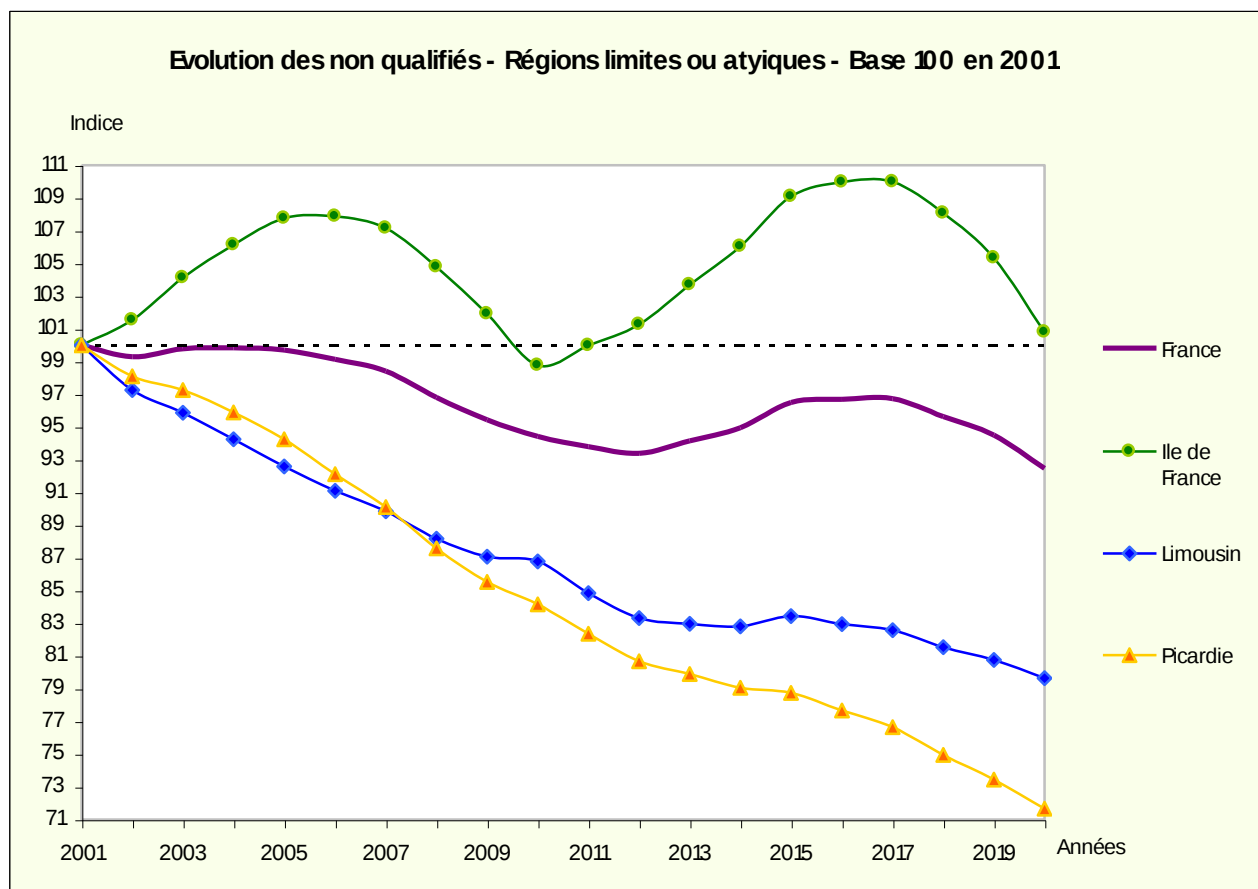
En France métropolitaine, le niveau d'études des jeunes va s'accroître, mais le nombre annuel de diplômés va rester relativement stable du fait du ralentissement démographique



(a) Les non-qualifiés

Les jeunes non-qualifiés sortent du système scolaire sans avoir obtenu de diplôme de CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou de BEP (brevet d'études professionnelles) ou sans s'être inscrit en classe de seconde. Ils étaient 63.000 en 2001 Ils seront 58.000 en 2012 et, après une

légère hausse provoquée par un sursaut démographique, reviendront à ce volume en fin de période.

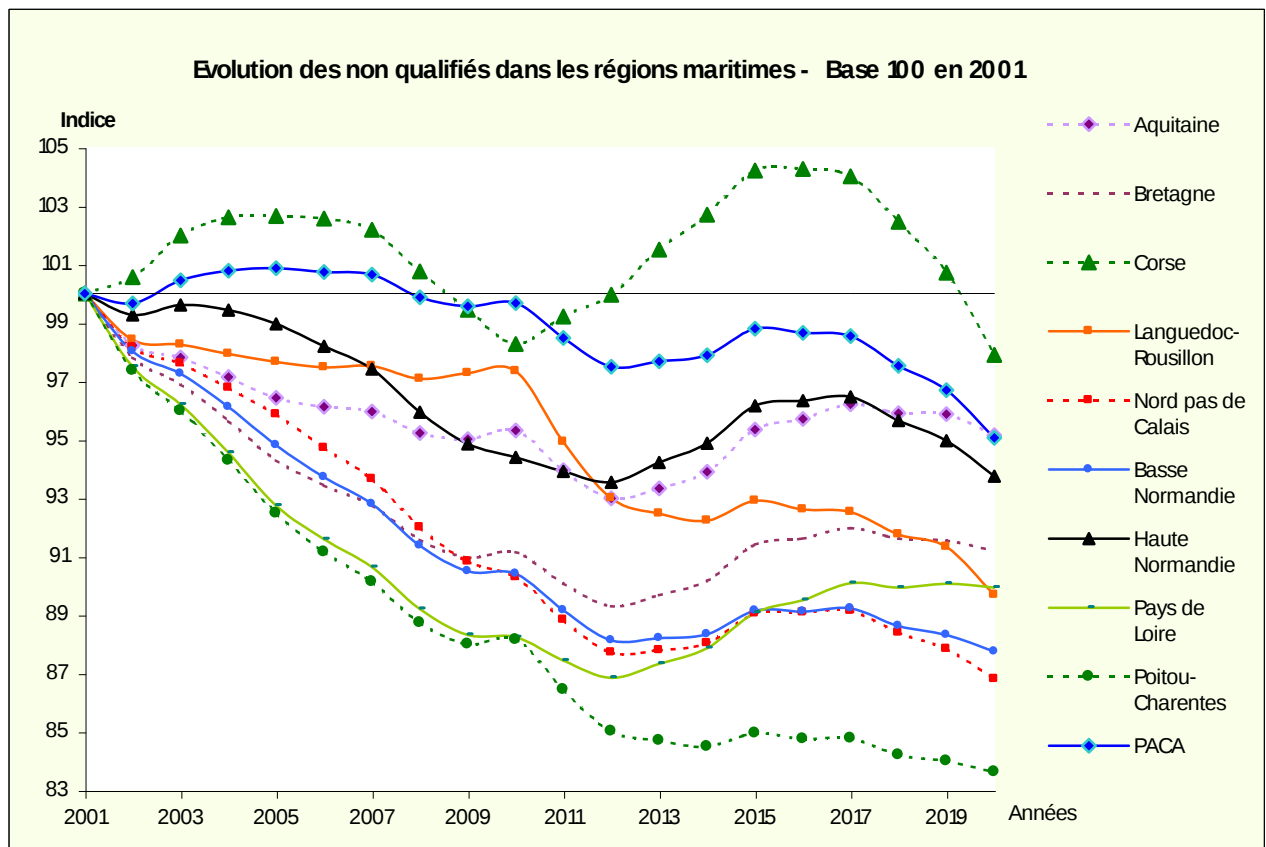


Sur la période 2001-2020, **le nombre annuel de jeunes sortant du système éducatif sans qualification tend donc à se réduire au niveau national** suivant une courbe en dos d'âne à tendance globale descendante. Après avoir très peu varié entre 2001 et 2005, l'effectif de non qualifiés décroît jusqu'en 2012 (-6,6% par rapport à 2001). Une croissance modérée s'installe jusqu'en 2017, sans toutefois permettre de retrouver un effectif comparable à celui du début de période (-3,3% par rapport à 2001). La période s'achève par une décroissance (-7,5% en 2020 par rapport à 2001).

Les jeunes non qualifiés sont une cible de recrutement explicitement privilégiée pour la Marine. Si l'on considère que ces jeunes sont captés par cette Arme dans les régions maritimes, ils restent une cible pour le reste des armées dans les régions continentales (infra, typologie des motivations à l'engagement). Ces jeunes peuvent prétendre à des postes de

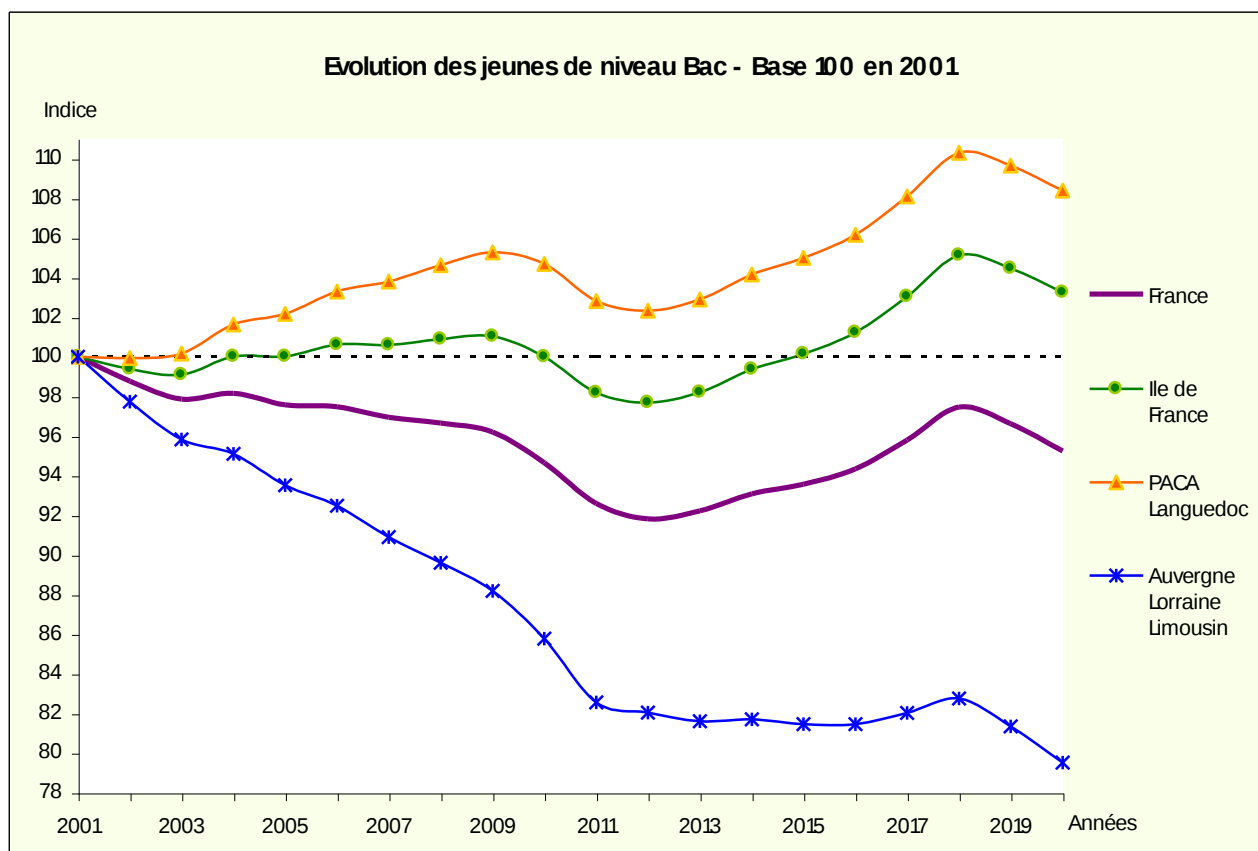
militaire du rang, d'EVAT dans l'Armée de Terre ou, pour ceux ayant atteint le niveau 3ème au collège, de MTA dans l'armée de l'Air. Pour certains, un poste de sous-officier est possible dans la Gendarmerie, qui n'exige pas de niveau minimum d'étude mais présuppose néanmoins la réussite au concours.

Au niveau national, du fait du ralentissement démographique, le nombre de jeunes non qualifiés va se réduire. Toutefois, il existe des disparités régionales fortes, point non négligeable pour la Marine, dont le recrutement est local et dont les non ou peu qualifiés constituent la principale cible.



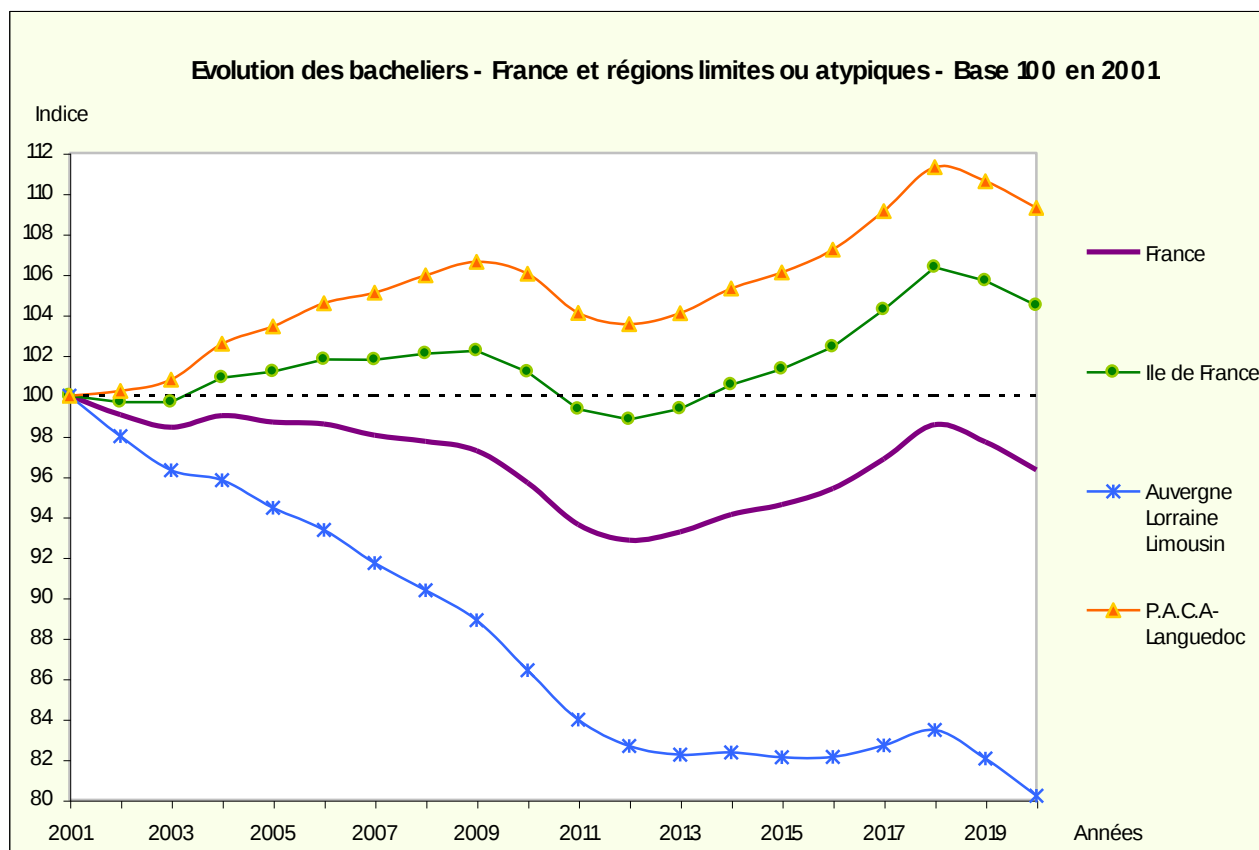
(b) Les jeunes de « niveau bac »

Du seul fait de la réduction de la tranche de 15-19 ans, le nombre de jeunes atteignant le **niveau bac** (classe de terminale) va, dans l'ensemble, diminuer. Les exceptions régionales concernent les régions dont le dynamisme démographique déjà été souligné. Ces régions connaîtront un relatif maintien du nombre de jeunes de niveau bac en début de période. Elles subiront, à l'instar de toutes les régions françaises, une période creuse autour des années 2010-2013, puis réamorceront une remontée. Seules les régions **PACA** et **Languedoc-Rousillon** verront les jeunes de niveaux bac augmenter durant toute la période.



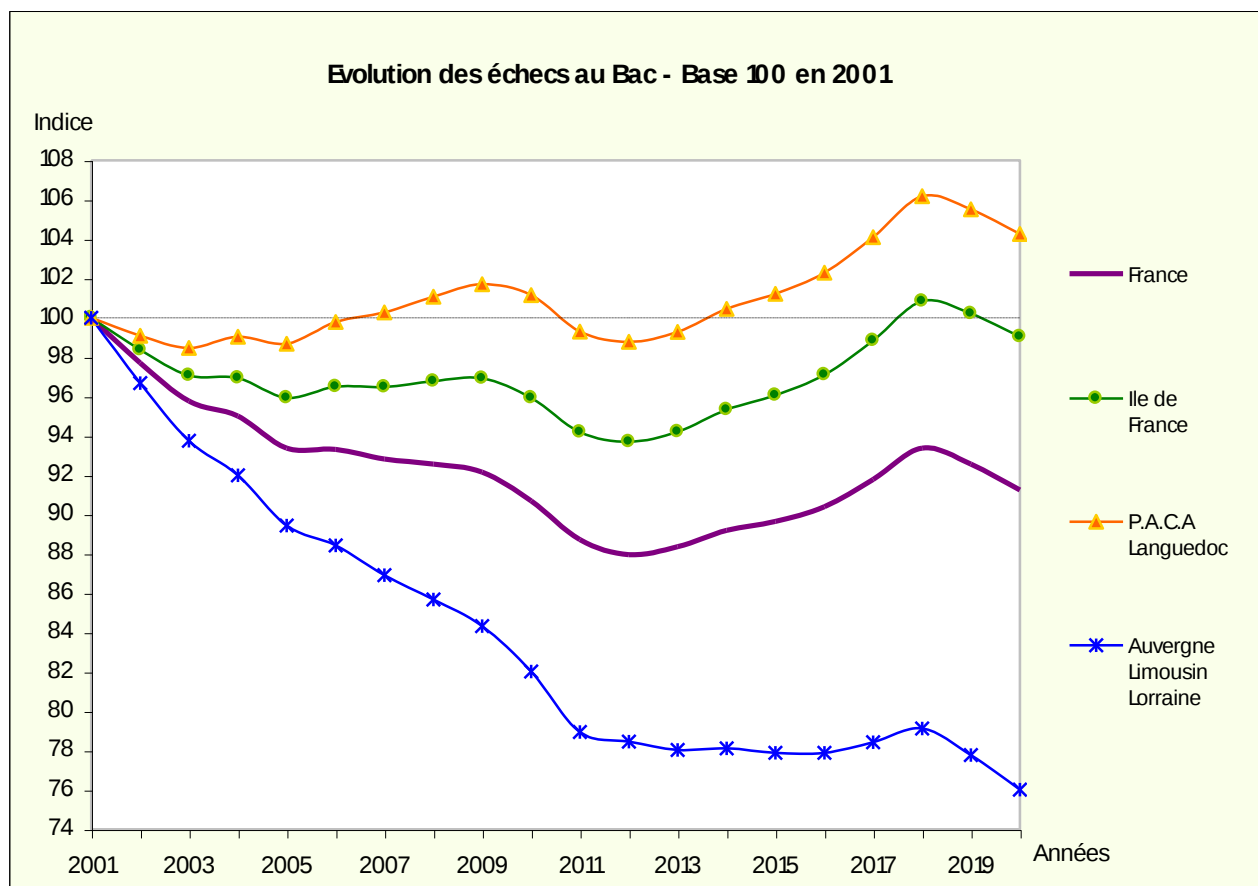
Le nombre annuel de bacheliers décroît à une vitesse cependant moins rapide que celle des jeunes de niveau bac, du fait de l'amélioration du taux de réussite au diplôme.. Il se réduit modérément jusqu'en 2009 (-2,7% par rapport à 2001), puis plus fortement. Le plancher est atteint en 2012 (-7,2% par rapport à 2001, soit environ 456.000 bacheliers au lieu de 491.000), date à partir de laquelle la tendance s'inverse jusqu'en 2018 (sans que ce mouvement de hausse permette de retrouver l'effectif annuel de bacheliers de début de période : -1,4% en 2018 par rapport à 2001), puis reprend en fin de période (-3,7% en 2020 par rapport à 2001). Seules les

régions Ile de France, Corse, Paca, Languedoc-Roussillon, et Rhône Alpes) verront le nombre de bacheliers rester constant, voire augmenter.



La population des jeunes échouant chaque année au bac décroît. Elle évolue en suivant les mêmes sens de variations et les mêmes années d'inflexion que celle des bacheliers. Sa courbe représentative est toutefois située sous celle des bacheliers, l'amélioration des taux de réussite en première moitié de période au diplôme accélérant l'effet purement démographique. Le plancher est atteint en 2012 : le nombre d'échec au bac est inférieur de 12% à celui de 2001 (soit environ 115.000 jeunes au lieu de 130.000). En 2018, le nombre de jeunes échouant au bac aura à nouveau augmenté : il sera alors inférieur de 6,6% à celui de 2001.

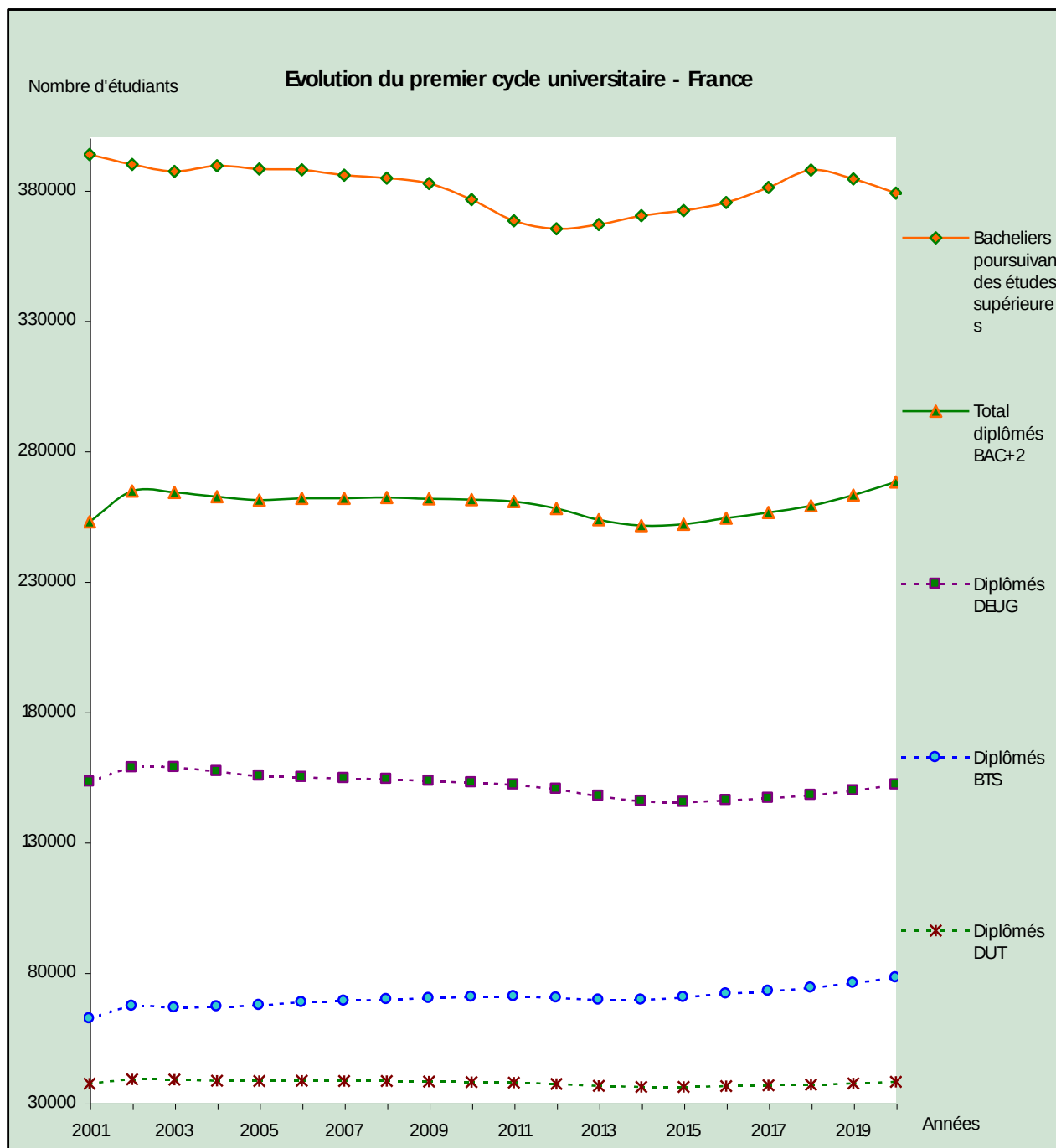
L'évolution du nombre de jeunes en échec au bac – catégorie susceptible d'être attirée par des contrats militaires qualifiants, pour des raisons économiques (infra, 1.3 Motivations à l'engagement) – n'est pas favorable aux forces armées. Ceux-ci ne devraient s'accroître qu'en Languedoc-Roussillon et PACA, et ce seulement à partir de 2008, lorsque la croissance démographique des jeunes sera suffisamment puissante pour plus que compenser la réduction du taux d'échec au bac.

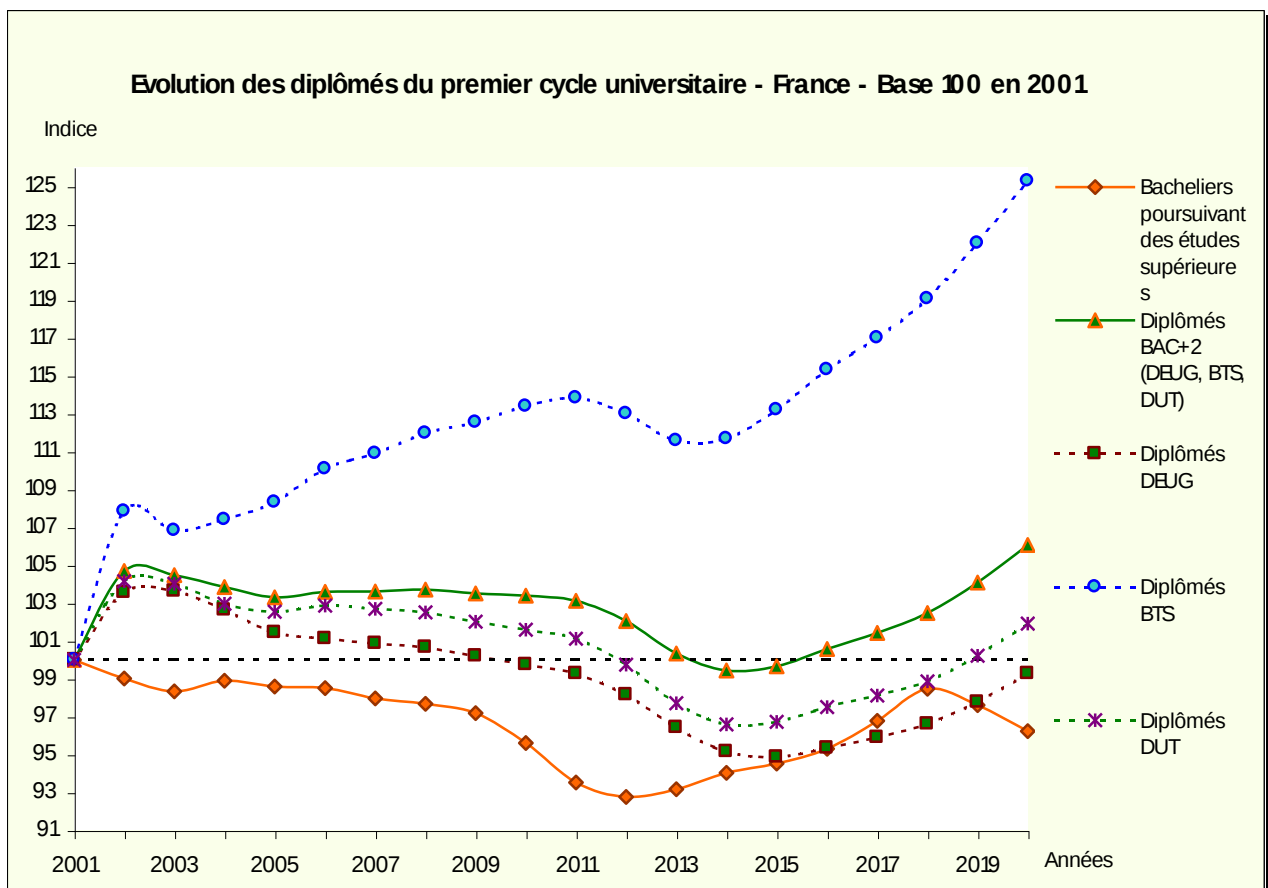


(c) Le premier cycle de l'enseignement supérieur

En dépit d'une diminution du nombre de bacheliers poursuivant des études supérieures, **le nombre de diplômés du premier cycle d'études supérieures, toutes formations confondues va connaître une relative stabilité durant la période**, amorçant une baisse à partir de 2011 et retrouvant en 2020 le niveau de 2002. L'amélioration du taux de diplômés va en effet s'accroître

suffisamment pour contrecarrer l'effet démographique. Cependant, cette amélioration globale du taux de réussite est à imputer exclusivement aux études de **BTS** qui constituent le choix d'orientation d'environ un quart des étudiants du premier cycle de l'enseignement supérieur.

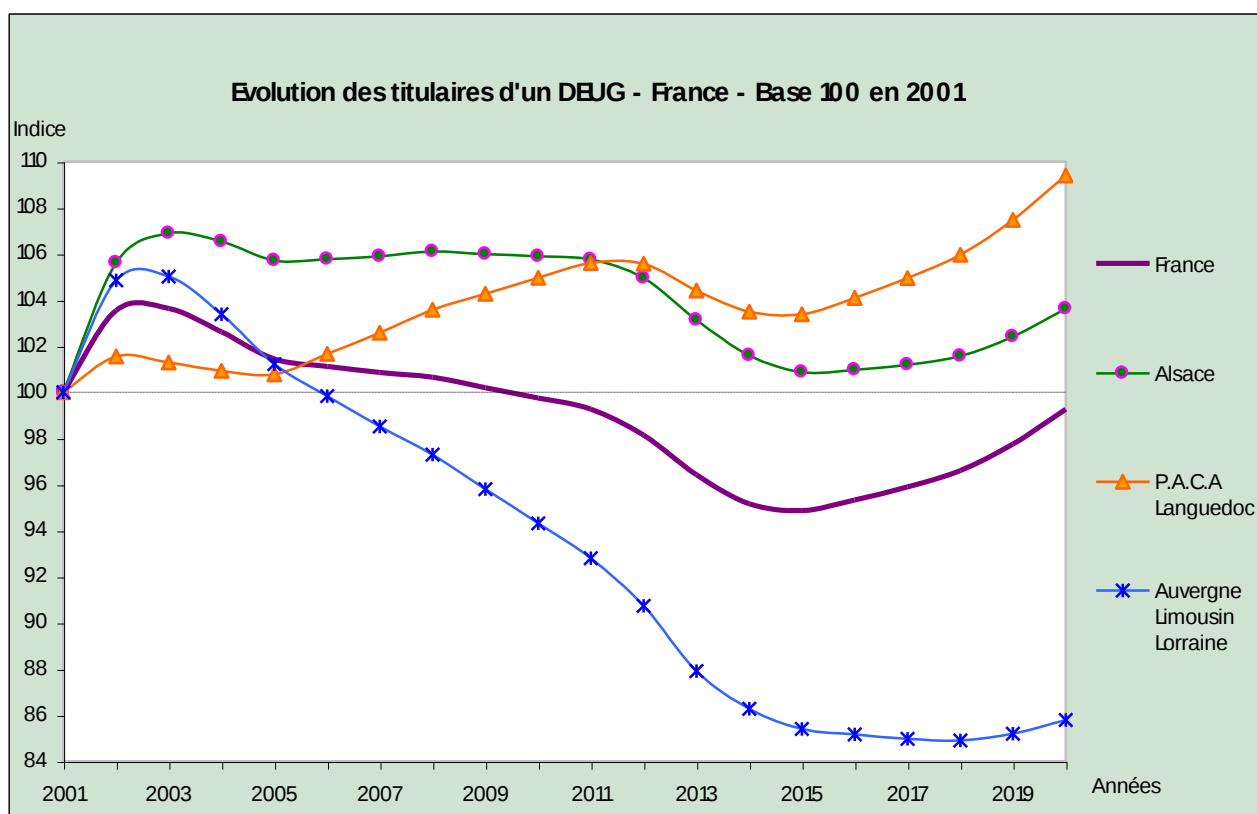




□ Le DEUG

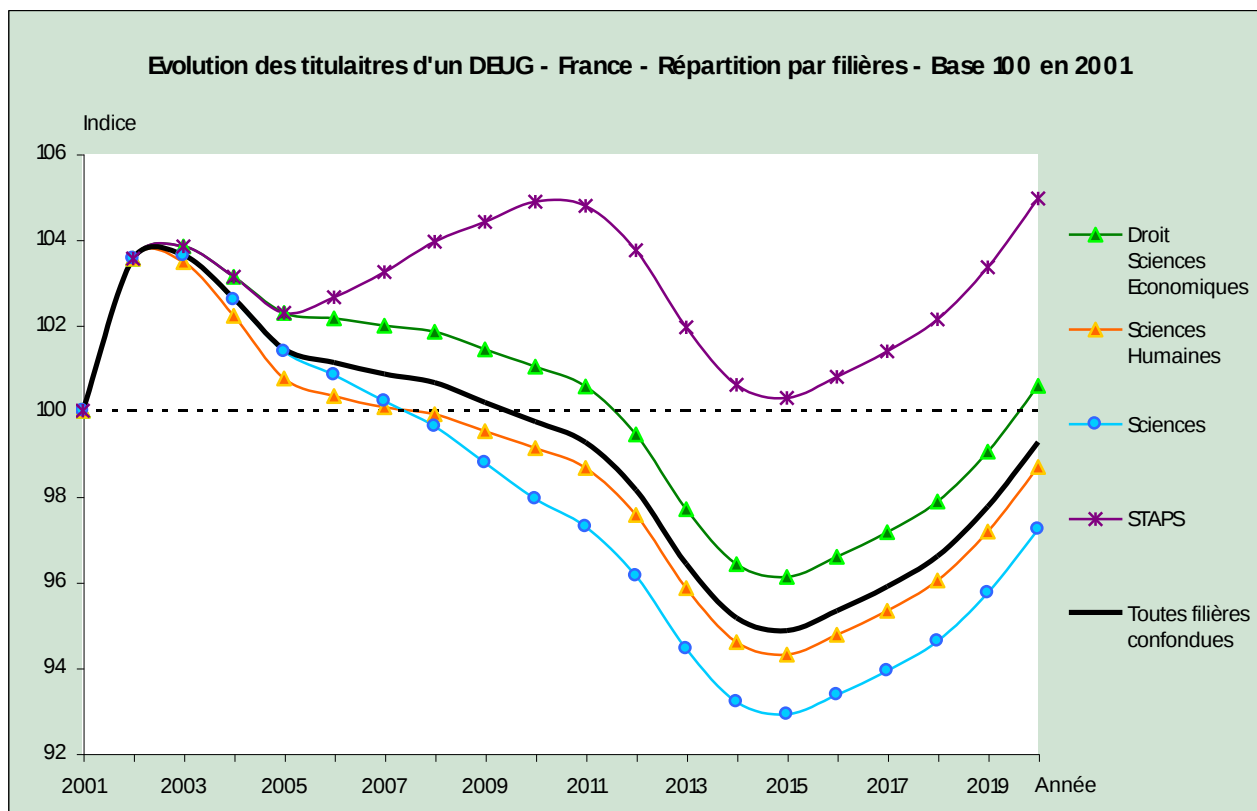
Grâce au maintien démographique des 20-24 ans, le nombre annuel de jeunes **diplômés d'un DEUG** reste supérieur ou égal à celui de 2001, jusqu'en 2009 (maximum : +3,6% en 2003 par

rapport à 2001). En effet, en tout début de période, le nombre de diplômés bénéficie encore du dynamisme démographique des générations précédentes : en effet, le DEUG pouvant être obtenu en 5 années, le nombre de diplômés intègre des volumes d'étudiants ayant redoublés une ou plusieurs fois, étudiants plus nombreux que les générations s'inscrivant actuellement en première année. Les effets du ralentissement démographique sont donc atténués en début de période car décalés dans le temps. La réduction du nombre de diplômés du DEUG s'amorce cependant dès 2003. **De 2010 à 2020, il reste inférieur à l'effectif de 2001.** Le plancher est atteint en 2015 (-5,1% par rapport à 2001, soit environ 145.000 étudiants contre 153.000. A aucun moment on ne retrouvera le niveau de diplômés connu en 2002, en dépit du redressement réamorçé à partir de 2015.



De part leur caractère peu professionnalisé, les étudiants titulaires d'un DEUG - et encore plus ceux en situation d'échec au diplôme (*infra, méthodologie*)- sont susceptibles d'être attirés par le marché du travail militaire.

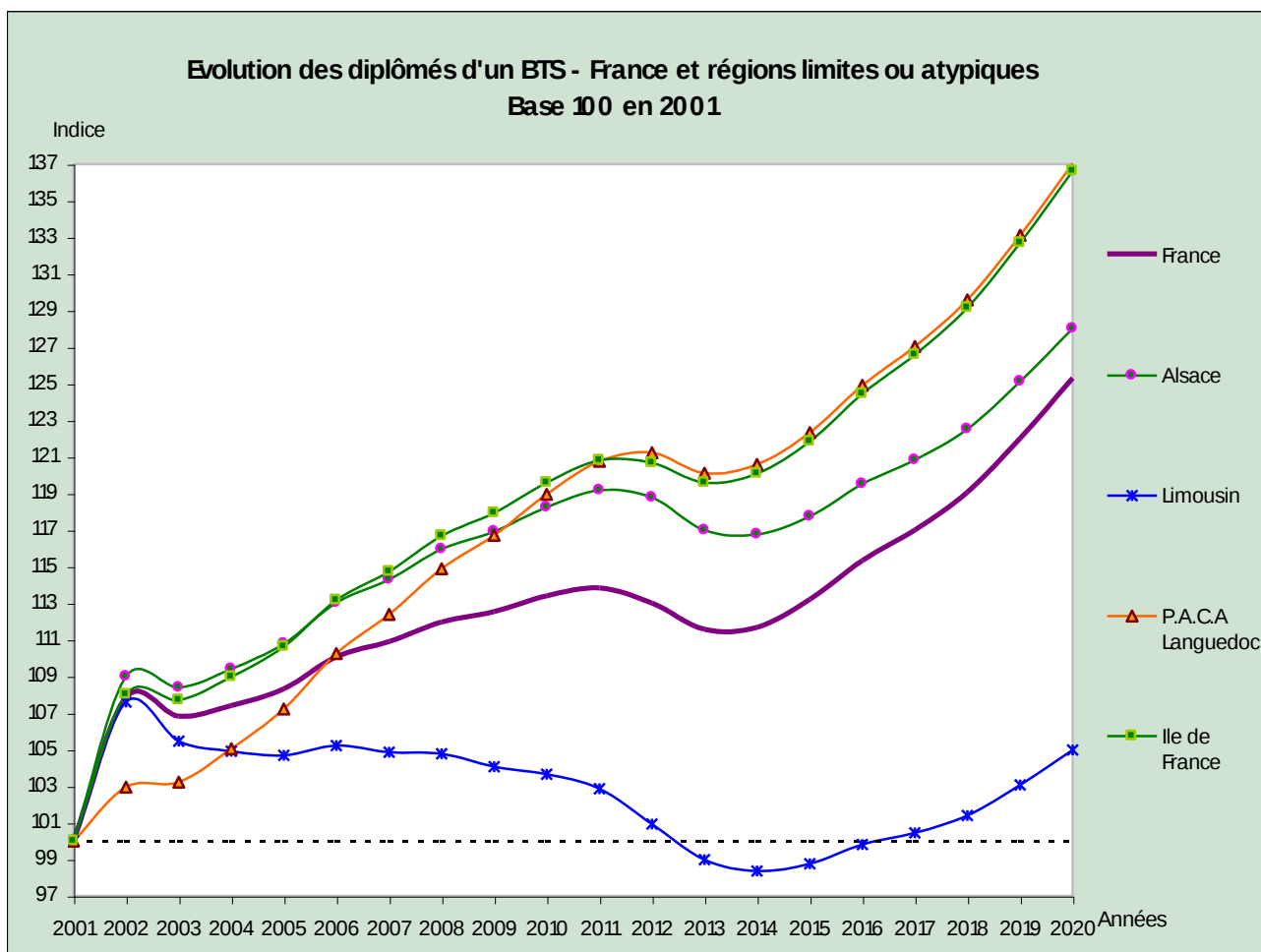
Une lecture détaillée par filière de l'évolution des inscriptions en DEUG et du nombre de diplômés révèle deux points intéressants. D'une part, les titulaires d'un **DEUG de droit** – souvent tentés par des carrières juridiques et qui, à la suite d'un échec, se replient sur des concours tels que celui de la Gendarmerie ou de la Police – va se réduire un peu moins vite que celui des diplômés de la plupart des autres filières universitaires. D'autre part, on note une exception à ce ralentissement des flux annuels de diplômés du DEUG : la filière sportive **STAPS**. Le nombre de diplômés de cette filière va en effet rester stable au cours des prochaines années, du fait d'une tendance croissante à l'augmentation du nombre d'inscriptions dans cette discipline. Or cette filière est déjà confrontée à un manque important de débouchés (Cf. Le rapport Camy sur l'insertion professionnelle des jeunes issus de la filière STAPS, à paraître) et pourrait constituer une **niche d'emploi** pour les armées.



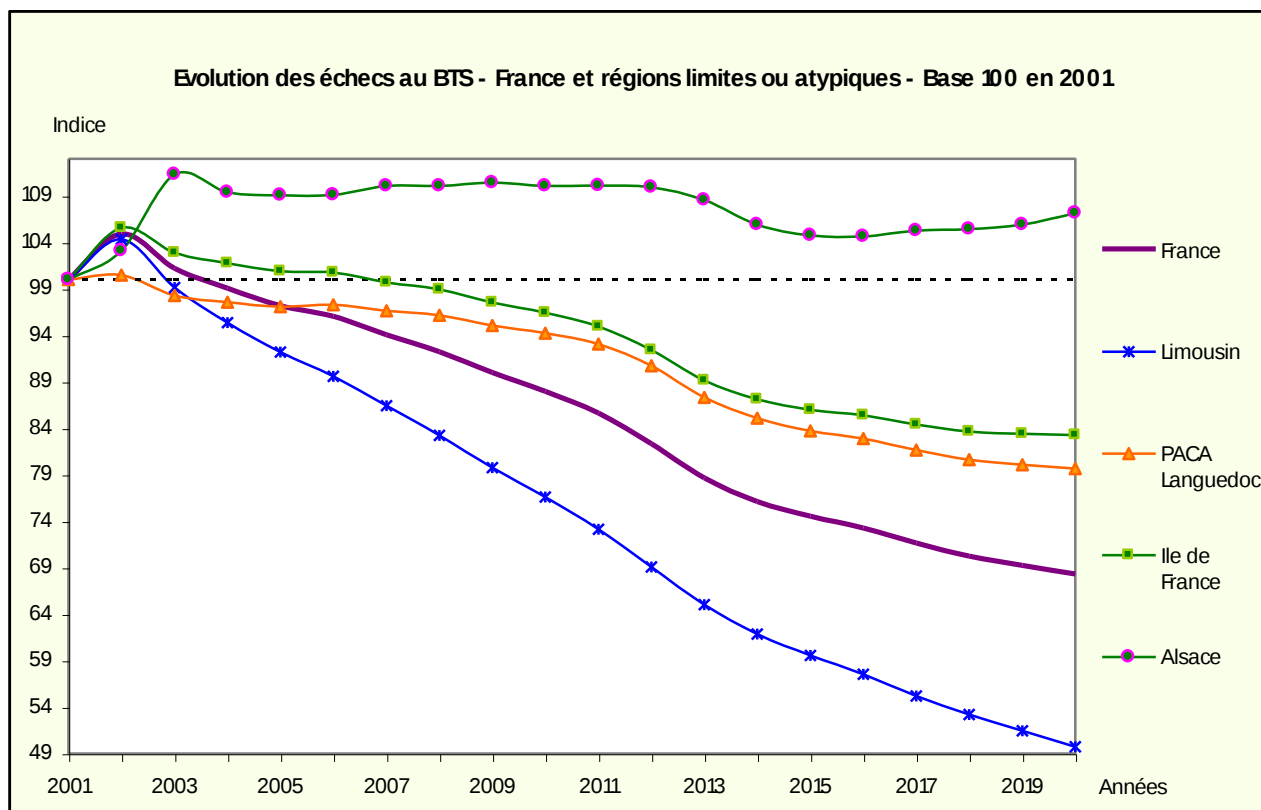
□ Le BTS

Le nombre annuel de diplômés d'un BTS va s'accroître d'ici 2020, passant de 62.000 à 78.000 ; l'amélioration des taux de réussite parvenant dans l'ensemble à plus que compenser le ralentissement démographique. Néanmoins, dans certaines régions peu dynamiques sur le plan démographique (Limousin, Poitou, Pays de Loire, Auvergne, Lorraine, Champagne Ardenne, Basse Normandie, Bourgogne, Bretagne), les obtentions du BTS resteront stables ou diminueront entre 2002 et 2014 avant d'amorcer une remontée qui ne permettra pas toujours d'atteindre le niveau de 2002.

Il est cependant peu probable que ces jeunes puissent constituer une cible pour les Armées dans la mesure où le caractère professionnalisant de leur formation les prédisposent à obtenir un emploi sur le marché du travail privé – en tous cas leur octroie davantage de chance qu'aux titulaires d'un DEUG. **En revanche, certains jeunes en situation d'échec au diplôme** (33.500 en 2001, 23.000 en 2020) **seraient susceptibles d'être captés par les Armées**. En s'inscrivant en BTS ils avaient délibérément fait le choix d'une filière courte et d'une insertion rapide sur le marché du travail ; mais leur échec au diplôme restreint fortement leurs chances d'embauche en les reclassant finalement, au bout de trois années dans l'enseignement supérieur, voire plus, parmi les jeunes de niveau BAC, diplôme le plus élevé qu'ils possèdent.



Le nombre de jeunes échouant au BTS diminue régulièrement et fortement à l'horizon 2020 (-32% par rapport à 2001, soit environ 23.000 étudiants contre 33.500) sous l'effet d'une amélioration importante des taux de réussite tout au long de la période, effet amplifié à partir de 2012 par la baisse démographique des 20-24 ans.

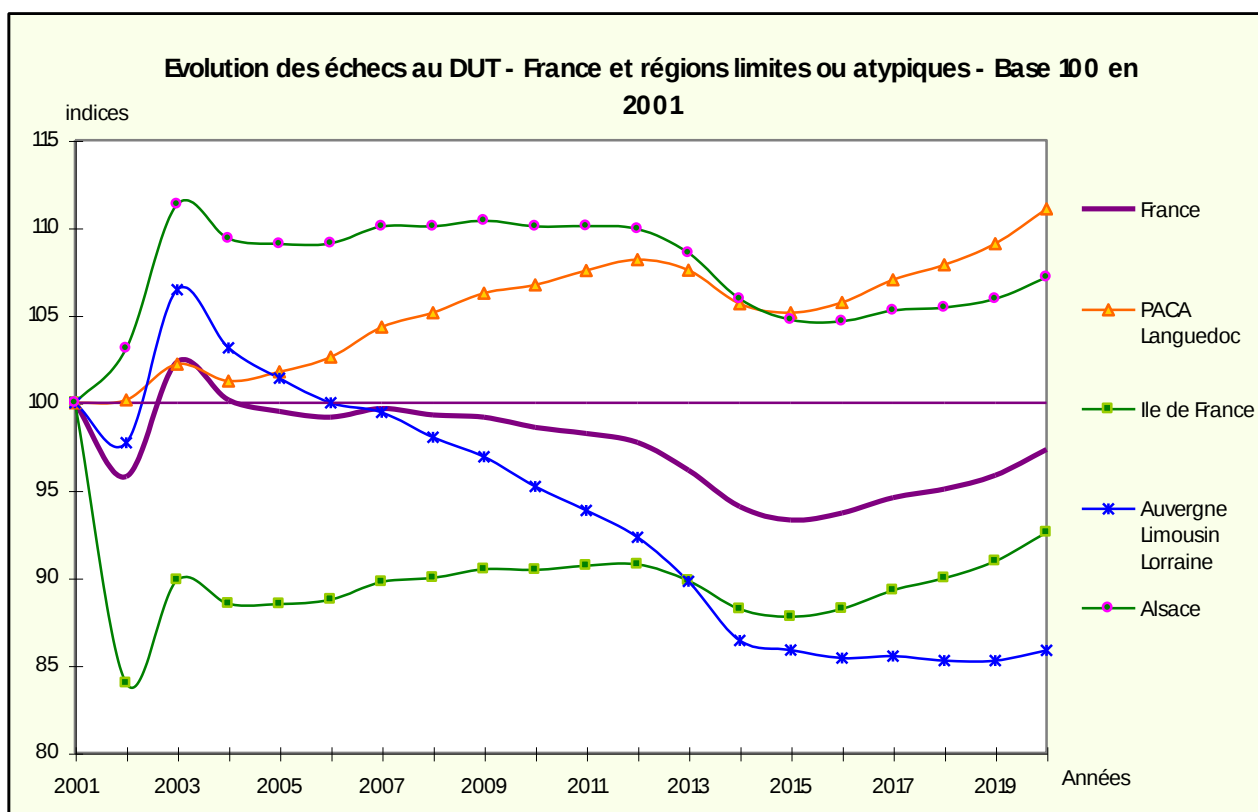
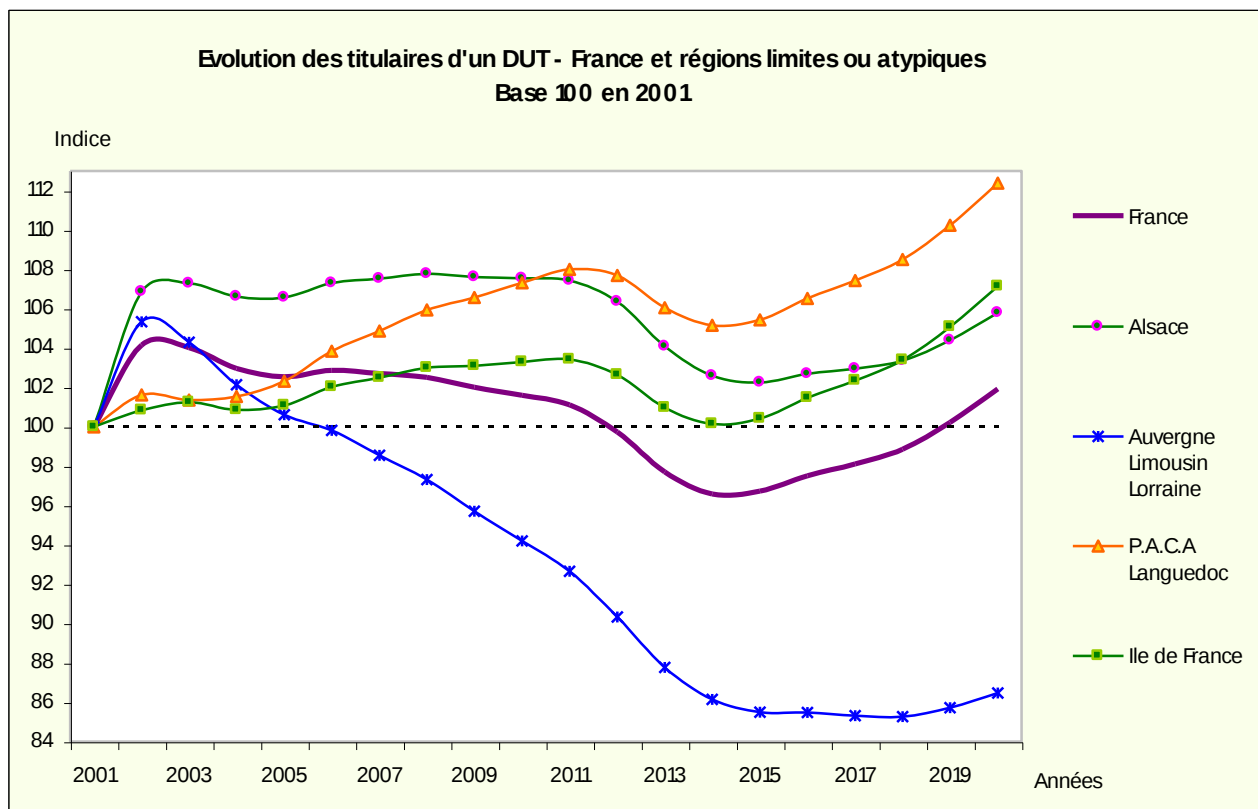


□ Le DUT

Le nombre national d'étudiants obtenant un DUT va diminuer lentement à partir de 2003, jusqu'à atteindre un plancher en 2014. La décroissance s'accélère ensuite. Le plancher est atteint en 2015 (-6,7% par rapport à 2001, soit 5100 contre 5500 jeunes), date à laquelle la tendance se retourne. Le volume de diplômés annuels d'un DUT retrouvera en 2020 un niveau similaire à celui connu en début de période, soient 38000 diplômés.

Pour les mêmes raisons que les jeunes titulaires d'un BTS, **les titulaires d'un DUT ne semblent pas constituer un vivier de recrutement pour les Armées.**

En revanche, et toujours pour des raisons semblables à celles concernant les BTS, **certains étudiants en situations d'échec au DUT sont susceptibles d'être captés par les Armées.** Ces étudiants en situation d'échec seront en particulier en hausse dans les régions PACA, Languedoc-Roussillon et Rhône-Alpes. Cet effectif annuel d'étudiants en situation **d'échec au DUT baisse** modérément entre 2003 et 2012



(d) Les deuxième et troisième cycles de l'enseignement supérieur

Pour des raisons administratives et méthodologiques (*infra*, méthodologie), il n'existe pas de données fiables sur les diplômés du deuxième et troisième cycle de l'enseignement supérieur. Il est donc impossible de réaliser un scénario tendanciel. Néanmoins, on peut émettre un avis managérial sur le principe même du recrutement, à des postes de militaire du rang ou de sous-officier (possibilité légalement offerte), de ces jeunes fortement diplômés.

Si du strict point de vue des compétences un employeur à intérêt, à coût du travail équivalent, à embaucher l'individu le plus qualifié, du point de vue du management le principe est discutable. En effet, **la surqualification pose des problèmes managériaux importants**. Dans les armées, un niveau de diplôme excessivement élevé des engagés faiblement gradés risque de poser des problèmes organisationnels, en particulier des problèmes de **légitimité d'une autorité hiérarchique** parfois moins diplômée. Ces problèmes sont susceptibles d'être aujourd'hui d'autant plus patents que la professionnalisation induit une part de recrutement auprès de personnes peu imprégnées de la culture militaire et de la rigueur de son système de commandement.

Ce type de candidature ne devait en revanche pas être problématique lorsqu'il résulte de **stratégies de contournement** de limites légales aux concours externes d'officiers. Il est en effet parfois possible, pour certains diplômés du deuxième ou troisième cycle de l'enseignement supérieur ayant dépassé la limite d'âge des concours d'officier depuis peu de temps, d'intégrer l'armée au grade de sous-officier afin de changer rapidement de corps par le biais de concours interne. Auquel cas, ces candidatures tendent plutôt à **stabiliser l'organisation militaire** ; tandis qu'elles la déstabilisent lorsque les engagés fortement diplômés sont consignés dans des postes situés en bas de l'échelle hiérarchique.

Section 2 – Les motivations à l'engagement

L'extrapolation de tendances à partir de l'étude de macro-variables démographiques et éducatives n'est qu'un moyen d'esquisser en dynamique les contours du marché du travail militaire à horizon 2020. L'explication plus détaillée de l'évolution de ce marché nécessite de revenir en amont sur les comportements individuels des candidats et de recourir à une analyse microéconomique. On utilisera pour ce faire les motivations des candidats. Si la question des motivations à l'engagement a été abordée dans plusieurs travaux récents (2.1), le cadre sociologique de ces derniers s'avère inadapté pour notre perspective. Nous en avons donc déduit une nouvelle typologie, mieux centrée sur les variables économiques et reliée de manière pertinente à des tendances démographiques, économiques et de formation (2.2). Il est ensuite possible, sur cette base, d'affiner le vivier de recrutement des armées en réalisant une géographie des profils types des candidats (2.3)

2.1 Les données qualitatives disponibles

Il n'existe aucune étude transversale des motivations à l'engagement (à la fois inter-armée et pour tous les niveaux hiérarchiques). L'analyse de O. Benoit-Guilbot, J.V. Pfirsch (1998) relative aux seuls militaires du rang dans l'armée de terre fournit cependant des pistes intéressantes. Dans leur étude *La Décision d'engagement volontaire des militaires du rang : l'armée de terre*, les auteurs dressent un profil socio-démographique des engagés et établissent une typologie des motivations à l'engagement constituée par 4 profils types. Ces derniers reflètent à la fois les motivations et les processus identitaires qui en découlent. La typologie retenue est par ailleurs cohérente avec deux autres études du C2SD réalisées auprès de jeunes civils (E. Lada, C. Nicole-Drancourt (1998), *Images de l'armée et insertion des jeunes*, chapitre 3 « Les Représentations et l'engagement » ; O. Galland, J. V. Pfirsch (1998), *Les Jeunes, l'armée et la nation*).

□ Les « carriéristes »

Ils ont généralement connu un militaire dans leur entourage. Ils sont sensibles au côté « physique » du métier, au changement constant, aux valeurs militaires (pp. 78-83). Ils estiment avoir un statut social et économique meilleur que celui qu'ils auraient pu obtenir dans le civil (p. 102)

□ Les « idéalistes »

Jugés plus militaires que les militaires, leur engagement est l'aboutissement d'une vocation et d'un idéal (p. 74). Ils recherchent le combat réel et sont eux aussi sensibles à l'engagement physique.

□ Les « opportunistes »

Leur engagement résulte d'un calcul économique à long terme : c'est le résultat d'une stratégie globale de recherche d'emploi et plus précisément d'une stratégie de formation professionnelle. Ils sont attirés par la stabilité de l'emploi que confère l'engagement (p. 91), bien que le chômage ne soit pas le déterminant majeur de leur engagement. Faire carrière n'est pas leur objectif prioritaire. Ils envisagent l'emploi militaire puis civil comme une trajectoire continue (p. 76) et ont généralement des projets de reconversion dès le début de leur engagement (p. 133).

□ Les « réfugiés »

Leur engagement résulte d'un concours de circonstances, d'une décision prise dans l'urgence - besoin de stabilité de statut ou de conditions de travail, besoin d'argent (pp. 94-6) - et à court terme. Ils n'ont au départ aucun projet de reconversion future (p. 134)

Ces quatre profils apportent un éclairage intéressant à l'analyse. Il leur manque cependant une évaluation quantitative (l'étude ayant été réalisée sur un échantillon non représentatif des EVAT) et, surtout, ces profils étant établis à partir d'une grille de lecture essentiellement sociologique, ils sont inadaptés pour une approche économique. C'est la raison pour laquelle nous en avons extrait les caractéristiques les plus pertinentes du point de vue de la microéconomie du travail et avons reconstruit une nouvelle typologie plus adaptée à notre objet.

2.2 Vers une typologie pertinente

La typologie suivante des profils des candidats ou des engagés auprès des forces armées distingue ceux pour lesquels les **variables économiques** sont sans influence véritable (a) et ceux qui, au contraire, y sont sensibles (b). Précisons qu'il s'agit d'une typologie qualitative : rien ne

permet de chiffrer l'importance des différents types d'engagé. Il serait par conséquent très souhaitable d'entreprendre une recherche permettant une évaluation quantitative.

(a) Les candidatures non-sensibles aux variables économiques

Une première catégorie d'engagés ou de candidats regroupe les « carriéristes » et les « idéalistes ». Ceux-ci ont pour point commun d'avoir des motivations assez indépendantes de l'évolution économique. Pour cette raison, ils ne peuvent pas constituer un objet d'analyse économique.

(b) Les candidatures sensibles à des variables économiques

Cette seconde catégorie, centrale pour l'analyse dynamique du marché du travail militaire, regroupe les personnes dont les motivations sont, au contraire, liées à des facteurs économiques. Toutefois, on trouve parmi celle-ci, deux profils d'individus différents : les uns, que nous nommerons candidats « actifs », les autres candidats « passifs ».

□ Les « actifs »

Il s'agit d'individus dont la candidature ou l'engagement résulte d'une **stratégie économique** déterminée (stratégie **d'emploi** et/ou **de revenu** et/ou de **formation professionnelle à long terme**), conscients de ne pas faire carrière dans l'armée. Ce profil permet de repenser la relation entre le marché du travail militaire et le marché du travail civil, non plus en termes de substituabilité mais de complémentarité, à travers des plans de carrière.

□ Les « passifs »

Il s'agit d'individus dont la candidature ou l'engagement résulte d'une **injonction économique**. Il ne s'agit donc pas d'un désir d'engagement issu d'une stratégie active mais d'une nécessité économique souvent urgente, subie.

L'évolution du nombre de ces candidatures sensibles à la variable économique peut et à l'évolution des niveaux d'étude. Il existe en effet **une relation entre le profil de ces candidats et le niveau d'étude.**

□ **Les « actifs »**

On peut en effet penser que les **candidats actifs**, déployant une réelle stratégie économique de moyen ou long terme, ont dans l'ensemble **atteint un certain niveau d'études qui leur octroie une plus grande rationalité** – ce qui, en théorie économique, correspondrait à un modèle type où l'individu aurait une certaine capacité à collecter l'information et à faire des choix à la suite de calculs intégrant des éléments certains et futurs auxquels il attribuerait une probabilité d'occurrence.

Sans support quantitatif, nous postulerons le seuil de ces candidatures actives à des jeunes ayant obtenu **au minimum le baccalauréat.**

Ainsi, *toutes choses égales par ailleurs* une augmentation du nombre de bachelier induit une augmentation du nombre de candidatures correspondant à des stratégies « actives ». Néanmoins, *toutes choses considérées*, il apparaît que le volume des candidatures « actives » est conjointement influencé par l'évolution du marché du travail civil.

On suppose en effet que l'accroissement des tensions sur le marché du travail, aux niveaux de qualifications considérés, augmente l'attractivité des emplois militaires, en raison de la formation et de la compétence professionnelle qu'ils offrent, garant d'une meilleure d'insertion future. **Lorsque les perspectives d'emploi sont mauvaises, les candidatures « actives » se décident avant-tout par rapport à la formation professionnelle et l'évitement du chômage que permettent les emplois militaires.**

En revanche, une amélioration du marché du travail civil tend à réduire le nombre de candidatures « actives ». Dans un marché du travail relativement équilibré (faible chômage), la variable clé pour les armées (autrement dit, la motivation à l'engagement pour les offreurs de travail) est la rémunération. En d'autres termes, **lorsque les perspectives d'emploi sont bonnes, les candidatures « actives » se décident avant-tout par rapport à l'attractivité salariale potentielle des emplois militaires** (avantages en nature compris).

L'évolution du volume des candidats « actifs » dépend donc de la conjonction entre deux variables, l'une **démo-éducative** – le nombre de jeunes bacheliers, c.a.d. des jeunes potentiellement capables de développer des stratégies calculées à long terme - l'autre **économique** (les niveaux de chômage ou de rémunération). Précisons cependant que l'horizon de décision de ces calculateurs est long et que leur rationalité leur permet de se distancier des mouvements conjoncturels. Ainsi, par exemple, parmi ces tensions, ce n'est pas tant le taux de chômage conjoncturel général qui constitue la principale variable aux yeux de ces candidats, que l'évolution tendancielle qu'ils perçoivent de celui-ci et plus précisément celle des **besoins en recrutement par niveau d'étude, de diplôme et de compétence**.

Une augmentation du nombre de bacheliers et/ou des tensions sur le marché du travail et/ou des avantages salariaux des emplois militaires correspondant à leur niveau de qualification tend à augmenter le nombre des candidatures correspondant à des stratégies « actives »

□ Les « passifs »

Inversement, les **candidats « passifs »**, en proie à des difficultés économiques sont probablement en majeure partie des **individus non ou peu qualifiés**. Car la principale pression économique subie, les incitant à s'engager, est celle du chômage. Or, toutes les études le prouvent, il existe une **très forte corrélation entre chômage et niveau de diplôme**. « Quelle que soit la filière suivie, l'obtention du diplôme favorise l'accès à l'emploi et protège du chômage, davantage cependant les hommes que les femmes »². Lorsque l'employabilité est faible, l'essentiel est de ne pas être au chômage. **Le volume des candidats « passifs » est donc fortement lié à l'évolution conjoncturelle de l'activité économique et des niveaux d'étude et de diplôme**. Notons toutefois que l'élément influençant le volume de ces candidatures à horizon de décision court n'est pas tant l'état

² *Economie et Statistiques* (1999), n°323, p. 3. Les séries longues de l'INSEE relatives au marché du travail confirment, d'une part, que le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes, et, d'autre part, qu'à mesure que le niveau de diplôme s'élève, le taux de chômage diminue. On note toutefois quelques exceptions à la règle concernant les diplômés d'un BEP ou CAP : ceux-ci ont parfois des taux de chômage identiques voire inférieurs aux diplômés du bac – l'explication résidant dans le caractère professionnalisant de leur diplôme qui, à niveau Bac-1 peut parfois leur octroyer une plus forte employabilité. En 1997, 1998 et 1999, le taux de chômage des diplômés d'un CAP ou BEP était respectivement de 11%, 10.8% et 10.7% tandis que celui des bacheliers était respectivement de 11.6%, 11.2% et 10.8%.

réel de la conjoncture économique, mais la perception subjective ou parcellaire que ces jeunes ont de ce type d'information.

Une augmentation visible du chômage et/ou du nombre de jeunes peu qualifiés s'accompagnera d'une augmentation du nombre de candidats « passifs ».

Soulignons par ailleurs que si ces engagés, issus de candidatures passives, n'ont pas initialement une certaine attirance pour l'armée, ils risquent de poser des **problèmes managériaux**. Leur entrée dans l'organisation militaire résultant avant tout d'un choix par défaut, leur motivation et leur capacité d'adaptation aux règles des organisations militaires pourraient être problématiques. Leur intégration reposera en tout cas sur la capacité des armées à convaincre ces engagés d'une possible convergence entre leurs objectifs personnels (ou leur absence d'objectif) et les siens.

Les projections régionales relatives aux flux de diplômés et de non qualifiés, réalisées précédemment (*supra*, section 1), sont par conséquent à nouveau sollicitées, puisqu'elles sont, avec les variables économiques, les variables explicatives de l'évolution du nombre de ces candidats « économiques ». Elles permettent d'envisager la répartition géographique des profils types de candidats et son évolution.

Section 3 – La demande des armées et des organisations concurrentes

Les besoins quantitatifs et qualitatifs, présents et futurs, de la demande de travail des forces armées demeurent largement exogènes. Les données communiquées sont agrégées au niveau national : il n'est donc pas possible de les détailler même pour les armes dont le recrutement est manifestement local. En outre, on ne peut préciser la demande de travail des armées et son évolution en considérant, conjointement à ces données globales, la répartition géographique des effectifs militaires professionnels puisque pour certaines armées la zone d'affectation est sans rapport avec l'origine géographique des candidatures. Les éléments fournis par les différentes armées ne permettent pas d'étudier de manière approfondie la concurrence inter-armée.

On peut cependant mettre en lumière l'évolution future des volumes de recrutement de chaque armée (section 3.1) afin de permettre sa confrontation prochaine avec l'évolution de l'offre de travail. On esquissera également les traits saillants de la concurrence inter-armée (section 3.2), ainsi que celle entre les emplois militaires et les emplois proposés par la Police Nationale et le marché privé de la sécurité (section 3.3) et celles, du strict point de vue salarial, avec le marché du travail civil privé dans son ensemble, d'une part, et la fonction publique dans son ensemble, d'autre part (section 3.4).

3.1 Les volumes de recrutement futurs des armées

Il s'agit ici de recenser les volumes nationaux de recrutement futurs des engagés situés en bas de l'échelle hiérarchique, à savoir les militaires du rang pour l'armée de Terre, l'armée de l'Air et la Marine et les sous-officiers pour la Gendarmerie. Ces volumes permettent de dégager pour chaque Arme, une tendance par rapport au niveau de son recrutement actuel : tendance à l'augmentation, au maintien ou à la réduction. En confrontant cette tendance à celle du vivier de recrutement général et, en particulier, à celle des deux types d'engagés économiques, il sera alors possible de conclure sur l'évolution des contraintes pesant sur le recrutement des différentes armées.

□ Gendarmerie

Dans la Gendarmerie, le nombre de **sous-officiers** engagés annuellement devrait rester **stable** durant les huit prochaines années, soit **4500 par an**³.

□ Armée de l’Air⁴.

Militaires du rang Le nombre de recrutement annuel de militaires du rang au poste de **MTA**, fixé à 3300 pour l’année 2001, 3100 pour 2002, devrait ensuite se **stabiliser** à 2400/an jusqu’en 2008.

Sous-officiers Le volume de recrutement annuel de sous-officier sous contrat devrait rester **stable** d’ici l’année 2008 à **1500 par an**

□ Armée de Terre⁵

Militaires du rang Le nombre de recrutement annuel d’**EVAT**, estimé à 8200 pour l’année 2002, va progressivement **s’accroître** pour se **stabiliser à 9000 à partir de 2006** et jusqu’en 2016. Il se réduira ensuite au niveau stable de 8500/an.

Le recrutement de **VDAT** au niveau militaire du rang, restera stable à horizon 2020 : 5300 recrutements annuels de **militaires du rang**

Sous-officiers Le recrutement des **sous-officiers sous contrat, EVSO** sera de 1500/an jusqu’en 2007, puis se réduira de manière stable à 1350/an .

□ Marine

Dans la Marine, les volumes futurs de recrutement nous sont inconnus.

L’Armée de Terre est la seule arme qui, selon les prévisions actuelles susceptibles d’être modifiées par la loi de programmation militaire de 2003, connaîtra des fluctuations dans ses volumes de

³ Sources : Centre de Prospective de la Gendarmerie Nationale, mai 2002

⁴ Sources : Direction du personnel militaire de l’armée de l’air, mars 2001

⁵ Sources : Direction du personnel militaire de l’armée de terre, juin 2002

recrutement de militaires du rang à partir de l'année 2003. En base 100 en 2003, l'indice augmente jusqu'à 105,9 entre 2006 et 2016, puis se maintient à 102,2.

Dans l'ensemble, à partir de 2003 les volumes annuels de recrutements restent relativement stables. Par conséquent, les conditions du recrutement sont donc données exclusivement par l'évolution du vivier de recrutement (offre de travail) et la capacité des différentes armes à agir sur les motivations à l'engagement.

3.2 La concurrence inter-armées

Le tableau ci-dessous ⁶ met en perspective la concurrence entre les armées, selon la tranche d'âge légale, la rémunération, le niveau de diplôme ou d'étude et la zone géographique du recrutement et de l'affectation, ainsi que le grade hiérarchique proposé.

		Niveau d'études						
		Sans qualification	Brevet	BEP CAP	Terminale	BAC	BAC+2	> BAC +2
Armée de Terre	recrutement national	← Militaire du rang EVAT 1000 Euro/mois 17 ans minimum →				← Sous-officier sous contrat conditions et rémunération non communiquées →		
		← VDAT Militaire du rang →				← VDAT Aspirant →		
Gendarmerie	recrutement national	← Sous-officier carrière →						
	affectation éloignée	Elève SOG - 1303 Euro/mois]18-36 ans[						

⁶ Sources : DPGN ; DPAT, DPAA, CIRAT.

Marine recrutement régional	← Militaire du rang Engag^{mt} initial courte durée [18-22 ans] rémunération non communiquée Militaire du rang → Engage^{mt} initial longue durée]17-25[rémunération non communiquée
Armée de l'air recrutement régional affectation proche	← Militaire du rang MTA – 1017 Euro/mois]17-23 ans[Sous-officier sous contrat (Bac ou BTS Pro) 1052 Euros/mois]17-23 ans[

(a) Le vivier des jeunes non ou très peu qualifiés

Pour les jeunes non ou très peu qualifiés (Brevet), la **Gendarmerie** et l'**armée de Terre** sont en concurrence au niveau **national**. Si l'on considère la possibilité de faire **carrière**, le montant de la **rémunération** et le **grade hiérarchique** proposé à ce niveau d'études, les candidats sont davantage susceptibles de postuler auprès de la **Gendarmerie**. Du seul point de vue des arguments pré-cités, un candidat ayant réussi aux deux concours optera pour le poste en Gendarmerie au dépend de celui auprès de l'armée de Terre. Cela étant, la mobilité géographique requise par la Gendarmerie ou la zone d'affectation possible dans l'armée de Terre peuvent constituer un autre argument influençant fortement la décision du candidat.

Par ailleurs, **cette concurrence s'intensifie dans les régions maritimes**, où la Marine recrute sur le même vivier. Ayant ciblé précisément les jeunes non ou très peu qualifiés pour l'engagement initial courte durée – donc ayant adapté les modalités du recrutement à ce niveau d'étude et développé un concept de reconversion – et recrutant dans une zone géographique où elle jouit d'un avantage culturel sur les autres armées, la **Marine** semble être en position supérieure par rapport à la Gendarmerie et à l'armée de Terre, pour capter les jeunes issus de ce vivier.

(b) Le vivier des jeunes titulaires d'un CAP, BEP ou ayant échoué au BAC

Ces jeunes constituent le principal vivier des recrutements au grade de militaire du rang. La **concurrence inter-armée est forte**. Elle est à son **maximum** dans les régions où le recrutement de la Gendarmerie et de l'armée de Terre coïncide avec le recrutement local à la fois de l'Armée de l'air et de la Marine (**Bretagne, Aquitaine, Languedoc-Roussillon, Nord-pas-de-Calais**).

La Gendarmerie est à nouveau mieux positionnée du point de vue du **statut fonctionnaire**, de la **rémunération** et du **grade hiérarchique** proposés à ces niveaux d'étude. Ce raisonnement qui positionne la Gendarmerie en situation avantageuse par rapport à ses concurrents, présuppose toutefois la réussite des candidats au concours. Par ailleurs, le primat de la **mobilité géographique** requis en Gendarmerie pourrait, pour certains candidats, jouer **négativement**. On peut penser que plus le candidat est âgé, plus il a de chance d'avoir une vie sociale et/ou une vie de couple stable et plus la mobilité géographique pourra lui apparaître comme un élément négatif.

(c) Le vivier des jeunes titulaires du bac ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur

Une forte concurrence se joue ici **entre les armées et au sein des armées** : les jeunes titulaires du Bac ou d'un diplôme supérieur étant susceptibles de postuler auprès de toutes les armées et sur des postes de **militaires du rang** comme de **sous-officier**. Il semblerait logique que leur choix se porte avant-tout sur les concours ouvrant au grade hiérarchique le plus élevé.

3.3 La concurrence entre les Armées, les entreprises privées de sécurité et la Police Nationale

Avec la professionnalisation, les candidats auprès des Armées seront probablement de plus en plus nombreux à ne pas rechercher un emploi militaire mais un emploi et/ou une formation. Les Armées sont donc virtuellement en concurrence avec le reste du marché du travail. Il n'est cependant pas possible, pour des raisons de volume de recherche, d'étudier en détail la position concurrentielle des Armées dans chacun des secteurs du marché du travail. On peut cependant avancer un élément d'ordre général concernant la concurrence des Armées avec le marché du

travail privé : tous les contrats proposés par les Armées, même aux grades hiérarchiques les plus faibles, offrent une **rémunération nette supérieure au SMIC**, à laquelle s'ajoutent souvent des **éléments ayant une valeur économique non négligeable** tels que l'hébergement, les réductions SNCF, voire l'alimentation.

Nous avons focalisé l'étude de la position concurrentielle des Armées en matière de recrutement au **marché de la sécurité privée et publique**, marché le plus pertinent en terme de domaine d'activité, donc de recrutement de main d'œuvre et de reconversion de celle-ci. Il s'agit de déterminer, d'une part, si les entreprises concurrentes présentes sur ce marché – à savoir les **entreprises privées de sécurité et de gardiennage** et la **Police Nationale** – recrutent leurs salariés sur un vivier commun aux armées et, d'autre part, quelle sont les arguments favorables au recrutement militaire.

(a) Le marché privé de la sécurité

Le marché privé de la sécurité connaît une croissance rapide. Après avoir connu une croissance de ses effectifs salariés de +16% en 1999, et +9% en 2000, la branche « prévention-sécurité » employait en France près de 100.000 personnes. Parmi ces salariés, neuf dixièmes sont des hommes et 92% occupent des postes d'agents d'exploitation⁷. Il n'existe pas de données spécifiques au vivier de recrutement de cette branche : le niveau d'étude et à l'âge moyen des employés de la sécurité privée **au moment de leur recrutement** est inconnu. **Il n'est donc pas possible de réaliser de comparaison rigoureuse entre le marché du travail des entreprises privées de sécurité et celui des organisations militaires.** On peut cependant explorer quelques pistes à partir des données disponibles.

On notera tout d'abord qu'en 2000, 27% des salariés des entreprises privées de sécurité – soit 27.000 personnes – avaient entre **18 et 26 ans**, tranche d'âge qui constitue approximativement le vivier de recrutement des armées. Néanmoins, aucune donnée relative au niveau d'étude des salariés du secteur privé n'étant disponible, il est impossible de savoir si le vivier, en terme de niveau d'étude ou de diplôme, est réellement le même. En outre, on soulignera que ces 27.000 18-26 ans représentent les jeunes **en poste** et non le volume de jeunes **recrutés annuellement**. Ce volume n'est cependant pas très éloigné de ce chiffre. En effet, en 2000, toutes tranches d'âge confondues, le taux d'embauche était de 80%. Autrement dit, la branche « prévention sécurité » a puisé une main d'œuvre égale à 80.200 personnes dans l'année. Mais ces 80% de nouvelle

⁷ Source : *Syndicat National des Entreprises de Sécurité*, Synthèse du rapport de branche 2000.

embauche dans l'année sont à rapporter aux **72% de départ annuel**. Ce chiffre témoigne de manière significative des conditions d'emploi dans ce secteur. Ainsi, parmi ces départs, 40% sont des fins de contrats à durée déterminée, 9% des licenciements, 26% des démissions et 16% des ruptures pendant ou à l'issue de la période d'essai (émanant, soit de l'employeur, soit de l'employé). **Le taux de rotation de la main d'œuvre est donc extrêmement élevé.**

Depuis 1998, la part des CDD diminue. En 2000, 35% des embauches concernait des postes en contrat à durée déterminée au lieu de 57 en 1998. Ces contrats sont parfois très court, en remplacement de congés payés. La transformation de CDD en CDI est assez faible : 12% en 1999, 6% en 2000. **L'emploi reste donc assez précaire.** Durant l'année 2000, 31 % des salariés des entreprises privées de la sécurité étaient embauchées depuis moins d'un an et 69 % depuis moins de quatre ans (chiffre relativement stable). **Les emplois semblent donc peu pérennes et ne désavantagent nullement les contrats courts proposés par les armées.**

90% des salariés de la branche a une rémunération comprise entre les échelons 120 et 140, soit entre **1123 et 1155 Euro bruts mensuel**, rémunération légèrement supérieure ou égale au SMIC et inférieure, en net, à celles des armées. Le travail s'effectue, pour 43% des salariés, la nuit entre 22h et 5h. Si la mobilité géographique n'est pas requise dans le privé, ce dernier, contrairement aux armées, n'offre en revanche aucun logement en plus du salaire, peu d'avantage sur les transports (seules 35% des entreprises attribuent des indemnités de transport hors remboursement de la carte orange). La formation professionnelle dans le secteur privé représente 1.5% de la masse salariale et concerne un tiers de l'effectif global.

En l'état actuel des données et des travaux disponibles, il n'est pas possible de déterminer si le recrutement des entreprises privées de sécurité crée réellement un effet d'éviction sur le vivier des armées. **La comparaison entre les conditions de travail et de rémunération dans le secteur privé et la condition militaire semble placer les armées en position favorable sur le marché du recrutement** – pour autant, rappelons-le, que ces deux employeurs soient réellement en concurrence.

(b) La Police Nationale

Les services actifs de la police nationale recrutent principalement des gardiens de la paix et des lieutenants de police sur un vivier commun avec les armées en général. Cependant, en terme de métier, **la concurrence la plus intense est celle entre la Police et la Gendarmerie.**

□ Les gardiens de la paix

Les emplois de gardien de la paix sont ouverts aux jeunes de **17 à 26 ans, de niveau bac**. Ils concernent donc un vivier de recrutement commun à celui des militaires du rang dans l'armée de Terre, de l'Air et de la Marine et des sous-officiers dans la Gendarmerie.

Le traitement mensuel durant la période de formation s'élève à **1207 Euro net par mois**. Cette somme excède les rémunérations attribuées militaires du rang mais ne comprend **pas de logement de fonction** contrairement à ce qui est proposé dans la plupart des emplois militaires. Selon les situations familiales et géographiques de chacun, l'écart, d'en moyenne 200 Euro, sera ou non considéré comme une compensation suffisante. Précisons que l'on considère implicitement le logement offert dans les emplois militaires comme un argument positif, puisqu'il représente une économie importante ; mais les conditions de ce logement peuvent apparaître pour certains comme un argument négatif (en particulier lorsque les militaires sont regroupés et que la séparation floue entre vie privée et vie professionnelle est mal vécue)

Il n'en demeure pas moins que **la rémunération des gardiens de la paix reste inférieure à celle proposée par le concurrent direct de la Police, la Gendarmerie nationale**. Cette dernière rémunère ses élèves sous-officiers 100 Euro de plus, écart auquel s'ajoute l'économie du logement puisque les ESOG sont logés en caserne. Au final **l'écart n'est pas négligeable**. Reste qu'un poste dans la Police n'implique pas la même mobilité géographique qu'un emploi en Gendarmerie – mobilité requise obligatoirement par la Gendarmerie et seulement possible périodiquement dans la Police. Le prix de cette faible mobilité équivaut-il à l'écart de rémunération entre les deux emplois ?

On notera par ailleurs que **la Police Nationale réalise une discrimination positive à l'égard des femmes**, ce qui lui permet d'élargir son vivier de recrutement. En effet, les femmes mères de trois enfants, veuves non remariées, divorcées non remariées ou ayant au moins un enfant à charge et se trouvant dans l'obligation de travailler⁸ sont autorisées à faire acte de candidature sans limite d'âge. Cette discrimination positive est réitérée pour les postes de lieutenant de Police.

⁸ Cette mesure s'adresse également aux hommes ayant un enfant à charge.

□ Les lieutenants de Police

Les postes de **lieutenant de police** sont ouverts aux jeunes hommes et femmes âgés au plus de 30 ans et titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2. Le vivier de recrutement est donc sensiblement le même que celui des différentes armées, quoique la limite d'âge élevé corresponde davantage au vivier de la Gendarmerie.

La rémunération pendant la période de formation est similaire à celle des écoles de sous-officiers dans l'armée (1295 Euro nets par mois), sans logement de fonction assuré.

A la différence des contrats de sous-officiers proposés par les armées, ceux de lieutenant de Police peuvent être jugés plus **contraignants**. Certes, ils présentent l'avantage, pour ceux qui cherchent la stabilité de l'emploi, de proposer une réelle carrière, contrairement aux contrats courts dans l'armée de Terre, de l'Air ou la Marine. Cependant, ils n'offrent ni la possibilité d'une retraite au bout de 15 années de services, ni la possibilité de se reconverter à tout moment sur le marché du travail privé. En effet, les élèves lieutenant sont tenus de **rester au service de l'Etat pendant une durée minimum de cinq ans à compter de leur titularisation**. L'élève n'a qu'une durée de trois mois pour rompre son engagement sans avoir à reverser une somme forfaitaire à l'Etat. L'engagement dans la Police Nationale est donc peu réversible.

Il y a donc une différence fondamentale entre la Police et les Armées : la Police suppose une vocation pour le métier car elle ne laisse pas à ses employés le droit de rompre rapidement et sans coût le contrat de travail. Elle n'est donc absolument pas dans une logique de stratégie de formation, de stratégie d'emploi qualifiant, contrairement aux Armées de Terre, de l'Air ou à la Marine. **On peut donc conclure que la Police ne puise pas sa main d'œuvre sur le même vivier que ces trois armées.**

En revanche, **la Police s'inscrit probablement en partie sur un vivier commun avec la Gendarmerie**, en ce qui concerne les candidats ayant une forme de vocation pour les emplois liés à la sécurité publique. Cependant, il est probable que certains des candidats dits « économiques » – *supra*, motivations à l'engagement – n'ayant aucune vocation particulière, postuleront auprès de la Gendarmerie mais pas auprès la Police en raison de l'irréversibilité à moyen terme du contrat de travail en Police

Nationale. Une étude quantitative des motivations à l'engagement permettrait d'approfondir la nature de la relation concurrentielle entre ces deux employeurs.

3.4 La concurrence entre les Armées, le reste du secteur public et le secteur privé dans son ensemble

Il n'existe aucune étude transversale mettant en perspective les différents emplois de la fonction publique, selon les niveaux de diplôme, de rémunération et de conditions de travail. Il en va de même pour les emplois privés. Par conséquent, aucune comparaison entre les emplois publics – hors armées – les emplois privés et les emplois militaires n'est actuellement possible. Le seul élément indicatif, dont on ne connaît cependant pas entièrement l'influence dans la décision d'engagement, pour lequel certains données sont disponibles est celui du niveau de **salaire moyen**. Cette variable doit cependant être examinée avec précaution. Ils ne sont en effet pas représentatif des salaires auxquels peuvent prétendre les jeunes en début de carrière .

L'attractivité salariale relative des secteurs privés⁹ et publics dépend des catégories socioprofessionnelles et des types de postes.

Ainsi, en 2000, la rémunération nette mensuelle moyenne des **cadres** administratifs et techniques du public (c.a.d. hors enseignants du secondaire et du supérieur, dont les rémunérations sont inférieures : 2279 Euro) du secteur public était de 3178 Euro, tandis que pour cette même catégorie, le salaire net mensuel moyen dans le privé était égal à 3280 Euro.

Les **professions intermédiaires** touchaient en moyenne mensuelle nette 1673 dans le public, contre 1766 Euro dans le privé. Les données nationales sont très agrégées de sorte que les comparaisons sont malaisées. On ne peut donc que constater, sans conclure, que parmi les professions intermédiaires du public, **les rémunérations des personnels administratifs, des salariés de la police et des prisons sont nettement supérieures à la moyenne du public et du privé pour cette catégorie** (respectivement 1869 et 2272 Euro). La rémunération moyenne des professions intermédiaires en réalité est tirée vers le bas par le poids des effectifs des enseignants

⁹ Il s'agit uniquement des salaires moyens nets des salariés à temps complet. Les données sont relatives à l'année 2000.

du primaire (salaire moyen : 2155 Euro) et les personnels techniques dont le salaire moyen est comparable à celui du privé (1750 Euro).

Dans le **privé**, les rémunérations mensuelles nettes moyennes des **employés et des ouvriers sont proches** : respectivement 1237 et 1247 Euro. Le traitement des ouvriers et agents de service du public est légèrement inférieur (1219 Euro). En revanche les **employés administratifs du secteur public** ainsi que ceux des **services de police et des prisons** ont en moyenne une rémunération mensuelle nette **beaucoup plus élevée** : respectivement 1431 et 1766 Euro.

Les données disponibles sont trop agrégées pour permettre une analyse suffisamment fine. Les comparaisons entre public et privé restent très approximatives. On peut toutefois retenir qu'à mesure que le niveau de qualification augmente, les emplois dans le privés sont, d'un point de vue strictement salarial, plus attractifs. En revanche, **pour les postes nécessitant un niveau de diplôme moindre**, avec ou sans qualification, **le secteur public bénéficie d'un avantage salarial** sur le secteur privé. Les emplois publics sont cependant très hétérogènes. **Une étude transversale sur les emplois publics permettrait de relativiser l'attractivité des divers emplois et d'évaluer la concurrence interne.** De surcroît, la comparaison ne considère qu'une seule incitation, le salaire, et ignore toutes les autres variables susceptibles d'intervenir dans les décisions des éventuels candidats, en particulier les conditions de travail, les horaires, les congés ou la pérennité de l'emploi.

Il est encore moins aisé d'en déduire une conclusion pertinente sur la question de **l'attractivité relative des emplois proposés par les forces armées**. En effet, du seul point de vue de l'incitation salariale, on serait tenté de conclure de prime abord que les contrats militaires sont dans l'ensemble moins intéressants que ceux proposés en dans le secteur privé et le secteur public considéré dans son ensemble, à **l'exception** toujours, de la **Gendarmerie**. Toutes choses égales par ailleurs, la seule possibilité de recrutement des armées serait alors un **recrutement résiduel**, parmi ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi. Autrement dit, parmi ceux que le marché du travail a jugés les moins adaptés...

Il faut néanmoins tenir compte du fait que ces données moyennes intègrent majoritairement les rémunérations d'individus entrés depuis un certain moment sur le marché du travail. Or dans l'ensemble, la rémunération tend à croître avec l'âge. Les données disponibles sont donc, pour l'objet de notre étude, **biaisées** : le poids des rémunérations des « moins jeunes » pèse excessivement dans les moyennes précitées. Dans le secteur privé, les écarts entre le salaire

net mensuel moyen et celui des 21-30 ans sont de l'ordre de 26% et de 42% pour les moins de 20 ans. Dans ces conditions, **l'attractivité des emplois militaires devient plus probable** – bien qu'elle ne puisse être établie nettement – **pour les jeunes non ou peu diplômés** et, parmi ces derniers, pour ceux qui ont des diplômes **généralistes**. Cependant, hormis pour la Gendarmerie, **l'écart de salaire existant aujourd'hui est faible**. La crainte du chômage, la nécessité d'acquérir une première expérience, de procurer ou d'affiner une formation professionnelle qui atténue la fragilité des jeunes sur le marché du travail, semblent être plutôt les véritables arguments auxquels les contrats des emplois militaires sont susceptibles de répondre. **Les jeunes les plus fragiles sur le marché du travail, non diplômés, peu diplômés ou avec des diplômes généralistes, constituent, toutes choses égales par ailleurs, des cibles pertinentes pour les armées**, pour autant que ces dernières sauront communiquer efficacement auprès d'elles. En effet, *a priori*, tous les jeunes ne sont pas sensibles aux mêmes arguments, principalement parce que leurs capacités à élaborer des stratégies à moyen terme sur le marché du travail diffèrent (*supra*, section 2 et *infra*, scénarios)

CHAPITRE 2

SCENARIOS REGIONAUX D'EVOLUTION DES VIVIERES DE RECRUTEMENT MILITAIRE

Les scénarios prospectifs permettant de dessiner les **conditions futures du recrutement militaire** dans les régions françaises (section 4) sont établis à partir de l'analyse de trois autres scénarios intermédiaires : **démographique** (section 1), **éducatif** (section 2) et **économique** (section 3).

Il est important de noter qu'**une même région peut comporter des disparités départementales très importantes**. En effet, si lors de leur création en 1790, les départements présentaient dans leur majorité une certaine homogénéité de superficie, de population et d'activités, les mouvements d'industrialisation et d'urbanisation du 20^{ème} siècle ont opéré la différenciation qui s'observe aujourd'hui. Des départements proches géographiquement peuvent donc être fortement contrastés.

Les scénarios régionaux relatifs à l'économie, la démographie et aux niveaux de formation, développés ci-après, ne reflètent pas les disparités interdépartementales.

Section 1 – Les scénarios démographiques régionaux

Les scénarios démographiques régionaux développés ci-après (infra, section), reflétant l'évolution par tranche d'âge quinquennale des 15-39 ans, sont résumés dans des courbes

d'indice base 100 en 2001¹⁰. Afin de mettre en perspectives les différentes régions françaises, ces scénarios sont comparés au scénario de la moyenne nationale ainsi qu'au référentiel constitué par la base 100 en 2001. Bien qu'il existe des nuances selon les tranches d'âge considérées, il apparaît néanmoins que la tendance générale est à la **décroissance des effectifs**. Les évolutions des régions peuvent être mises en perspectives par un regroupement, selon qu'elles reproduisent la tendance nationale, l'amplifient ou l'amoindrissent, voire la contrecarrent. Les critères retenus pour ce classement sont les suivants :

- **Reproduction de la tendance nationale** : lorsque les valeurs prises par les indices régionaux sont situées dans une fourchette de +/- 2% par rapport aux valeurs de la moyenne nationale. Graphiquement, les courbes régionales et nationales sont alors proches ou confondues.
- **Amplification de la tendance nationale** : lorsque les valeurs prises par les indices régionaux sont inférieures de plus de 2% à celles de la moyenne nationale. Graphiquement, les courbes régionales sont alors nettement situées en dessous de la courbe nationale. Dans la plupart des cas, les courbes représentatives de ces évolutions régionales ont les mêmes sens de variation, avec une pente plus raide, que la moyenne nationale et leurs points d'inflexion interviennent aux même dates.
- **Atténuation voire inversion de la tendance nationale** : lorsque les valeurs prises par les indices régionaux restent supérieures de plus de 2% à la moyenne nationale. Graphiquement, les courbes régionales sont nettement situées au-dessus de la courbe régionale.

Pour les tranches d'âge constituant le cœur de cible du recrutement militaire, les 15-19 ans et les 20-24 ans, le classement des régions est résumé dans le tableau ci-après.

¹⁰ Figure dans l'Annexe 1, le détail, sous forme de tableau, des indices et des valeurs absolues de l'évolution démographique de chaque région. La méthodologie des calculs est également explicitée dans l'Annexe 1.

Tranche des 15-19 ans.		
Exacerbation de la tendance nationale ¹¹	Reproduction de la tendance nationale ¹²	Amoindrissement ou inversion de la tendance nationale ¹³
Auvergne Bourgogne Bretagne Champagne-A1rdenne Franche Comté Limousin Lorraine Nord pas de Calais Basse Normandie Pays de Loire Poitou-Charentes	Aquitaine Centre Midi Pyrénées Haute Normandie Picardie	Alsace Corse Ile de France Languedoc-Roussillon PACA Rhône-Alpes
Tranche des 20-24 ans.		

Section 2 – Scénarios régionaux relatifs aux niveaux d'étude

Les scénarios relatifs à l'évolution des niveaux d'étude dans les régions, dont la méthodologie figure dans l'Annexe 2 ¹⁴., se focalisent sur les principales variables susceptibles d'intéresser le recrutement militaire et sur lesquelles, en outre, des projections sont possibles. ; à savoir : les non qualifiés, les jeunes échouant au bac, les jeunes bacheliers, les diplômés d'un DEUG, les échecs au BTS et au DUT. Ainsi, bien que le lecteur puisse trouver dans l'Annexe 2 le détail de l'évolution du nombre de diplômés de BTS ou DUT, ces données ne sont pas commentées puisque ce niveau d'étude ne constitue pas une cible pour les armées - le caractère professionnalisant de cette formation les prédisposent à obtenir un emploi plus aisément que les autres diplômés de niveau BAC+2.

¹¹ Courbe située au-dessous de la courbe représentant la moyenne nationale.

¹² Courbe confondue (+/- 2%) avec la courbe représentant la moyenne nationale.

¹³ Courbe située au-dessus de la courbe représentant la moyenne nationale.

¹⁴ La méthodologie et les définitions des différents niveaux d'études sont explicitées dans l'Annexe 2. Figurent également pour chaque région, des données plus détaillées et plus complètes, en valeur et en indice.

Section 3 – Les scénarios économiques régionaux

Les scénarios économiques régionaux sont développés sur la base de données rétrospectives analysées par les différentes antennes régionales de l'INSEE ¹⁵, d'une part et, d'un rapport prospectif de la DATAR ¹⁶, d'autre part. Ce dernier, cependant, ne considère pas les régions administratives, telles que nous les recenserons dans la suite de l'analyse, mais, à un niveau plus large, des bassins interrégionaux (section 3.1). Avant de présenter la perspective retenue par la DATAR, rappelons les principaux aspects de l'économie française et de son marché du travail, au niveau national, en 2002.

3.1 Les traits tendanciels de l'économie française en début de période

Les années 1990 ont confirmé la **tertiarisation de l'économie française**, laquelle s'accompagne d'une augmentation des niveaux de qualification de la main d'œuvre. L'évolution de la répartition des emplois s'est effectuée aux dépens de l'industrie et de l'agriculture. En 1999, les emplois dans l'agriculture, l'industrie, la construction et le secteur tertiaire représentaient respectivement 4,2%, 18,2%, 5,8% et 71,8% de l'emploi total.

L'agriculture est en pleine restructuration. Ses effectifs décroissent fortement dans les petites et moyennes exploitations. Seuls les agriculteurs sur grandes exploitations ont augmenté (+1,7% entre 1990 et 1999) et se sont rajeunis. D'un point de vue statique, ce secteur ne semble pas proposer des emplois susceptibles de concurrencer véritablement les forces armées, du point de vue des effectifs impliqués et des compétences recherchées. D'un point de vue dynamique, les baisses d'effectif concernent majoritairement des personnes trop âgées pour que les forces armées puissent escompter capter dans ce surplus d'offre de travail un vivier conséquent. En revanche, une telle stratégie peut être valable dans le secteur industriel.

La baisse tendancielle des effectifs dans l'industrie française semble aujourd'hui stabilisée. La recomposition du tissu productif industriel, orienté davantage vers des industries de haute technologie, se traduit par le déclin de l'emploi ouvrier non-qualifié au profit du qualifié.

¹⁵ Cf. Bibliographie.

¹⁶ DATAR (2000), *Aménager la France de 2020*, pp. 61-82

Certains secteurs et territoires sont plus sensibles à ces changements qui affectent le système productif national. Les ouvriers non qualifiés sont très rares dans la construction navale, aéronautique, ferroviaire et dans les industries d'équipements électriques, électroniques et mécaniques. Ils sont beaucoup plus nombreux dans les secteurs traditionnels du textile ou de l'équipement du foyer. L'industrie est le principal pourvoyeur d'emplois intérimaires (quasiment la moitié du total).

La précarisation de l'emploi – définie comme l'ensemble des formes de travail qui introduisent du provisoire et de l'instabilité dans la relation de travail, c.a.d. tout contrat de travail autre qu'un CDI - s'est accrue et tout laisse penser qu'il s'agit désormais d'un phénomène structurel de l'économie. Il est intéressant de noter qu'il n'y a pas de relation causale nette entre précarité de l'emploi et chômage. En revanche certaines caractéristiques des salariés influencent clairement la situation : l'âge et le niveau de diplôme. **L'emploi précaire touche en effet beaucoup plus fortement les jeunes de moins de 25 ans que leurs aînés, ainsi que les non ou peu diplômé** – le risque d'emploi précaire s'élevant à mesure que le niveau de diplôme diminue. Tout laisse penser que cette tendance va se poursuivre. On constate d'ailleurs que la professionnalisation des forces armées s'inscrit dans ce mouvement. Seule la Gendarmerie contrecarre ce mouvement de précarisation de l'emploi et peut bénéficier d'un avantage comparatif sur les autres armes auprès des jeunes sensibles à une telle variable. Cela étant, à moyen terme, à mesure que la précarisation de l'emploi se normalisera, il est possible que cet argument devienne moins pertinent ou secondaire.

Aujourd'hui, **les jeunes français arrivent plus tard sur le marché du travail et avec un diplôme plus élevé qu'en 1990**. La tendance à l'allongement de la durée des études est stabilisée depuis 1995. En 1999, le taux d'activité des 20-24 ans était de 52,6% et leur taux de chômage, toujours élevé, était de 25,2%. Le recours d'une plus grande flexibilité du travail par les entreprises, afin d'améliorer leur compétitivité, et l'existence d'un chômage massif ont conduit, durant la dernière décennie, au développement des emplois à temps partiel, des emplois précaires (travail intérimaire, contrats à durée déterminée) et, plus largement, temporaires (constitués par la somme des emplois précaires, des stages, de l'apprentissage et des emplois aidés – emplois-jeunes, initiative-emploi, emploi-solidarité ou de qualification). Les jeunes de 15-29 ans sont particulièrement concernés par ces types d'emplois. Ils travaillent principalement dans des secteurs où la rotation de la main d'œuvre est forte (industries agroalimentaires, commerce, services aux entreprises ou aux particuliers), à l'exception des activités immobilières où, bien que le renouvellement de la main d'œuvre soit rapide, la proportion de jeunes soit faible. A l'opposé, les secteurs où la rotation est faible emploient moins de jeunes (énergie, activités financières, industrie automobile, agriculture, administration).

Le marché du travail des cadres reste très unipolaire : la concentration des cadres est très marquée en Ile de France et, dans une moindre mesure en PACA, le reste des régions étant sous-encadrées, ce qui fragilise les entreprises dans un contexte d'ouverture européenne et mondiale. Depuis 1990, les effectifs de professions intermédiaires et d'employés croissent fortement (excepté en Ile de France). L'emploi ouvrier régresse en revanche partout (sauf dans l'Ouest). Les premiers touchés sont les jeunes non diplômés qui occupaient traditionnellement des emplois d'ouvriers non qualifiés. Bien que leur nombre se réduise d'ici 2020, ces jeunes constituent la seule cible pertinente, au niveau national, pour le recrutement des armées.

3.2 L'évolution des bassins interrégionaux selon la DATAR

La recomposition du territoire fait apparaître six grands bassins interrégionaux de peuplement, d'organisation et d'activité économique. Selon la DATAR et son scénario du « polycentrisme maillé », ces bassins constituent le cadre de coopération entre les vingt-deux espaces régionaux le mieux à même de concilier les impératifs de développement durable, de cohésion sociale et de performance économique. La poursuite et la réussite de ce scénario reposent sur la volonté de l'Etat et les formes qu'il donnera au processus de décentralisation ; l'enjeu principal résidant dans une adaptation des politiques publiques aux territoires et non l'inverse. Les caractéristiques de ces six grands bassins, détaillées par région par la suite, sont les suivantes.

- Le **grand Est** est l'ensemble territorial formé par l'Alsace, la Lorraine, la Franche-Comté, la Bourgogne et recouvrant une partie de Champagne-Ardenne. Il est marqué par une forte tradition industrielle et d'échanges. En dépit de la tertiarisation de l'économie, l'industrie – capable de reconversions rapides – dispose dans ce bassin d'un potentiel économique important, soutenu par des réseaux puissants de formation et de recherche (Nancy, Metz, Strasbourg). Ces régions sont influencées par l'activité du Bénélux et de l'Allemagne – l'emploi frontalier en témoigne – et la dépendance vis-à-vis de Paris demeure forte, à l'exception de l'Alsace.
- Le **grand Sud-Est** rassemble, dans une interdépendance qui va s'affirmer au cours du temps, Rhône-Alpes, PACA, Languedoc-Roussillon, Auvergne et Corse, soit le quart de la population française. Son développement s'appuie sur grande variété d'activités de haute technologie, un fort potentiel de formation et de recherche, un tourisme attractif et une proximité avec les régions les plus dynamiques de la Suisse de l'Italie et de l'Espagne. Selon la DATAR, les conditions sont réunies pour faire de ce bassin, à

horizon 2020, une alternative à l'Île de France et contribuer au rééquilibrage de l'Europe vers le sud bassin parisien. La vocation économique du grand Sud-Est semble se dessiner autour de l'électronique, des technologies de l'information et de la communication, des technobiologies, des industries pharmaceutiques et du génie médical, et des industries touristiques et culturelles. La forte pression démographique n'est pas sans risque pour le marché du travail : Les régions Languedoc-Roussillon et Corse fragilité pourraient ne pas pouvoir faire face au surcroît de main d'œuvre.

- Le **grand Sud-Ouest** regroupe l'Aquitaine, Midi-Pyrénées et le Limousin, avec des recoupements vers le Roussillon et les Charentes. La modernisation économique de ce territoire n'étant pas encore achevée, on constate la coexistence, dans chacune des régions qui le composent, d'une activité agricole encore relativement forte, d'industries traditionnelles – dont certaines, telles que le textile ou l'industrie minière, sont en déclin – de secteurs de pointe (construction nautique et aérospatiale, qui reste à affirmer à l'échelle internationale) et d'un tourisme en pleine expansion. La main d'œuvre hautement qualifiée se concentre autour de Bordeaux et Toulouse (pôles de formation et de recherche). Mais l'émergence de cette grande interregion dans la France et dans l'Europe du Sud-Ouest est conditionnée en partie par l'amélioration de ses infrastructures ferroviaires et aériennes, ainsi que par la poursuite de la diversification des activités.

- **L'Ouest Atlantique** réunit la Bretagne, les Pays-de-le-Loire et Poitou-Charentes, avec des recouvrements vers l'ouest de la Basse-Normandie. Le modèle économique issu de la modernisation des années soixante montre ses limites. Certes, l'agroalimentaire et le secteur des télécommunications sont dynamiques mais globalement ces régions ont une faible productivité et sont fragilisées par la présence d'industries et de services anciens, hérités de la décentralisation. La dépendance vis-à-vis de Paris reste forte – hormis pour Nantes et, dans une moindre mesure, Rennes. Le ralentissement démographique en cours pourrait assainir le marché du travail. Afin de confirmer sa vocation européenne dans le domaine de l'électronique, des systèmes de communication avancés et de l'agroalimentaire, l'effort de qualification et de formation en direction des activités à haute valeur ajoutée devra être poursuivi et les infrastructures ferroviaire et aérienne devront être nettement améliorées et intégrées dans un contexte européen.

- **Le Nord**, la région Nord-Pas-de-Calais, est déjà fortement intégré dans l'espace européen et s'inscrit dans une zone d'échange avec Londres, Bruxelles, Paris, le Bénélux et la Picardie, grâce à des réseaux de transports importants et efficaces. Le développement d'un axe fort entre Lille et Bruxelles pourrait ouvrir des perspectives d'expansion favorables. La reconversion industrielle fut douloureuse et n'est pas encore achevée sur tout le territoire. Une meilleure adéquation entre les formations, les qualifications et le tissu productif doit être encouragée afin d'affirmer une vocation européenne autour du commerce électronique et de la logistique. La restauration du cadre de vie urbain est également une condition nécessaire pour développer l'attractivité des activités tertiaires, désormais principale composante du paysage économique régional.

- Le **Bassin parisien** – formé par l'Ile de France, le Centre, la Haute-Normandie, la Basse-Normandie, la Picardie et Champagne-Ardenne avec des recouvrements sur le nord de la Bourgogne et l'est des Pays-de-la-Loire – est l'un des territoires les plus internationalisés d'Europe et un espace économique majeur, de par la taille de son marché du travail et sa contribution au produit intérieur brut. C'est cependant un espace contrasté. De surcroît, ce n'est cependant pas un espace d'emploi attractif pour toutes les catégories socioprofessionnelles et ses difficultés d'absorption de la main d'œuvre sont manifestes. Face à l'Ile de France, trois pôles d'équilibre se dessinent : celui de la Basse-Seine autour de Caen, Rouen et Le Havre ; celui de la Loire moyenne d'Orléans, Blois, Tours et la zone nord-Champenois autour de Reims. Afin de pouvoir absorber la croissance démographique des vingt prochaines années, le Bassin parisien devra développer ces pôles alternatifs à la concentration parisienne, notamment en termes de services de haut niveau. Ce qui suppose le développement des capacités d'enseignement supérieur et de recherche et la constitution de réseaux de compétences dans la couronne de villes à une heure de Paris. L'amélioration des transports sera ici décisive.

Section 4 – Scénarios d'évolution des viviers de recrutement militaire, par région

Les perspectives des développements économiques régionaux, confrontées aux scénarios démographiques et éducatifs permettent d'évaluer les évolutions des tensions sur les différents marchés du travail régionaux civils, selon les niveaux de qualification. Selon l'évolution de ces

tensions, les candidatures que seront susceptibles de recevoir les armées différeront. Avant de détailler l'évolution régionale des viviers de recrutement militaire, il convient de rappeler une précision quant à la nature de ces viviers. **Cette étude prospective considère uniquement la partie du vivier de recrutement constituant des candidatures « sensibles aux variables économiques ».** En effet, ceux que certaines enquêtes sociologiques ont nommées « carriéristes » et « idéalistes », dont le point commun est d'avoir des motivations assez indépendantes de l'évolution économique, ne peuvent, par définition, constituer un objet d'analyse économique.

En l'absence d'étude précise sur les motivations à l'engagement, nous avons posé des d'hypothèses concernant les candidats sensibles aux variables économiques.

Les candidatures « actives » émanent de jeunes ayant un niveau de diplôme supérieur ou égal au bac, capables de développer sur le marché du travail des stratégies et des plans de carrière. Lorsque leur marché du travail présente des tensions, les emplois militaires deviennent relativement plus attractifs, outre parce qu'ils permettent d'éviter le chômage mais également en raison de la formation professionnelle qui les accompagne et qui garantit, à moyen terme, une meilleure insertion sur le marché du travail. En revanche, lorsque le marché du travail est relativement équilibré (chômage faible), les emplois militaires deviennent relativement moins attractifs. La variable clé pour les Armées devient alors la rémunération. Il est en effet supposé que lorsque les perspectives d'emploi sont bonnes, les candidatures se décident par rapport à l'attractivité du revenu.

Les candidatures passives émanent de jeunes non ou peu diplômés, ayant une attitude assez passive sur le marché du travail, peu susceptibles de développer des stratégies à moyen terme. Lorsqu'il existe des tensions sur le marché du travail, les emplois militaires deviennent plus attractifs. Les arguments clés pour les armées sont, dans ce cas, la formation et la compétence professionnelle transmise, garantissant une plus grande facilité d'insertion à moyen terme et/ou plus simplement – et il s'agit là de la variable la plus active aux yeux des candidats potentiels – la possibilité d'avoir un emploi à court terme. En d'autres termes, lorsque l'employabilité est faible, le niveau des salaires proposés par les militaires importe peu, l'essentiel étant de ne pas être au chômage.

En confrontant les éléments des divers scénarios (économie, démographie, niveau d'étude), il est possible d'esquisser le devenir du recrutement militaire.

Les armées vont être confrontées à une réduction de leurs viviers de recrutement dans la grande majorité des régions françaises.

Selon ce scénario, l'augmentation simultanée des deux viviers de candidatures (passives et actives) est susceptible d'apparaître seulement dans deux régions : PACA et Corse. Les régions où le vivier de passifs peut évoluer favorablement sont : Ile de France, Midi Pyrénées, Nord-pas-de-Calais et Picardie. La région Languedoc-Roussillon est susceptible de voir le vivier de candidatures actives augmenter. Dans tous les autres cas, les viviers sont inférieurs ou égaux à ceux connus en début de période.

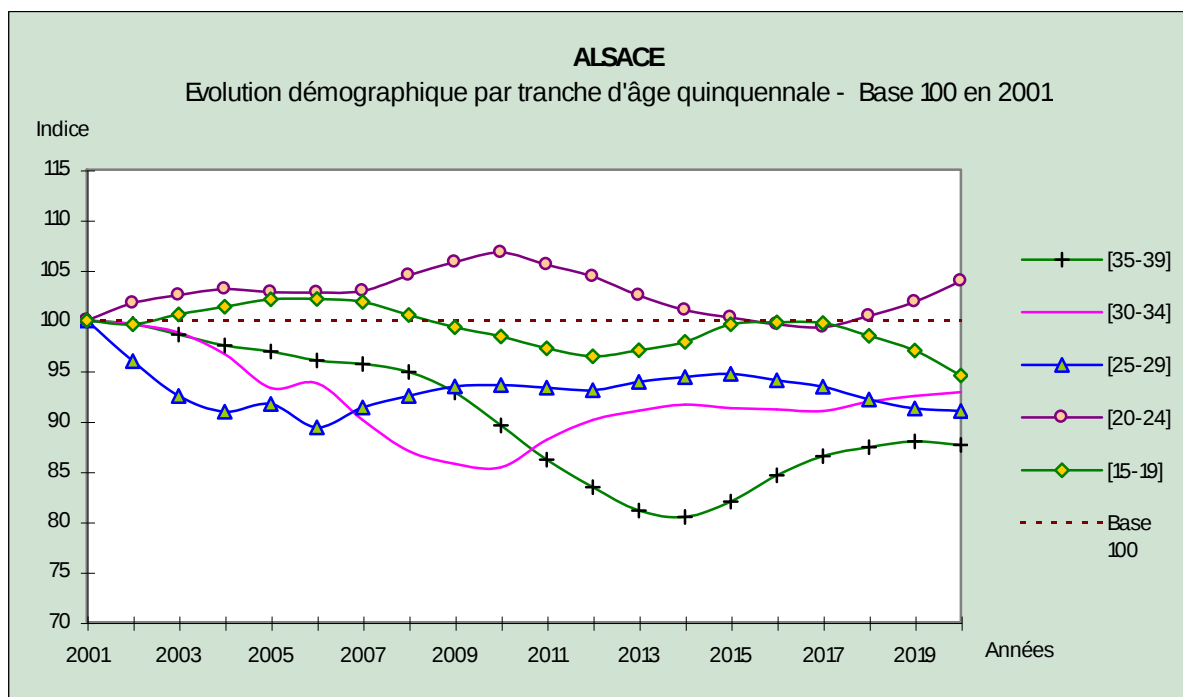
On ne peut cependant aucunement chiffrer l'évolution du vivier de candidats potentiels, dans la mesure où il n'existe aucune évaluation précise, dans chaque région française, de l'évolution des marchés du travail locaux qui puisent sur le vivier commun aux armées, d'une part, et aucune évaluation quantitative et qualitative précise des motivations à l'engagement.

ALSACE**• Réduction du vivier de recrutement des candidats actifs**

Les tensions croissantes sur le marché du travail des non ou peu qualifiés – occupant traditionnellement des emplois d'ouvriers non qualifiés – sont susceptibles de ralentir cette diminution du vivier.

• Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs .

Pour raviver ce vivier, les Armées peuvent cibler les jeunes dont les niveaux de qualifications les destinent à des emplois de type «employés », en jouant sur l'incitation salariale. Cette catégorie est en effet, en Alsace, parmi les moins bien rémunérées de France.

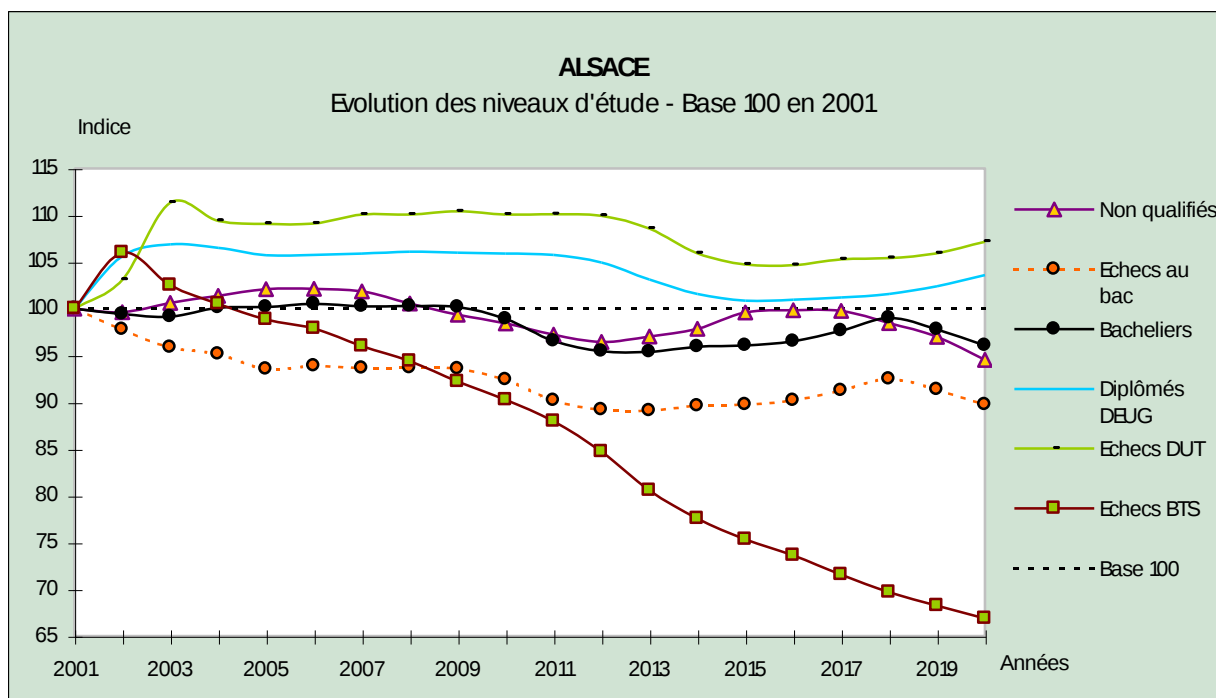
Scénario démographique

Considérée globalement, l'évolution démographique des 15-39 ans en Alsace reproduit la tendance nationale (-6,3% en 2020 par rapport à 2001). Cependant, si on se focalise uniquement sur les tranches d'âge constituant le cœur de cible du recrutement militaire, **les 15-19 ans et les 20-24 ans, l'évolution démographique de l'Alsace amoindrit la tendance nationale.**

On retrouve pour les 15-19 ans une courbe en dos d'âne avec un point d'inflexion en 2012, mais contrairement à la moyenne nationale, seules les années 2009 à 2015 correspondent à une réduction de la taille de cette tranche d'âge (au plus égale -3,5% en 2012 par rapport à 2001) par rapport au niveau connu en 2001. Le dynamisme des 20-24 ans diffère de la moyenne nationale : à aucun moment, d'ici 2020, cette tranche d'âge sera moins nombreuse qu'en 2001.

Scénario relatif aux niveaux d'études

Entre 2001 et 2019, le nombre de non qualifiés fluctue autour de l'effectif de 2001, sans excéder d'écart supérieur à +/-3,5%.



Le nombre de bacheliers reste stable jusqu'en 2010, date à partir de laquelle il devient inférieur à celui de 2001, avec un plancher en 2013 (-4,6% par rapport à 2001). Le nombre de jeunes échouant au bac décroît jusqu'en 2010 (-10,8% par rapport à 2001) puis se stabilise autour de ce niveau.

Grâce au dynamisme démographique des 20-24 ans, le nombre de diplômés d'un DEUG reste supérieur ou égal à celui de 2001 (maximum +6,9% en 2003) ; celui des échecs en DUT reste toujours supérieur au niveau connu en début de période (maximum : +11,3% en 2003). En revanche, les échecs au BTS se réduisent de plus de 33% en 2020.

Scénario économique

Durant les années 90, l'Alsace a connu une **croissance de l'emploi** presque trois fois supérieure à la moyenne nationale (8% entre 1990 et 1999, au lieu de 3% en moyenne nationale). Le marché du travail est aujourd'hui moins déséquilibré que sur l'ensemble du territoire. L'Alsace parmi les régions au plus faible taux de chômage. Le poids du tertiaire se renforce ; en 1999 il représentait 67,1% de l'emploi total, chiffre encore inférieur à la moyenne nationale (71,8%) . La croissance de l'emploi dans ce secteur est avant-tout une croissance de l'emploi féminin, plus forte que la moyenne nationale pour ce type d'emploi (+24% en 10 ans au lieu de +17%) . L'emploi industriel reste présent : en 1999, il représentait 24,5% des emplois contre 18,2 en moyenne en France. L'industrie est diversifiée sans véritable secteur dominant, héritage d'un processus d'industrialisation ancien et de la pénétration de groupes étrangers. Ainsi, l'agroalimentaire, principal pourvoyeur d'emploi, ne représente que 14% des effectifs. Si l'on ajoute le secteur de la fabrication d'équipements mécaniques, l'automobile et la chimie, on ne parvient qu'à expliquer la moitié des effectifs. L'industrie alsacienne est surtout une industrie de production. Les ouvriers qualifiés et non qualifiés représentent 60% de l'emploi industriel (40% de ces ouvriers sont sans qualification). Le taux d'encadrement est plus faible que la moyenne nationale (8% contre 10%). 80% des cadres travaillent dans le tertiaire. L'emploi intérimaire est plus fort qu'en France (3% au lieu de 2%) ; il concerne principalement les ouvriers non qualifiés.

Cette décennie s'est caractérisée par une élévation des niveaux de qualification et une féminisation des professions. Désormais plus d'un actif sur cinq exerce une profession intermédiaire ¹⁷ (+29% entre 1990 et 1999, au lieu de +22% en France ; dont +37% pour les hommes et +66% pour les femmes). Parmi ces actifs un sur sept est un nouvel arrivant, ce qui témoigne de **l'attractivité de la région pour les professions qualifiées**. Les **ouvriers** sont relativement jeunes (30% ont moins de 30 ans). Ils sont **parmi les mieux payés en France**. La région arrive 3^{ème}, dans le classement des rémunérations moyennes ouvrières, après l'île de

¹⁷ Rappel de la nomenclature retenue par l'INSEE, ordonnées selon la qualification : chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires, employés, ouvriers.

France et la Haute-Normandie. **Les restructurations industrielles se font aux dépends des ouvriers non qualifiés.** Le nombre d'ouvriers qualifiés de type progresse.

L'économie alsacienne est toujours influencée par **l'activité économique allemande et suisse**. Les flux de travailleurs frontaliers continuent de s'accroître (+31% entre 1990 et 1999). Aujourd'hui, près d'un actif sur dix est frontalier. L'Alsace est la première région française par le nombre de travailleurs frontaliers ; dans certains cantons les frontaliers atteignent 50% de la population active occupée. Le niveau de qualification et la féminisation de ces emplois s'élève : 23% des hommes et 31% des femmes ont le baccalauréat, l'emploi ouvrier ne représente plus que la moitié de ces emplois. Ces travailleurs vieillissent : en 1999, l'âge moyen dépasse 39 ans contre 35 en 1990.

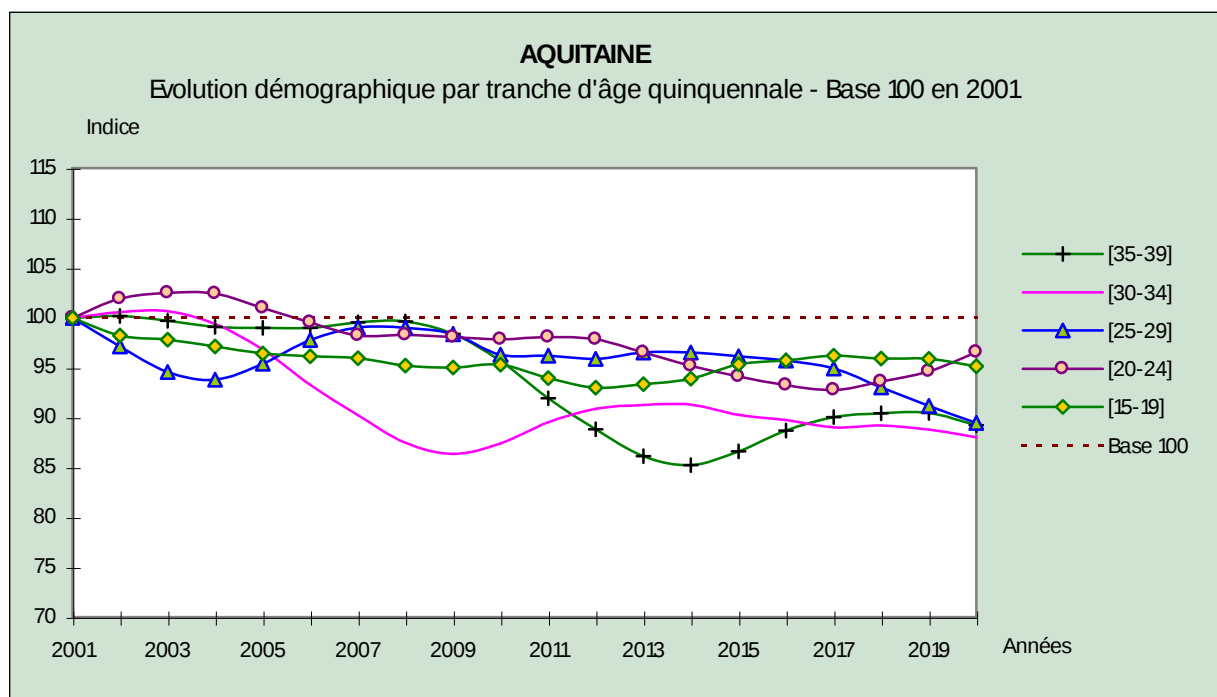
Le département du Bas-Rhin attire les jeunes étudiants et actifs, particulièrement autour de l'agglomération strasbourgeoise (4 nouveaux arrivants sur 10 ont moins de 25 ans), qui constitue un pôle important de formation et de recherche.

AQUITAINE**• Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs**

Les tensions croissantes sur le marché du travail des non ou peu qualifiés – occupant traditionnellement des emplois d'ouvriers non qualifiés – sont susceptibles de ralentir cette diminution du vivier.

• Réduction du vivier de recrutement des candidats actifs**Scénario démographique**

L'évolution démographique de l'Aquitaine reproduit la tendance nationale : globalement, le nombre de 15-39 ans sera toujours inférieur au volume connu en début de période



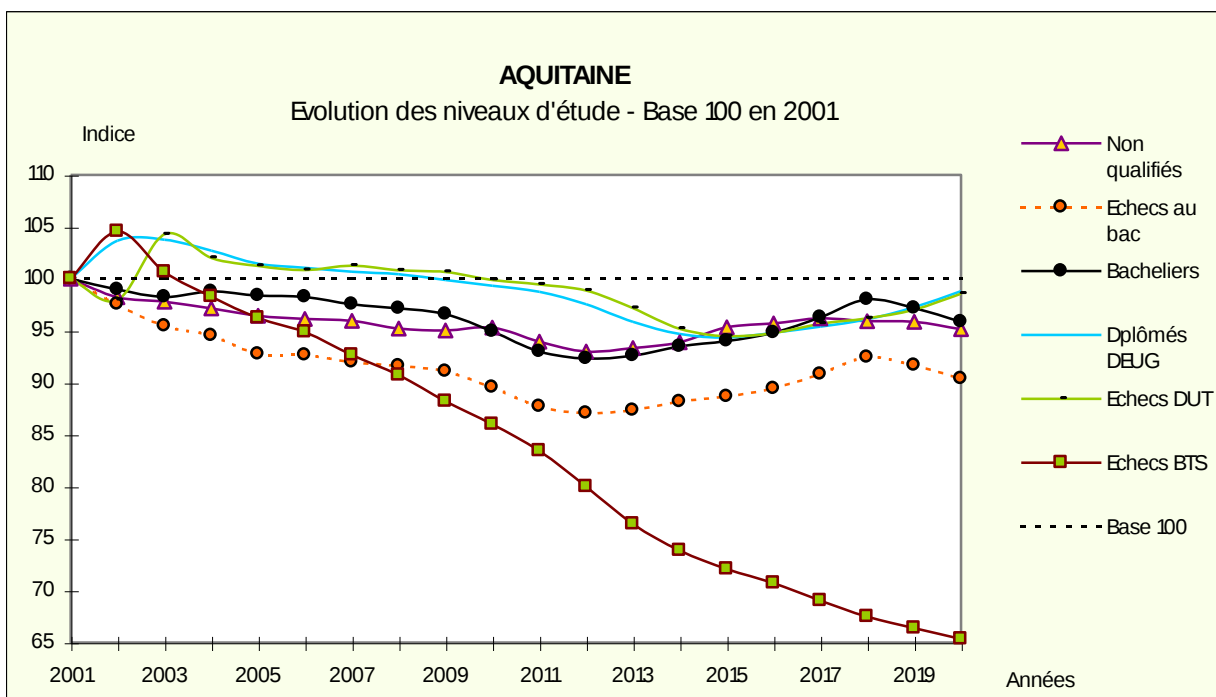
(-8,5% en 2020 par rapport à 2001).

L'effectif de la tranche d'âge des 15-19 ans décroît jusqu'en 2012 (-7% par rapport à 2001), il suit ensuite une légère tendance à la hausse (-4,9% en 2020 par rapport à 2001). L'effectif des 20-24 ans reste supérieur ou égal à celui de 2001 jusqu'en 2006, date à laquelle le volume de cette tranche d'âge amorce son rétrécissement. (-7,2% en 2017 par rapport à 2001).

Scénario relatif aux niveaux d'études

Le nombre de non qualifiés se réduit en première partie de période (-7% en 2012 par rapport à 2001). La tendance s'inverse ensuite modérément (-3,8% en 2017 par rapport à 2001).

Le nombre de jeunes échouant au bac décroît en première partie de période (-12,9% en 2012 par rapport à 2001). La tendance s'inverse ensuite modérément (-7,6% en 2018 par rapport à 2001). Le nombre de jeunes bacheliers se réduit également mais dans une moindre mesure (-7,7% en 2012 par rapport à 2001) et connaît la même modification de tendance par la suite (-2% en



2018).

La réduction du nombre de titulaires d'un DEUG ne se fera sentir qu'à partir de 2012 (niveau minimum : -5,5% en 2015). Le nombre d'échecs au DUT restera relativement stable jusqu'en 2011, puis diminuera (niveau minimum : -5,5% en 2015). En revanche, les échecs au BTS diminuent très fortement (-35% en 2020).

Scénario économique

Tout en évoluant, l'Aquitaine présente les traits communs aux régions du Sud-Ouest : importance relative de l'agriculture et relative faiblesse des implantations industrielles. La proportion d'agriculteurs, artisans et ouvrier dans la population active tend à se réduire. Entre 1990 et 1999, le nombre d'ouvriers a diminué de 5,6%. En 1999, ils constituaient 26,2% de la population active, soit plus de 3% de moins que la moyenne nationale (le minimum étant atteint en Ile de France avec 18,2% et le maximum en Picardie avec 34,9%). Un quart de ces ouvriers a moins de 25 ans. En revanche, la part des cadres et professions intellectuelles supérieures augmente. La région Aquitaine se place dans le tiers le mieux pourvu en cadres. Les secteurs de la recherche et développement classent la région au 8^{ème} rang des régions françaises pour l'emploi dans ce secteur. Il existe cependant de fortes disparités au sein de cette région, certains cantons étant encore très ruraux. Les emplois de cadres et professions supérieures se concentrent principalement dans les trois agglomérations les plus importantes où se situent les directions administratives, les industries de point et les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (Biarritz, Pau, Bordeaux). La région manque d'ingénieurs. La part des ingénieurs dans l'emploi total est de 1,8%. cette part est inférieure à celle des régions PACA, (2,3%), Midi-Pyrénées (3%) ou Rhône-Alpes (3,1%). Le manque concerne surtout des jeunes : l'Aquitaine est, avec la Corse, la région comprenant la plus faible part des jeunes ingénieurs.

Les rémunérations des cadres et des professions intermédiaires sont proches de celles de la région médiane. En revanche, les ouvriers sont parmi les moins bien payés de France (7^{ème} plus mauvaise région).

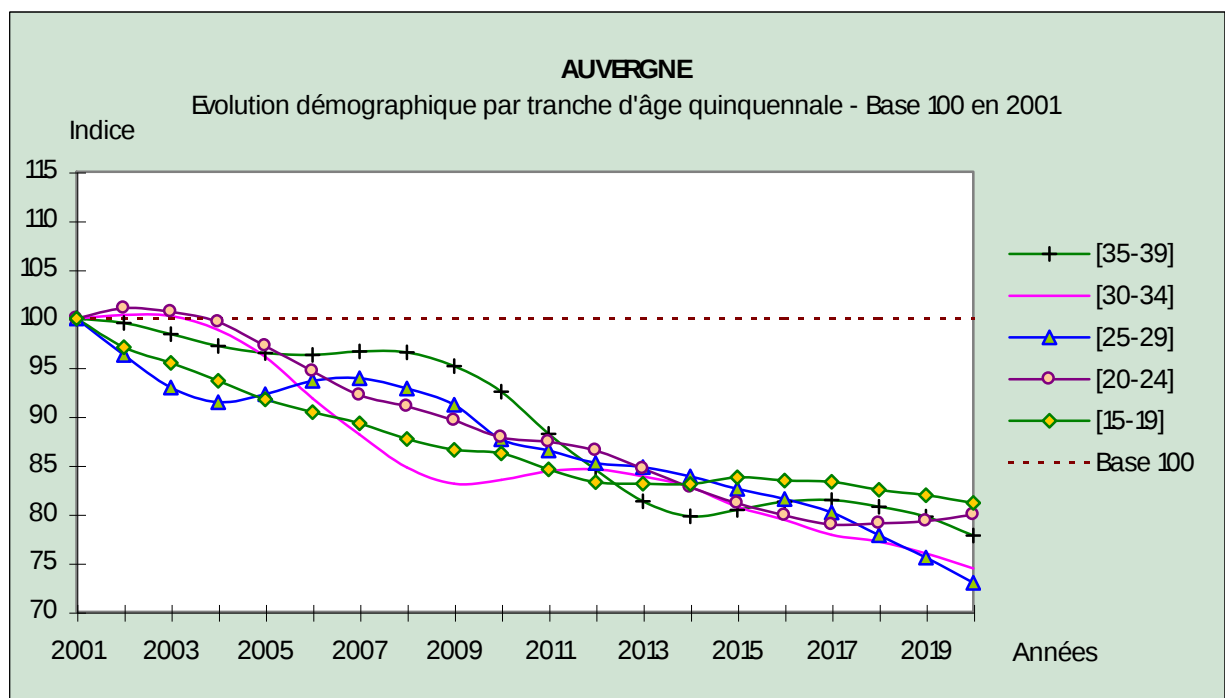
Le taux d'activité des jeunes est légèrement inférieur à la moyenne nationale (51,9% contre 52,6% en 1999) mais s'accompagne d'un chômage plus élevé (27,8% contre 25,2%).

AUVERGNE

- Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier de recrutement des candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique de l'Auvergne amplifie très fortement la tendance nationale. Globalement, le nombre de 15-39 ans baisse régulièrement au cours de la période : -22,8% entre 2001 et 2020. La décroissance par tranche d'âge quinquennale est de -18,9% pour les 15-19 ans, - 20,1 % pour les 20-24 ans et -27% pour les 24-29 ans.

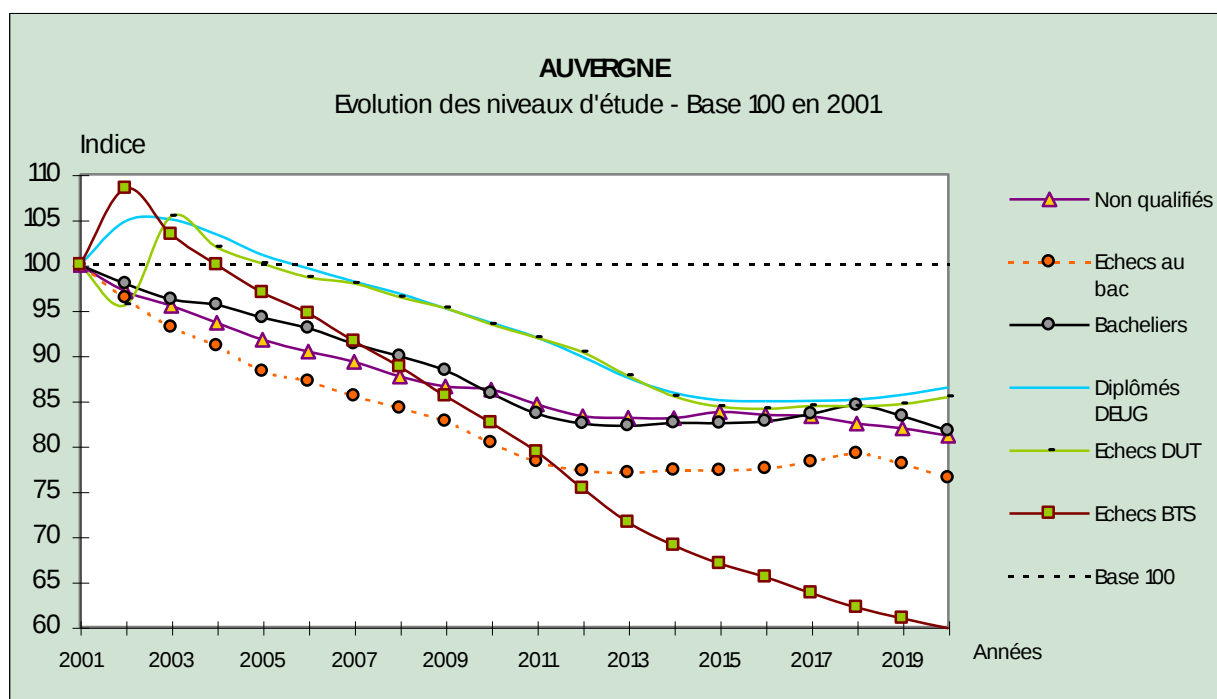


Scénario relatif aux niveaux d'études

Entre 2001 et 2020, le nombre de non qualifiés diminue (-18,9% en 2020).

Les jeunes en situation d'échec au bac sont de moins en moins nombreux (-23% en 2013, puis relatif maintien à ce niveau). L'amélioration du taux de réussite au bac amoindrant l'effet de la baisse démographique, le nombre annuel de bacheliers décroît de -17,8% entre 2001 et 2013, puis se stabilise autour de ce niveau.

Le nombre de diplômés du DEUG croît en début de période (+5% en 2003 par rapport à 2001) puis se réduit (-15% en 2015 par rapport à 2001). Les effectifs de jeunes en situation d'échec au DUT et au BTS se réduisent, respectivement -14,6% et -40,1% en 2020 ; l'effet de la réduction des taux d'échec amplifiant le ralentissement démographique.



Scénario économique

Bien qu'affectée par de nombreuses mutations, l'agriculture représente encore 7% de l'emploi en Auvergne au 1^{er} janvier 2001. L'industrie, comme dans toutes les régions françaises marque le pas au profit du tertiaire (principal pourvoyeur d'emplois) mais reste une composante

essentielle de l'économie régionale. En termes d'emploi elle conserve une part plus importante que sur le plan national (un salarié sur quatre au lieu d'un sur cinq) mais ses performances économiques sont moins favorables, en dehors de quelques secteurs solidement implantés ou orientés vers des créneaux pointus. La faible rentabilité de ces industries, relativement aux moyennes nationales des indicateurs, questionne sérieusement leur pérennité. L'industrie lyonnaise entraîne insuffisamment dans son sillage l'Auvergne, dont les mutations sont difficiles.

Les ouvriers et les professions intermédiaires sont en moyenne moins bien payés que dans les autres régions françaises. payés (respectivement 15^{ème} et 17^{ème} au classement régional). En revanche, les employés (1 emploi sur 3 en Auvergne, en 1999) sont mieux lotis (7^{ème} au classement régional).

La région connaît un déficit migratoire des jeunes de 18-29 ans. Bien que Clermont Ferrand constitue un pôle de formation attractif, les flux d'étudiants et de jeunes actifs quittant la région (principalement vers la région Rhône Alpes et l'Ile de France) restent majoritaires. Le nombre de départs d'étudiants et d'actifs occupés reste plus important que celui des entrées dans une même situation. En revanche, le nombre de chômeurs entrants est supérieur au nombre de chômeurs sortant. Néanmoins, la région est globalement redevenue attractive : toutes tranches d'âges confondues, la région dégage un excédent migratoire susceptible de maintenir l'activité économique, principalement tertiaire.

La conjonction du déclin démographique et du déficit migratoire des jeunes risque d'aggraver l'inévitable la perturbation du marché du travail avec les **départs en retraite des classes du baby boom**. A horizon 2006, les départs en retraite concerneront, selon les secteurs d'activité, entre 5% et 15% des emplois¹⁸ : 11% de la population active aura atteint 60 ans. En 2015, cette part atteindra 37%. La courbe des potentiels de départs à la retraite est donc supérieurs à la moyenne nationale et à la moyenne des régions de province. Dans les 15 années qui viennent, l'Auvergne sera confrontée à un problème important de renouvellement de ses cadres.

¹⁸ Le secteur de la chimie-caoutchouc-plastiques pèsera en 2006 pour 12% des départs en retraite alors qu'il ne représente que 7,5% des salariés actifs en 1999. Le potentiel de départs en retraite dans le secteur de la Recherche-développement représentera en 2006 16,4% des salariés actifs en 1999.

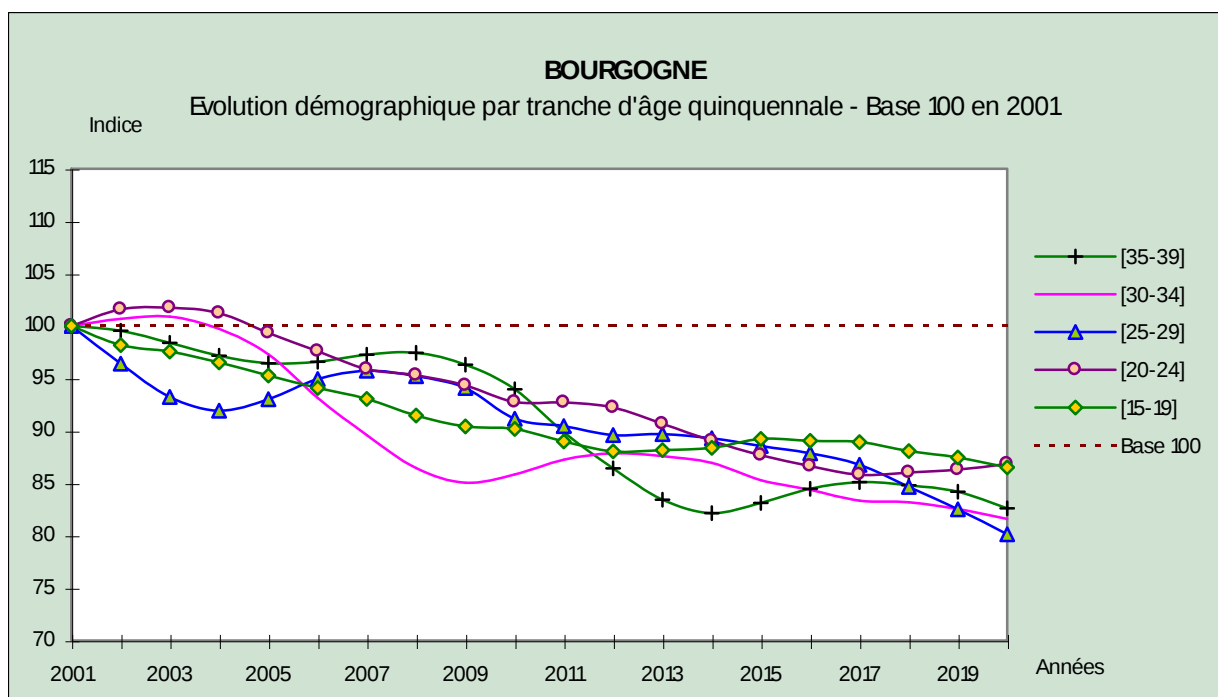
BOURGOGNE

- Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier de recrutement des candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique des 15-39 ans en Bourgogne amplifie la tendance nationale.

Entre 2001 et 2020 la population des 15-39 ans diminue de 16,5%. Le nombre de 15-19 ans décroît de 12% entre 2001 et 2012, puis se stabilise autour de ce chiffre. Après avoir augmenté en début de période, l'effectif des 20-24 ans décroît (-14,2% en 2017 par rapport à



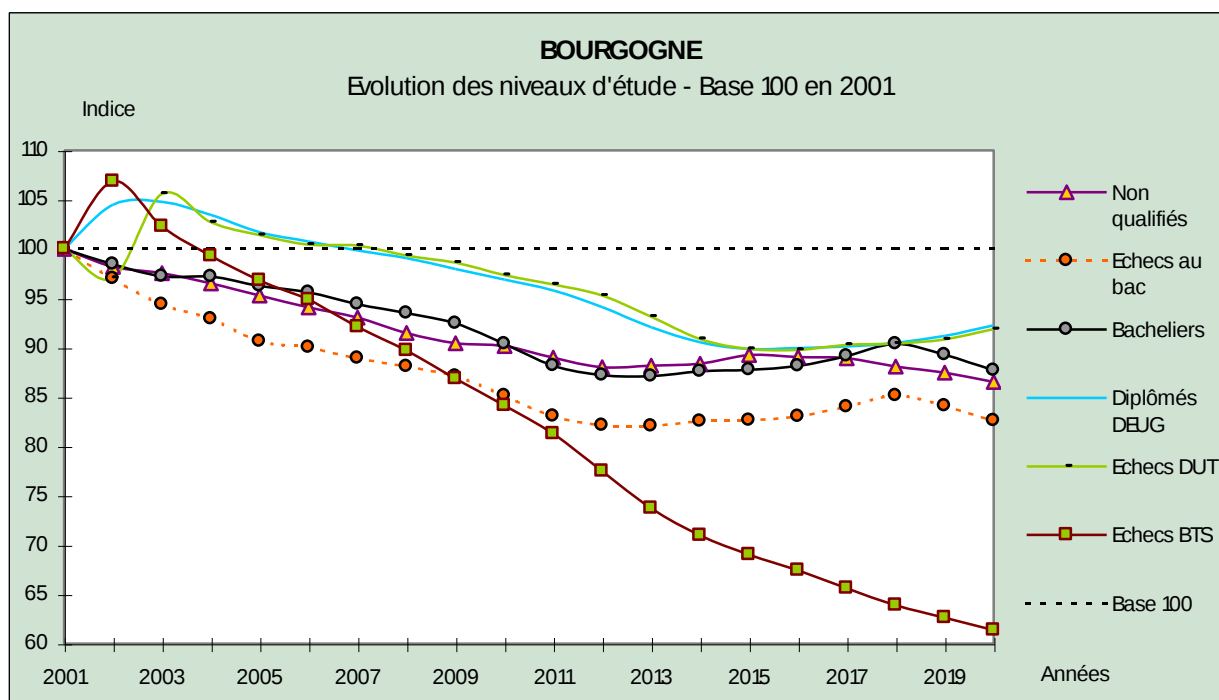
2001).

Scénario relatif aux niveaux d'études

Le volume de non qualifiés se réduit de 12% entre 2001 et 2012, et se stabilise autour de ce niveau.

Le nombre de jeunes en situations d'échec au bac se réduit en première partie de période (-17,9% en 2012 par rapport à 2001) puis se stabilise autour de ce niveau. L'évolution du nombre de bacheliers est parallèle : -12,8% en 2012 par rapport à 2001, puis stabilisation.

Jusqu'en 2006, les titulaires d'un DEUG restent plus nombreux qu'en 2001. La décroissance s'amorce ensuite et atteint -10,1% en 2015 par rapport à 2001. Après avoir augmenté en tout début de période, les effectifs des étudiants échouant chaque année au DUT se réduisent (-10,2% en 2015 par rapport à 2001), de même que ceux des échecs au BTS -38,6% entre 2001 et 2020).



Scénario économique

La répartition sectorielle des emplois témoigne de la tertiarisation, mais la Bourgogne demeure en deçà de la moyenne nationale : en 1999, la part de l'industrie et de l'agriculture dans l'emploi total est encore supérieure de respectivement 3,3 points et 2,3 en Bourgogne par rapport à la France. A l'inverse, celle des services est inférieure de 5 points. La part de l'emploi agricole est élevée par rapport à la moyenne française : 6,1% contre 3,8% en 2001. La tradition industrielle reste présente : elle représente 21,2% des emplois régionaux en 2001, mais ce poids est nettement plus élevé en Saône et Loire. Les activités industrielles sont diversifiées. Les quatre premiers secteurs sont la métallurgie et la transformation des métaux, la chimie, les industries d'équipement et les industries agricoles et alimentaires. Les effectifs de ces dernières sont restés stables entre 1990 et 1999. En 2001, le secteur tertiaire est moins pourvoyeur d'emploi en Bourgogne que dans l'ensemble de la France (67% contre 72%)

Parmi les actifs, les ouvriers restent les plus nombreux mais leur nombre diminue. En revanche, le nombre d'employés augmente et atteindra bientôt une proportion semblable. En 1999, un ouvrier et un employé sur quatre avaient moins de 30 ans. Durant les années 90's, la plus grosse croissance d'effectifs a concerné les professions intermédiaires. La Bourgogne reste une **région relativement peu encadrée** (ces emplois se trouvant à 80% dans le secteur tertiaire).

Le taux d'activité des jeunes de 20-24 ans nettement supérieur à la moyenne nationale : 57,9 % contre 52,6% en 1999. Une des raisons de ce moindre allongement de la durée des études réside dans un marché du travail relativement plus propice qu'au niveau national aux peu ou moyennement diplômés. Le taux de chômage de ces jeunes est en effet un peu plus faible que sur le reste du territoire : 24,5% contre 25,2% en 1999. La région est peu encadrée, peu pourvue en jeunes ingénieurs. De nombreux jeunes migrent pour des raisons universitaires ou professionnelles vers Paris ou Lyon et ne reviennent pas forcément.

Du point de vue des revenus du travail, la Bourgogne se situe près de la région médiane pour les catégories d'ouvriers, d'employés et les professions intermédiaires. Les revenus des cadres figurent cependant dans le tiers inférieur des régions françaises.

L'évolution du marché du travail en région Bourgogne n'est donc pas favorable aux armées. Le nombre de jeunes va se réduire. Les plus diplômés seront captés par les secteurs civils qui doivent rattraper leur retard d'encadrement. Néanmoins, compte tenu des niveaux de salaires proposés, les armées peuvent ralentir la baisse de leur vivier de recrutement en recourant à l'incitation salariale. De surcroît, compte tenu de la structure de l'économie, les non ou peu qualifiés sont moins susceptibles d'être confrontés au chômage qu'au niveau de la moyenne nationale.

BRETAGNE**• Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs**

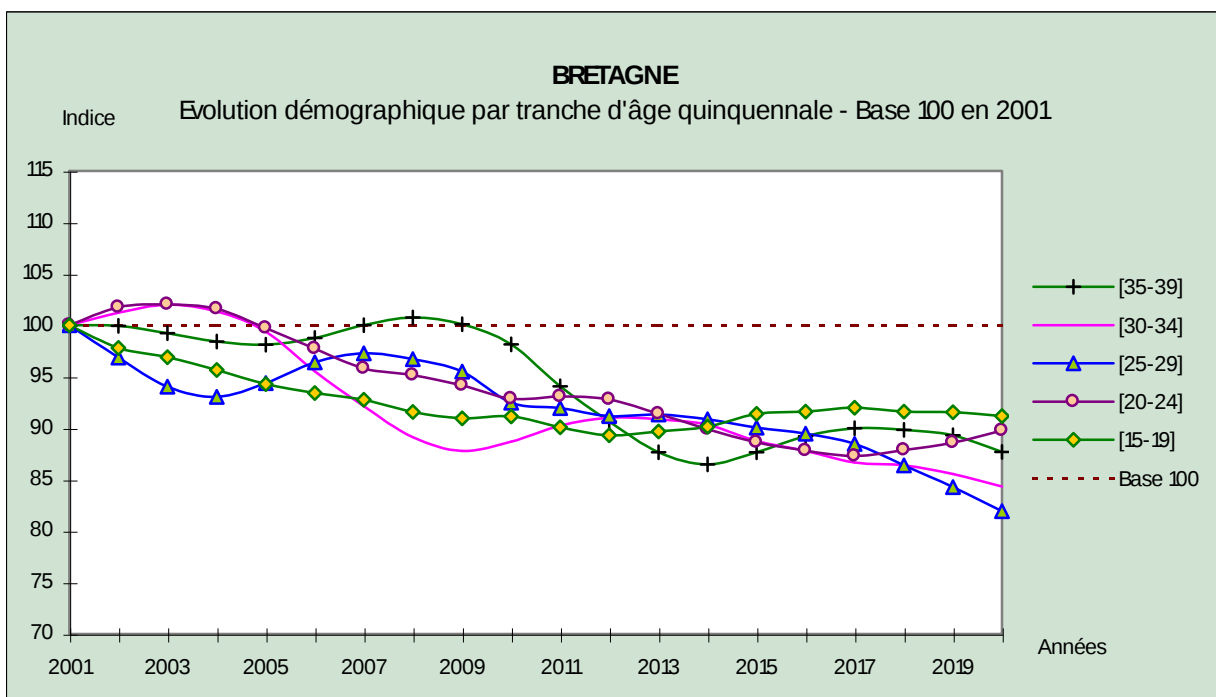
La décroissance du vivier des **candidats passifs** est susceptible d'être **ralentie** par les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes peu qualifiés, et les mouvements conjoncturels des industries fragiles, principalement les industries agroalimentaires, pourvoyeuses d'emploi non qualifié.

• Réduction du vivier de recrutement des candidats actifs

La décroissance du vivier peut être ralentie par une incitation salariale.

Scénario démographique

L'évolution démographique de la Bretagne amplifie la tendance nationale. La population des 15-39 ans se réduit de 13% entre 2001 et 2020. Le nombre de 15-19 ans diminue de 8,9% entre 2001 et 2010, puis suit une tendance légèrement croissante ; celui des 20-24 ans perd 12,7

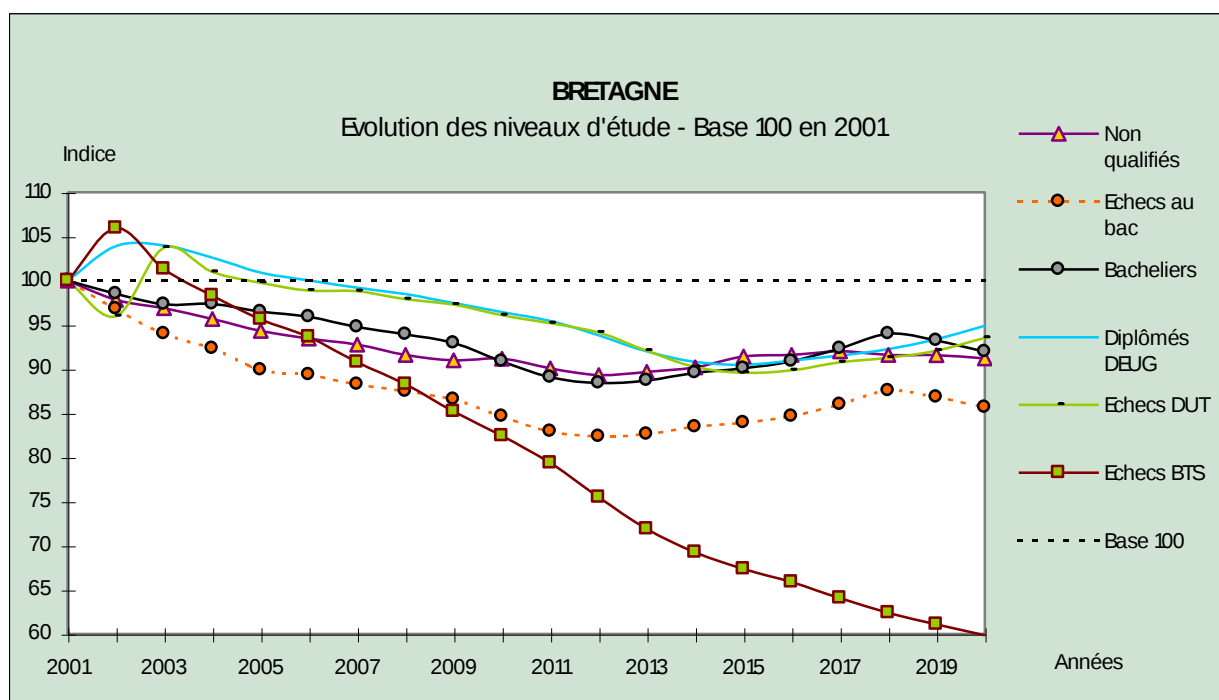


% entre 2001 et 2017.

Scénario relatif aux niveaux d'études

Le nombre de non qualifiés diminue pratiquement de 11 % entre 2001 et 2012, puis reste relativement stable.

Le nombre de jeunes échouant au bac diminue jusqu'en milieu de période (-17,6% entre 2001 et 2012), puis suit en tendance légèrement croissante, à l'image de la population des 15-19 ans. L'évolution du nombre de jeunes bacheliers suit la même tendance et les mêmes points d'inflexion, avec, du fait de l'amélioration des taux de réussite au bac, une diminution toutefois moindre (-11,6% entre 2001 et 2012).



L'évolution du nombre de jeunes titulaires d'un DEUG et celle des jeunes en situation d'échec au DUT est similaire : diminution d'environ 10% entre 2001 et 2014, puis légère reprise. En revanche le nombre des échecs au BTS se réduit constamment au cours de la période (-40,2% entre 2001 et 2020) sous l'effet conjoint de l'amélioration des taux de réussite et de la baisse démographique.

Scénario économique

La tertiarisation de l'emploi se poursuit en Bretagne, sans toutefois atteindre les proportions de la France (en 1998, le tertiaire breton représentait 66,8% de l'emploi totale contre 71,1% dans l'ensemble de la France). D'un point de vue dynamique, la progression du nombre de cadres et des professions intermédiaires au cours de la dernière décennie a été plus forte qu'au plan national (respectivement +27,9% et +28% entre 1990 et 1999 en Bretagne, contre +17,5% et 22,3% en France). Les cadres représentaient en 1999 10,2% des actifs bretons (10,6% en France).

Bien que l'emploi dans l'agriculture ait fortement diminué, la Bretagne conserve une **spécificité agricole** (9% de l'emploi total en 1998, contre 4,3% en France). Ce secteur soutient d'ailleurs une **industrie agroalimentaire** dynamique : entre 1993 et 1998, l'emploi dans les IAA a augmenté de 11% en Bretagne contre 1% sur l'ensemble de la France.

Bien que l'industrie représente une part de l'emploi total moindre qu'en France (17,8% en 1998 contre 18,6%), son évolution témoigne d'une spécificité : tandis que **l'emploi industriel** se réduit en France, il **augmente** en Bretagne (-8,1% en moyenne nationale, entre 1990 et 1999 ; +3,7% en Bretagne. La hausse profite principalement aux **emplois qualifiés** qui représentent désormais les deux tiers de l'emploi ouvrier breton. Historiquement le tissu industriel breton est faible et peu tourné vers les secteurs traditionnels de l'après guerre (textile, sidérurgie, charbon). Il ne connaîtra par conséquent pas les reconversions douloureuses ayant affecté le reste de la France. Cette meilleure résistance aux récessions se fait particulièrement sentir entre 1993 et 1998 : tandis que l'emploi salarié industriel diminue de 2,7% en France ou 11,2% en Ile de France, il s'accroît de 5,1% en Bretagne. Ce sont principalement les IAA qui dynamisent l'emploi dans ce secteur, ainsi que les industries de biens d'équipement, particulièrement équipement électrique et électronique – l'électronique et la téléphonie étant en situation de mono industrie autour de Lannion, proposant des emplois hautement qualifiés et attractifs financièrement – et l'automobile. La construction navale, aéronautique et ferroviaire est également plus développée que dans la France entière. La diversification industrielle de la région Bretagne est cependant l'une des plus faibles des régions françaises et la prédominance des IAA fragilise les zones d'emplois concernées (essentiellement implantées en dehors des zones urbaines).

Le taux d'activité des jeunes bretons de 20-24 ans est nettement inférieur à la moyenne nationale : 49,5% contre 52,6% en 1999. Cette moindre activité est corrélée à une plus grande difficulté d'emploi. A la même date, le chômage des 20-24 ans était en effet de 22,6% en Bretagne, contre 25,2% au plan national. On peut penser, vu le profil des niveaux de qualification de la

région, que le moindre chômage des jeunes bretons est la conséquence de l'allongement de la durée des études et de l'amélioration de leurs niveaux de qualification. La région présente en effet régulièrement des taux de réussite au bac parmi les meilleurs en France.

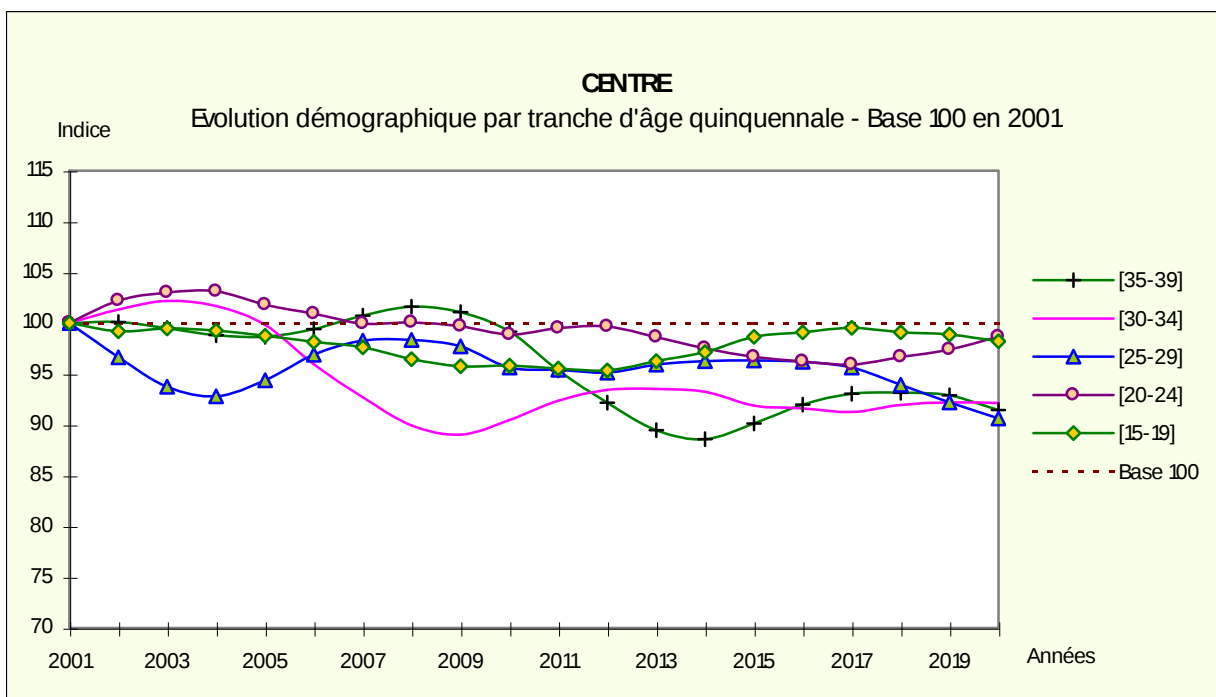
En dépit d'un marché du travail moins déséquilibré qu'au plan national, **les salaires régionaux sont parmi le tiers inférieur des régions françaises**, hormis pour les professions intermédiaires où la Bretagne se situe à la médiane des régions française.

CENTRE

- Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier de recrutement des candidats actifs

Scénario démographique

La région Centre reproduit la tendance nationale. Le nombre des 15-19 ans décroît jusqu'en 2012 (-4,6% par rapport à 2001) puis amorce une hausse pour revenir pratiquement à son niveau de départ en 2020. Jusqu'en 2009, la population des 20-24 ans restera supérieure ou égale au niveau connu en 2001. Elle amorcera ensuite une petite baisse à partir de 2012 pour finalement atteindre en 2020 une taille inférieure de 1,4% à celle de départ.

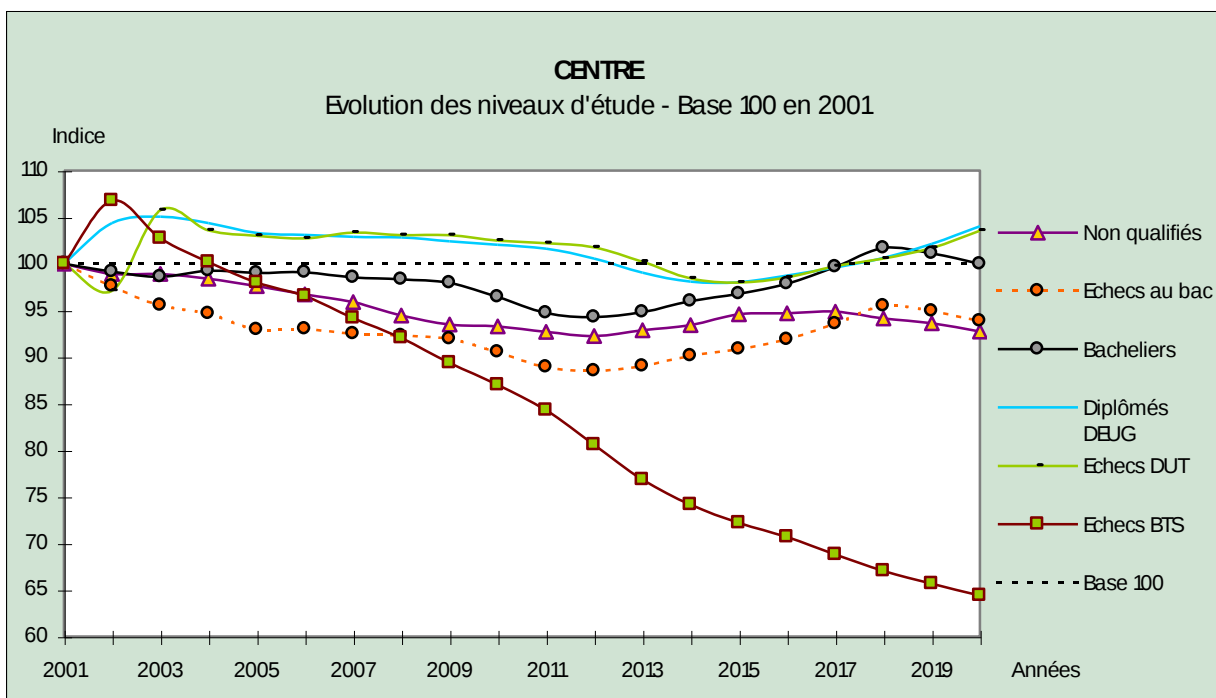


Scénario relatif aux niveaux d'études

Entre 2001 et 2012, le nombre de non qualifiés diminuera d'environ 8% . Après avoir légèrement augmenté, il retrouvera sa valeur de 2012.

Le nombre de jeunes en situation d'échec au bac diminue jusqu'en 2012 (-11,5% par rapport à 2001). En augmentation en fin de période, il reste néanmoins inférieur en 2020 de 6% au nombre de 2001. Après quelques années de relative stabilité en début de période, le nombre de bacheliers atteint un plancher en 2012 (-5,7% par rapport à 2001) pour rejoindre, en fin de période, son niveau de départ.

L'évolution du nombre de jeunes titulaires d'un DEUG et de jeunes en situation d'échec au DUT est similaire : entre 2001 et 2012, puis entre 2017 et 2020, ce chiffre est supérieur ou égal au niveau connu en 2001. Le nombre d'échecs au BTS diminue régulièrement au cours de la période (-35,6 % en 2020) sous l'effet conjoint de l'amélioration des taux de réussite et de la baisse



démographique.

Scénario économique

En 1999, le taux d'activité ¹⁹ des jeunes de 20-24 ans en région Centre était le plus élevé des régions françaises : 58,6% contre 52,6% pour la France dans son ensemble. L'écart est encore plus large auprès de la population masculine (63,8% contre 56,9% France entière). Cette importance du nombre de jeunes sur le marché du travail s'accompagne de surcroît d'un chômage relativement moindre (23,9% contre 25,2% à la même date).

Une enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes de la région Centre confirme les données nationales, en particulier le rôle positif joué par le niveau d'étude et l'apprentissage, mais précise que dans cette région les jeunes disposant d'une formation industrielle s'insèrent plus rapidement que ceux ayant une **spécialité tertiaire** ; ces derniers pouvant par conséquent devenir une **cible pour le recrutement militaire**. Cependant, les formations tertiaires semblent davantage conduire à un emploi stable (CDI), l'industrie recourant davantage au travail intérimaire. L'étude signale par ailleurs une **faible acceptation de la mobilité géographique**, élément susceptible de jouer en défaveur du recrutement de la Gendarmerie.

Le Centre reste une région où l'emploi agricole et ouvrier est encore fort, ce qui fournit aux jeunes peu diplômés des possibilités d'insertion sur le marché du travail. Le taux d'encadrement est le plus élevé des six régions entourant l'Ile de France mais reste nettement inférieur à la moyenne nationale. **Le marché du travail régional est d'ailleurs moins déséquilibré qu'au plan national**. Au sein de la région Centre, le Loiret bénéficie d'un avantage comparatif au regard de l'emploi, qui s'est accentué durant les années 90. L'attraction de l'Ile de France reste forte pour la population active localisée à la frontière avec cette région : les zones d'emploi de Dreux et Chartres subissent de fortes migrations vers les Yvelines et l'Essonne. Ces régions profitent également de **l'attractivité salariale des emplois en Ile-de-France**. L'écart est en effet très notable, en dépit du fait que les salaires moyens de la région Centre se situent déjà dans la moitié supérieure du classement des régions françaises. Les rémunérations des employés sont plutôt bonnes : la région se classe ici au 5^{ème} rang national.

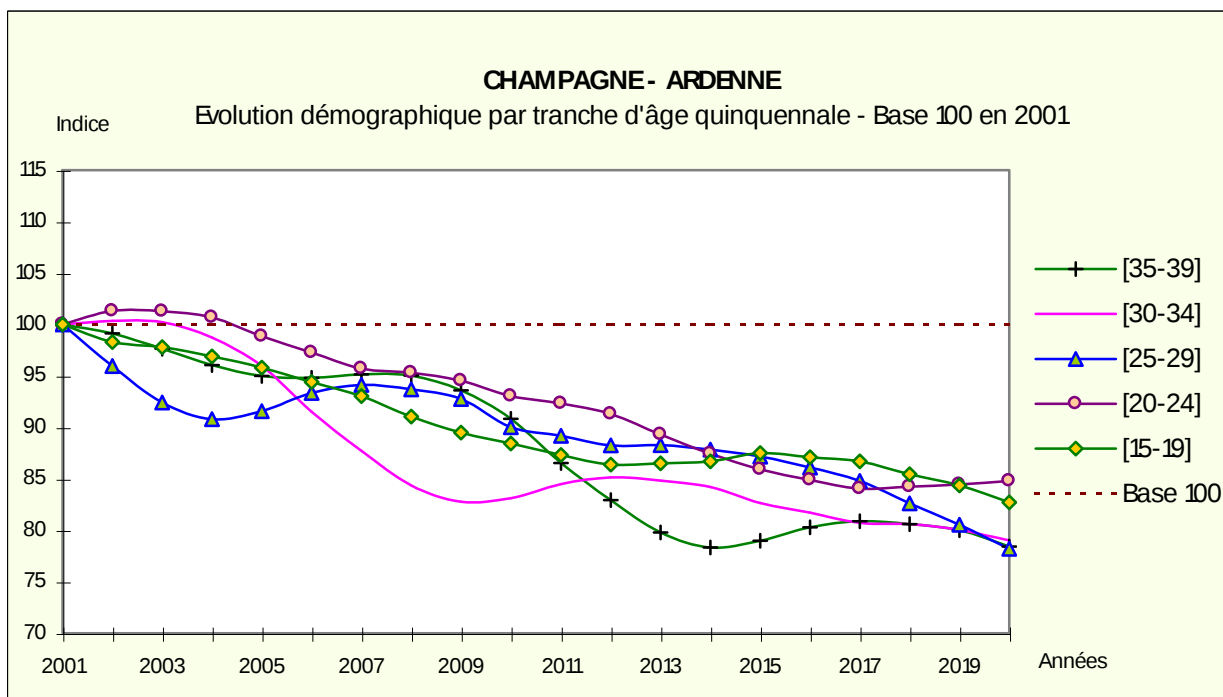
¹⁹ Le taux d'activité est le pourcentage de personnes actives dans la population totale. La population active comprend les personnes ayant un emploi, les chômeurs et les militaires du contingent (les données étant antérieures à la suppression du service militaire obligatoire)

CHAMPAGNE-ARDENNE**• Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs**

Cette baisse sera cependant ralentie si le taux de chômage des jeunes peu diplômés reste relativement élevé.

• Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs**Scénario démographique**

L'évolution démographique de la région Champagne-Ardenne amplifie la tendance nationale. La population des 15-39 ans se réduit de plus de 19% entre 2001 et 2020. Le nombre de 15-19 ans diminue de 13,6% entre 2001 et 2012. Après une période de stabilisation jusqu'en 2016, la baisse atteint finalement 17,3% en 2020 par rapport à 2001. Après s'être maintenu jusqu'en 2004, la population des 20-24 ans diminue régulièrement : en 2017, elle sera inférieure de presque



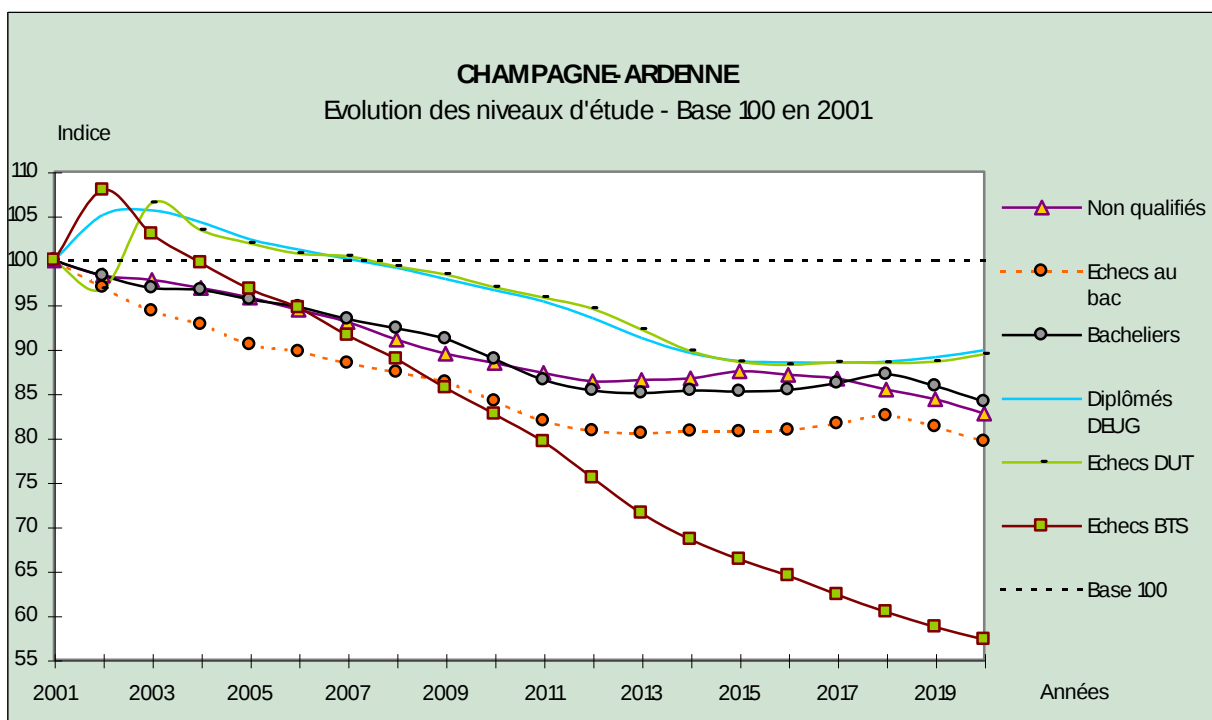
16% à celle de 2001.

Scénario relatif aux niveaux d'études

Entre 2001 et 2012, le nombre de jeunes non qualifiés se réduit d'environ 8% et reste par la suite relativement stable.

Le nombre de jeunes en situation d'échec au bac diminue jusqu'en 2012 (-19,2% par rapport à 2001), puis connaît une relative stabilité, reproduisant ainsi en grande partie les mouvements de la population des 15-19 ans. Le nombre de jeunes bacheliers évolue parallèlement mais, du fait de l'amélioration des taux de réussite au bac, sa réduction est plus modérée (-14,6% en 2012 par rapport à 2001, puis relative stabilisation).

L'évolution du nombre de titulaires d'un DEUG et du nombre d'étudiants échouant au DUT sont similaires : baisse régulière jusqu'en 2015 (environ -11,5% en 2015 par rapport à 2001) puis relative stabilité. Les échecs au BTS diminuent régulièrement, sous l'effet conjoint de l'amélioration des taux de réussite et de la baisse démographique : -42,7% en 2020.



Scénario économique

Les taux de chômage en Champagne-Ardenne restent proches de la moyenne nationale. Au cours des années 90, le département de la Marne a connu une progression de l'emploi tandis que les trois autres départements composant la région Champagne-Ardenne affichaient un recul. Le **secteur tertiaire** est le premier employeur régional mais il ne représente que 64%, contre 71% à l'échelon national en 1999. L'industrie et l'agriculture se situent en revanche au-dessus de la moyenne française. **L'industrie** fournit en 1999 22,4% des emplois, soit quatre points de plus que sur l'ensemble du territoire. Trois secteurs occupent plus de 10% des salariés de l'industrie : la métallurgie et transformation des métaux (22,4%, l'agroalimentaire (15%) – soutenue par une agriculture lui procurant un important réservoir de matières premières – et les équipements mécaniques (10,2%). La région est tournée à la fois vers le Bassin parisien et le Grand-Est de la France. Historiquement, c'est une région de transit entre la mer du Nord, les Flandres et l'Italie bien pourvue en infrastructures de transport, élément nécessaire à son futur développement économique.

La région, en dépit de ses évolutions, conserve un caractère agricole et ouvrier. Les salaires moyens sont situés dans la moitié supérieure des régions française. Le salaire moyen des ouvriers (1218 Euro) place la région en 9^{ème} position, celui des employés (1240 Euro) la place en 6^{ème} position.

En 1999, le taux d'activité des jeunes de 20-24 ans est plus fort que la moyenne française (56% contre 52,6%) et s'accompagne d'un taux de chômage lui aussi plus important (27,8% contre 25,2%). Même si la structure de l'économie est relativement plus favorable aux peu diplômés que dans les autres régions françaises, les jeunes de Champagne-Ardenne sont cependant relativement plus nombreux à être faiblement diplômés (en particulier les non qualifiés, les échecs au bac), de sorte que le marché du travail ne peut absorber ce surplus.

CORSE

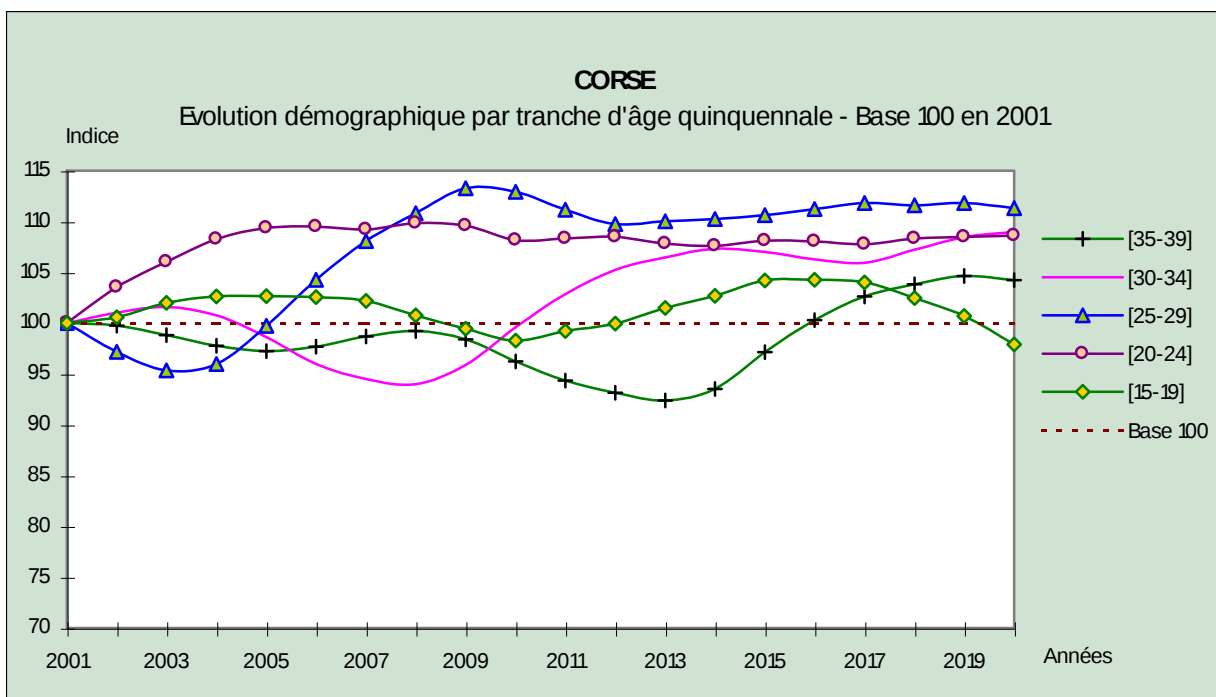
• Hausse du vivier de recrutement des candidats passifs

Les armées bénéficient d'un avantage comparatif en terme de rémunération, pour les catégories d'emploi de type ouvrier ou employé.

• Hausse du vivier de recrutement des candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique de la Corse diffère de la moyenne nationale. On retrouve pour les 15-19 ans une évolution en dos d'âne mais sans tendance générale décroissante. Les niveaux planchers de cette population sont atteints en 2010 et 2020 et ne représentent qu'une faible baisse par rapport au niveau atteint en 2001 (respectivement $-1,7\%$ et $-2,1\%$).

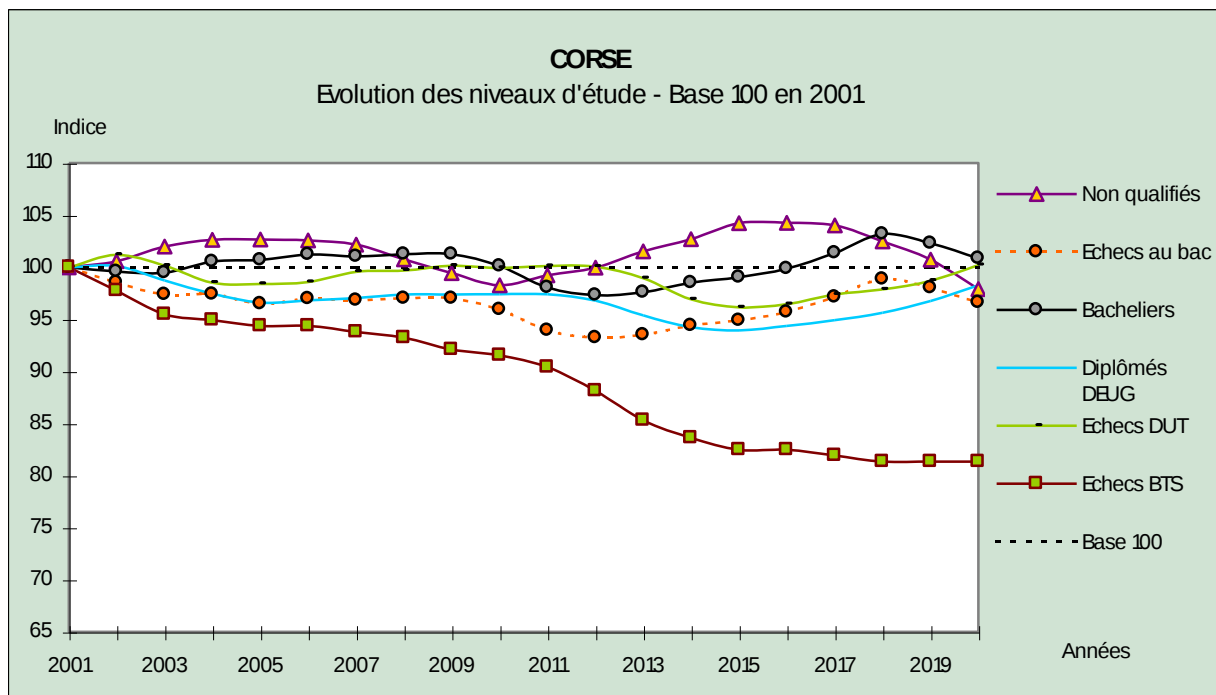


Sur l'ensemble de la période, la population des 15-19 ans sera globalement **plus nombreuse** qu'en 2001. La tendance est encore plus marquée pour les 20-24 ans : leur nombre s'accroît d'environ 9% entre 2001 et 2007 et reste ensuite stable jusqu'en fin de période.

Scénario relatif aux niveaux d'études

Le taux de non qualifiés en Corse reste le plus élevé des régions françaises ; 16 % contre 8,1 en moyenne et 0,6% pour le Limousin. Le nombre de non qualifiés en Corse reproduit la courbe en dos d'âne représentative de l'évolution des 15-19 ans, avec un minimum atteint en 2010 et 2020 (respectivement -1,7% et -2,1% par rapport à 2001). Sur l'ensemble de la période, le nombre de non qualifiés tend néanmoins à être globalement supérieur à celui connu en 2001, sans dépasser une hausse de 4%.

Le nombre de jeunes en situation d'échec au bac se stabilise entre 2003 et 2009 à un niveau inférieur d'environ 3% à celui de 2001. Il atteint un plancher en 2012 (-6,8% par rapport à 2001) puis augmente pour retrouver en 2018 un niveau proche de celui de 2001 (-1%). L'évolution du nombre de bacheliers est parallèle mais la courbe représentative est située plus haut. Sur l'ensemble de la période, ce nombre reste globalement supérieur ou égal à celui de 2001 (plancher : -



2,7% en 2012 par rapport à 2001).

Le nombre annuel de diplômés d'un DEUG a tendance à diminuer. Le plancher est atteint en 2015 (-6,1% par rapport à 2001). Le nombre de jeunes en situation d'échec au DUT reste inférieur ou égal au niveau de 2001, connaissant des amplitudes limitées. Le plancher est atteint en 2015 (-3,8% par rapport à 2001). Les échecs au BTS se réduisent (-18,6% en 2020)

Scénario économique

Le taux d'activité des jeunes de 20-24 ans en Corse s'élevait en 1999 à 56,4 %, contre 52,6% dans l'ensemble de la France. Les jeunes entrent donc plus tôt sur le marché du travail mais ce mouvement s'accompagne d'un chômage massif : 36,8% contre 25,2% au plan national. Le marché du travail corse est en effet structurellement déséquilibré.

Durant les années 90, la répartition sectorielle des emplois a évolué. Entre 1990 et 1999, la part de l'agriculture dans l'emploi total a plus fortement chuté qu'en France métropolitaine (-28,6% contre -26,2%). Elle représentait en 1999 6% des emplois, soit deux points de plus que la moyenne nationale. Tandis que la part de l'emploi dans les industries agroalimentaires diminuait en France (-1,5%), elle s'est accrue en Corse (+11,9%). En revanche, le reste de l'emploi industriel a baissé, mais dans une proportion moindre qu'à l'échelle nationale (-7,3% contre -15%). L'emploi industriel représentait alors seulement 8% de l'emploi total. La décroissance de la part de l'emploi dans la construction a été plus importante qu'en France (-24,1% contre -15%). Le secteur tertiaire suit la tendance nationale : +11,6 % en Corse entre 1990 et 1999. Il est le premier employeur régional, représentant plus des trois quarts de l'emploi local, tandis qu'il représente 72% sur l'ensemble du territoire métropolitain. Parmi les principales composantes du secteur tertiaire, **la fonction publique** (d'Etat, territoriale et hospitalière) **reste un pilier de l'emploi dans l'île** : il pourvoyait en 1999 28% des emplois totaux.

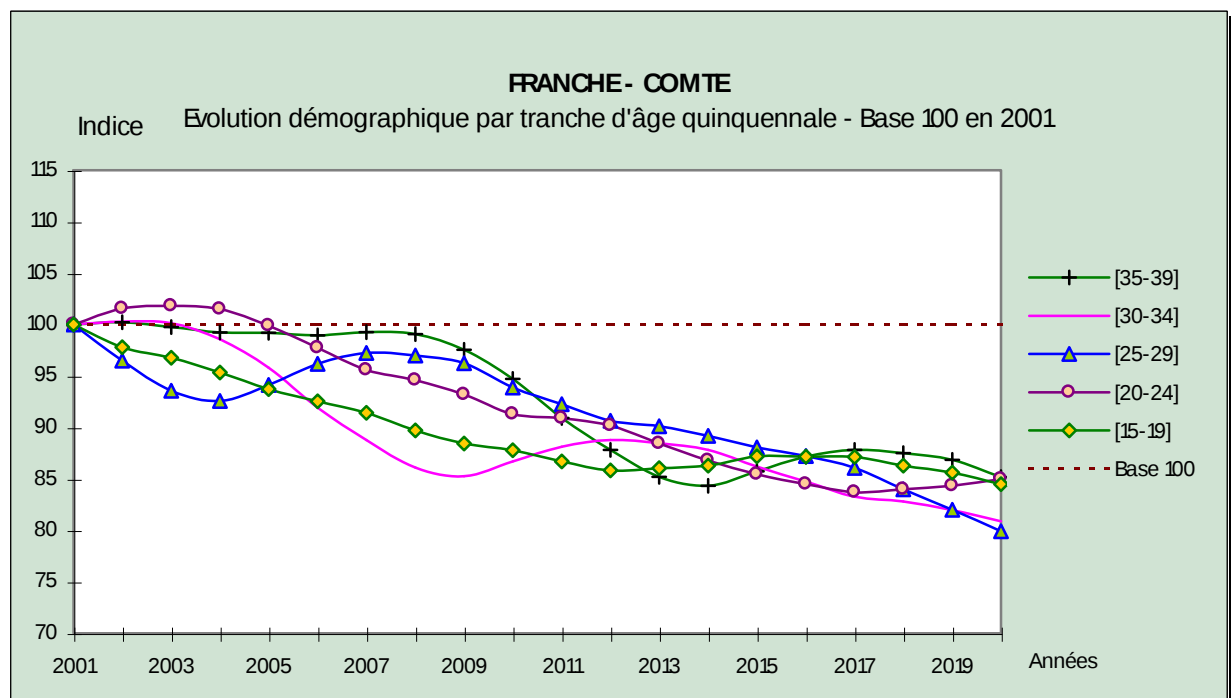
Les ouvriers représentent une part relativement faible des actifs : 22% en 1999, ce qui classe la région avant-dernière, devant l'Ile de France. Les ouvriers et les employés corses (toutes tranches d'âge confondues) sont les moins bien rémunérés en France : respectivement 1130 et 1200 Euro mensuels nets, contre 1230 et 1263 Euro en moyenne nationale. **L'attractivité salariale des emplois militaires est donc la plus forte dans cette région, auprès des ouvriers et des employés.** En revanche, la Corse se classe 4^{ème} pour les rémunérations des professions intermédiaires ; l'attractivité salariale étant ici absente.

FRANCHE COMTE

- Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier de recrutement des candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique de la Franche-Comté amplifie la tendance nationale. La population des 15-19 ans diminue de 15,5% à l'horizon 2020, la baisse étant surtout concentrée sur la première partie de période (-14,2% en 2012 par rapport à 2001). Le nombre de 20-24 ans se réduit également (-16,3% en 2017 par rapport à 2001).

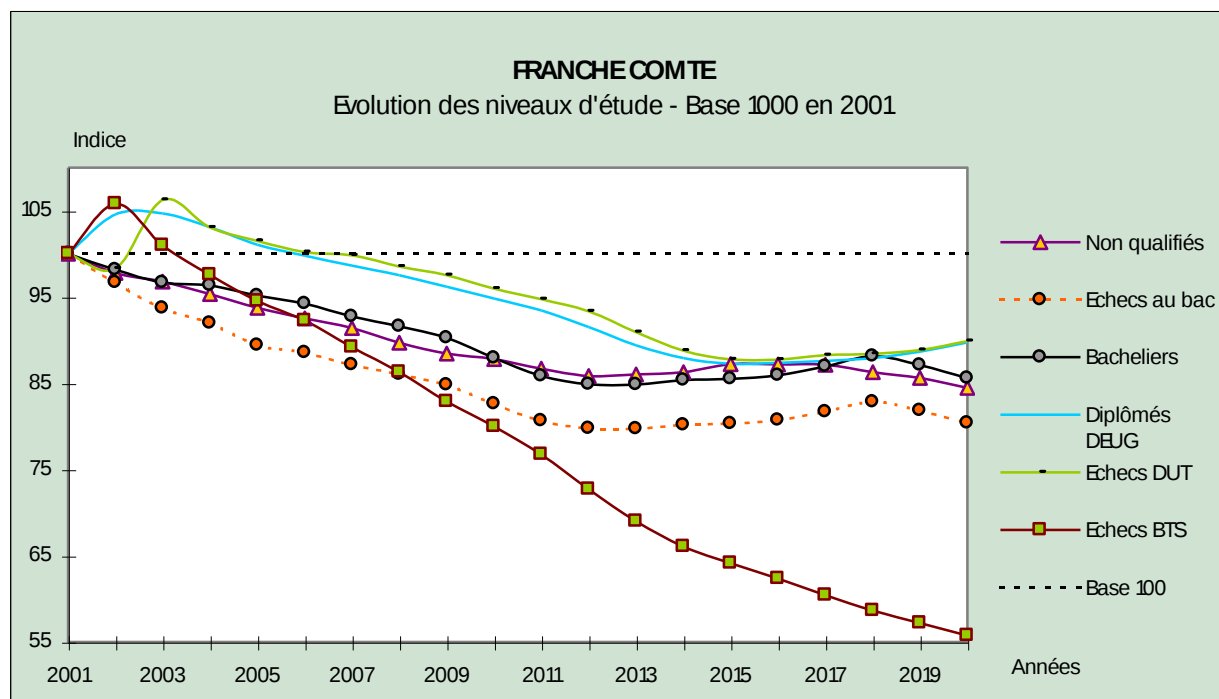


Scénario relatif aux niveaux d'études

Le nombre de non qualifiés décroît (-15,5% en 2020), surtout durant la première partie de période (-14,2% en 2012 par rapport à 2001).

Les effectifs annuels de jeunes bacheliers ainsi que ceux des jeunes échouant à ce diplôme évoluent parallèlement. La tendance générale, du fait du ralentissement démographique des 15-19 ans, est à la baisse, cette dernière se produisant principalement durant la première partie de période (-15,1% de bacheliers, - 20,2% d'échecs au bac en 2012, par rapport à 2001)

L'évolution du nombre de diplômés d'un DEUG et celle des étudiants échouant au DUT sont similaires : baisse de respectivement -12,7% et -12,2% en 2015 par rapport à 2001, puis stabilisation. Les échecs au BTS diminuent régulièrement à partir de 2004, sous l'effet conjoint de l'amélioration des taux de réussite et de la baisse démographique : -44,3% en 2020 par rapport à 2001.



Scénario économique

La part du tertiaire dans l'emploi total s'accroît mais l'écart avec la France reste important (62,7% contre 72,4%, en 2000). La part de la construction et de l'agriculture dans l'emploi total est

similaire à l'ensemble de la France. Même si la part de l'emploi industriel diminue tend à décroître, elle reste forte (27,8% contre 17,9% sur le reste du territoire métropolitain).

Historiquement, le développement industriel en Franche-Comté s'est limité à un nombre restreint d'industries. A l'extrémité nord, la présence de l'industrie automobile reste très marquée tandis que le reste du territoire est composé de multiples bassins industriels, chacun spécialisés dans des créneaux d'activité assez fins (horlogerie, lunetterie, plastiques...). L'emploi industriel recule mais occupe encore jusqu'à 35% des actifs dans le Doubs en 1999. Ce sont les industries de biens de consommation, d'équipement et l'industrie automobile qui voient leurs effectifs baisser. Seule l'industrie des biens intermédiaires (composants électriques et électroniques) a connu durant les années 90 une légère hausse de ses effectifs.

En 1999, le taux d'activité des jeunes de 20-24 ans en Franche-Comté est supérieur à la moyenne nationale (54,4% contre 52,6%) et s'accompagne d'un taux de chômage inférieur (21,8% contre 25,2%). Le marché du travail y est structurellement plus équilibré qu'au niveau national. Les ouvriers constituent toujours la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans la région, bien que leurs effectifs se soient réduits durant la dernière décennie, surtout dans le Doubs. Cependant, le nombre de cadre, de professions intermédiaires et d'employés augmente fortement, particulièrement chez les femmes.

L'attractivité de la Suisse reste importante, même si l'emploi frontalier tend à se stabiliser (20% des actifs de la zone frontalière travaillent en Suisse, soit 3% de l'ensemble des actifs de la région) et les emplois à se pérenniser. Celui-ci concerne principalement des emplois d'ouvriers dans l'industrie, viennent ensuite les postes de techniciens et d'agents de maîtrise. La moyenne d'âge de ces travailleurs s'élève, passant de 32 ans en 1990 à 38 ans en 1999, ce qui reste néanmoins inférieur à l'âge moyen des travailleurs francs-comtois, 40 ans). Leur niveau de diplôme est majoritairement le Brevet, CAP ou BEP. Les zones d'emploi frontalières sont relativement moins touchées par le chômage que les autres, mais le travail frontalier n'est pas la seule cause explicative. On assiste en effet à une réduction du nombre des actifs jeunes qui joue sur l'ajustement du marché du travail : les faibles perspectives d'emploi incitent davantage à la migration qu'au maintien sur place. Le solde migratoire des jeunes actifs est négatif pour les titulaires d'un bac général, positif pour les diplômés techniques et professionnels, ce qui correspond à la situation actuelle de la zone en matière de spécialisation. A terme, les départs des jeunes diplômés pourraient obérer le développement économique de la région et limiter les possibilités de diversification.

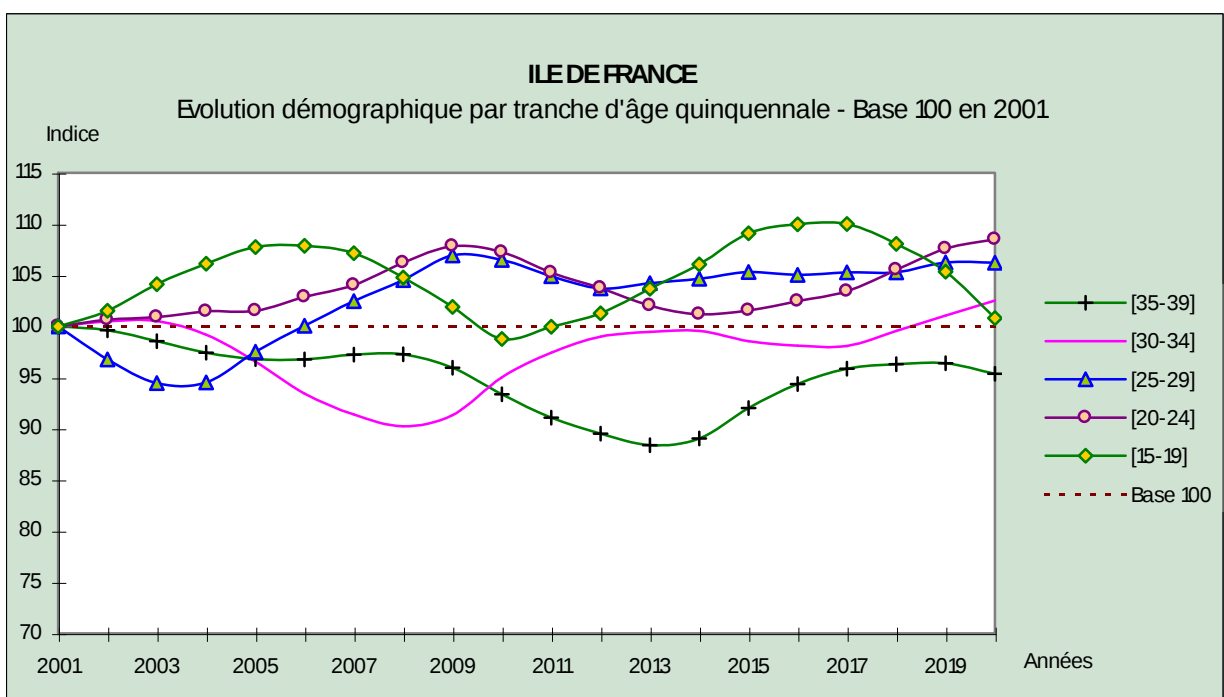
ILE DE FRANCE

- Augmentation du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier de recrutement des candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique des 15-29 ans en Ile de France ne reproduit pas la tendance nationale. La tendance générale est au contraire à la **croissance démographique**.

L'évolution des 15-19 ans suit une courbe en dos d'âne : les maximums sont atteints en 2006 et 2017 (respectivement +7,9% et +10% par rapport à 2001), le minimum se produisant en 2010 (-1,2% par rapport à 2001). La population des 19-24 ans restera toujours supérieure ou égale à celle de 2001 (amplitude maximale en 2009 et 2020 : respectivement +7,8% et +8,5 par rapport à 2001).

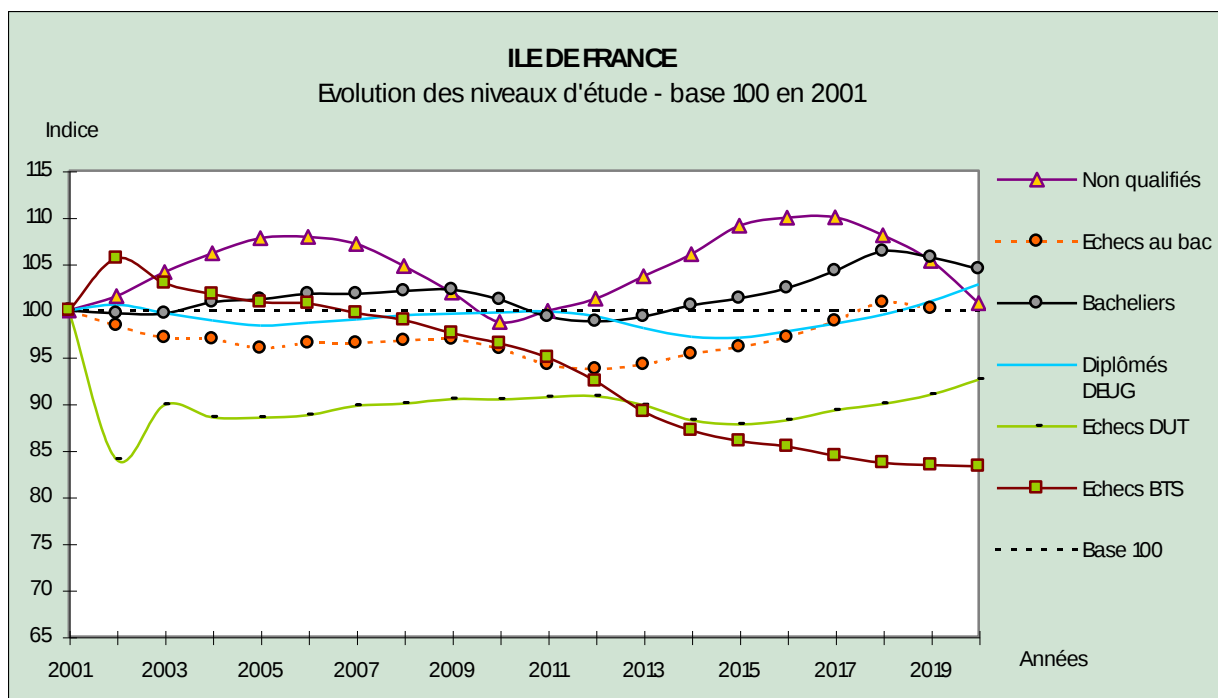


Scénario relatif aux niveaux d'études

D'ici-2020, les jeunes sortant du système éducatif sans qualification seront toujours plus nombreux qu'en 2001 (hormis en 2010 : -1,2% par rapport à 2001). Leur évolution suit la courbe en dos d'âne caractéristique de la tranche des 15-19 ans. Les pics ont lieu en 2006 et 2016 (respectivement, +7,9% et +10% par rapport à 2001).

Le nombre de jeunes en situation d'échec au bac diminue jusqu'en 2012 (-6,3% par rapport à 2001), puis augmente et retrouve pratiquement son niveau d'origine en fin de période. Jusqu'en 2016, le nombre de titulaires du bac est fluctué modérément autour de celui de 2001 (les amplitudes ne dépassant pas +/-2,4%). Il atteint son maximum en 2018 (+6,3% par rapport à 2001), grâce à une démographie favorable.

Le nombre de titulaires d'un DEUG varie modérément autour de son niveau de départ durant toute la période étudiée. Le plancher est atteint en 2015 (-2,9% par rapport à 2001) et le maximum en 2020 (+2,8% par rapport à 2001). Après avoir fortement chuté en début de période, le nombre annuel d'échecs au DUT se stabilise à un niveau inférieur en moyenne de 11% par rapport à celui de 2001, la pente de la courbe redevient croissante à partir de 2015. Après une hausse en tout début de période, les échecs au BTS diminuent et se stabilisent en fin de période (-16,7% en 2020 par rapport à 2001)



Scénario économique

L'Ile de France est la région française la plus **dynamique** pour l'emploi des **cadres** : plus du tiers des cadres supérieurs du pays y est concentré. Elle pèse donc fortement dans la distribution territoriale des emplois et dans son évolution. La région est également porteuse pour les **professions intermédiaires** - hormis les techniciens dont les effectifs tendent à se stabiliser et les **emplois non salariés**.

La région a en revanche connu, entre 1990 et 1999, une **diminution** du nombre d'**emplois qualifiés** et une très forte chute du nombre d'emplois d'**ouvriers** et tout particulièrement des **ouvriers qualifiés**. La qualification des jeunes faiblement diplômés facilite donc moins que dans les autres régions l'insertion sur le marché du travail. L'Ile de France est aujourd'hui la région française qui compte la plus faible part d'ouvriers parmi ses actifs (18,2% contre 34,4% par exemple en Picardie, en 1999), quoique ceux-ci soient les mieux rémunérés en France. L'Ile-de-France est la première région française au regard des niveaux de rémunérations moyennes pour toutes les catégories socio-professionnelles. **Ce qui signifie que l'argument salarial n'est pas ici pertinent pour le recrutement militaire. En revanche, l'expérience professionnalisante et/ou la solution aux tensions du marché du travail, c.a.d. à des situations de chômage, semblent être plus pertinents.**

Tout incite à croire que la tendance francilienne de la répartition des emplois par catégorie socioprofessionnelle va se confirmer durant les prochaines années. Compte tenu de la pression démographique des jeunes, **les conditions des jeunes peu diplômés ou qualifiés sur le marché du travail resteront difficiles.**

La dynamique de l'emploi en Ile de France est donc relative et contrastée. Elle est en effet particulièrement défavorable aux peu diplômés. De surcroît, comparativement à d'autres, la région est peu créatrice d'emploi. Entre 1990 et 1999, l'emploi n'a pas augmenté en Ile de France. En valeur relative, la région se classe 21^{ème}, juste devant le Limousin.

Ainsi, la dynamique économique de l'Ile de France réside principalement dans des entreprises de haute technologie ou de service recrutant des personnels fortement diplômés ou qualifiés, à des niveaux de salaires attractifs. L'armée aura par conséquent des difficultés à recruter des jeunes correspondant à ces profils. En revanche, le vivier des candidats « passifs » devrait être plus aisément captif. La région est en effet problématique pour l'emploi des jeunes peu diplômés ou peu qualifiés. Le marché du travail ne devrait pas s'améliorer pour ces derniers, tandis que leur nombre devrait se maintenir voire augmenter (pour les non qualifiés). Les tensions sur le

marché du travail des peu diplômés devraient permettre aux armées d'être attractives, au regard de l'évitement du chômage qu'elles permettent et du potentiel de formation professionnelle qu'elles proposent. En revanche, l'argument salarial semble inexistant. Cette perspective ne tient pas compte de l'image des armées et des emplois militaires auprès de ces jeunes et des possibilités importantes proposées dans la région par l'économie souterraine

LANGUEDOC-ROUSSILLON

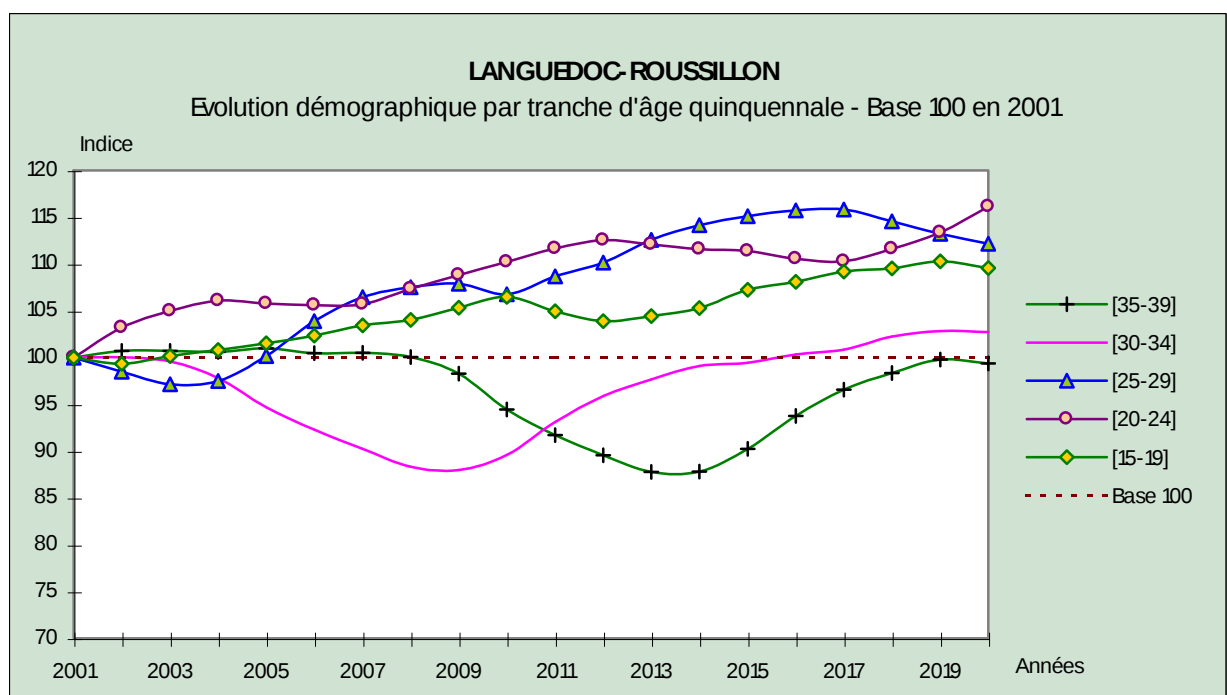
- **Maintien du vivier des candidats passifs**

En raison de la faiblesse des salaires régionaux, ce vivier peut être réactivé par une incitation salariale.

- **Augmentation du vivier des candidats actifs**

Scénario démographique

L'évolution démographique en Languedoc-Roussillon diffère de la moyenne nationale. La région connaît une **croissance démographique** assez régulière des 15-29 ans (+9,6% pour les 15-19 ans, +16,2% pour les 20-24 ans et +12,2% pour les 24-29 ans en 2020 par rapport à 2001.

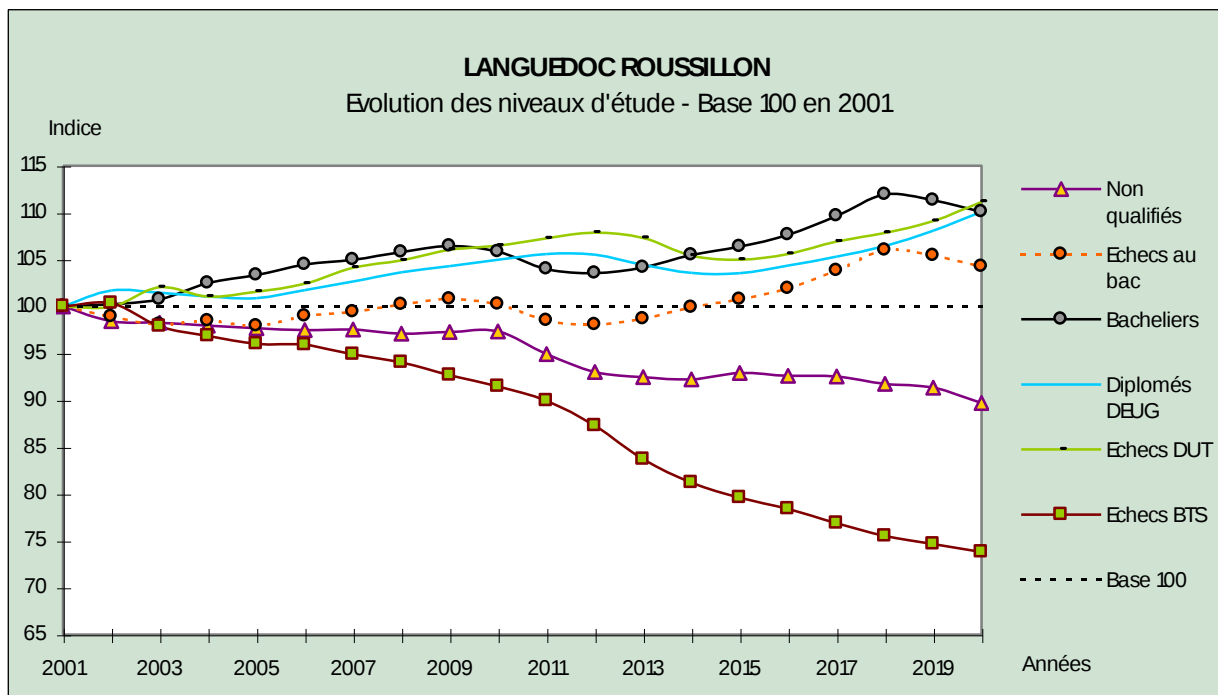


Scénario relatif aux niveaux d'études

Les effectifs des non qualifiés diminuent au cours de la période : -10,3% en 2020.

Du fait de la croissance démographique et de l'amélioration des taux de réussite, le nombre de bacheliers s'accroît (+11,9% en 2018 par rapport à 2001). La courbe représentative est constituée de deux vagues, séparées par une brève période de baisse autour de l'année 2012. Jusqu'en 2016, le nombre de jeunes échouant au bac fluctue modérément autour de son niveau de 2001, les écarts n'excédant pas +/-2,1%. La fin de la période étudiée est marquée par l'augmentation de cet effectif, sous l'effet de la croissance démographique (+6% en 2018 par rapport à 2001).

Le nombre de titulaires d'un DEUG croît en suivant deux vagues espacées par une brève période de baisse autour de l'année 2015. Entre 2020 et 2001, cet effectif augmente ainsi de +10,1%. Le nombre annuel d'étudiant échouant au DUT suit lui aussi ce mouvement de deux vagues croissantes espacées par un ralentissement autour de 2015. Il augmente de +11,1% entre 2001 et 2020. Les échecs au BTS se réduisent de 26,2% au cours de la période.



Scénario économique

Durant la dernière décennie, le **chômage régional** a toujours été **supérieur à la moyenne nationale**. Le taux d'activité des jeunes de 20-24 ans est inférieur à la moyenne nationale (48,2% contre 52,6% en 1999) et s'accompagne d'un taux de chômage plus élevé (33,5% contre 25,2%). Le travail à temps partiel s'est accru durant les années 90's. En 2000, il concernait plus d'un emploi sur cinq et l'écart avec le reste des régions métropolitaines s'est accentué. l'emploi précaire a presque doublé en dix ans (14% de l'emploi total en 1999). La région a par conséquent assisté à une exclusion de plus en plus fréquente du marché du travail et à une montée de la pauvreté. La région se situe au premier rang des régions françaises par son indice de fragilité sociale ²⁰.

L'emploi agricole a poursuivi sa baisse tendancielle (-20 % en 10 ans) L'emploi industriel a baissé de 9% entre 1990 et 2000. Toutefois, on assiste depuis 1996 à une progression de ses effectifs, de sorte que l'emploi industriel en Languedoc-Roussillon est désormais le plus dynamique des régions françaises. Ce sont principalement, à l'instar de la majorité des régions françaises, les industries de biens de consommation et d'équipement qui enregistrent les pertes les plus importantes. Parmi la catégorie des ouvriers, ce sont les ouvriers non qualifiés de l'industrie qui ont été le plus touchés par la baisse des effectifs (-27% entre 1990 et 1999). Dans les industries agroalimentaires, l'emploi est au contraire orienté à la hausse. L'emploi dans le secteur tertiaire s'accroît plus vite que dans l'ensemble de la France, en particulier dans les secteurs recherche-développement, économie solidaire, hôtellerie-restauration.

Les niveaux de formation se sont élevés. Les catégories sociales les plus qualifiées progressent au détriment des ouvriers. Les cadres et professions intellectuellement supérieures ont augmenté en moyenne de 2% par an pendant les années 90 (contre 5% entre 1982 et 1990). Ce sont principalement les enseignants, ingénieurs et cadres techniques d'entreprises qui ont subi le ralentissement de la croissance de leurs effectifs. La concentration géographique des cadres se poursuit : la majorité réside dans le bassin d'emploi de Montpellier (attractivité du pôle administratif, de l'enseignement et de la recherche scientifique) ou le bassin d'emploi de Bagnols/Cèze (proximité d'Avignon et de la vallée du Rhône aux industries de haute technologie). Les flux migratoires de cadres proviennent principalement d'Ile de France, PACA et Rhône Alpes.

La catégorie des employés reste, parmi les actifs, la plus répandue. Les emplois liés à la sécurité croissent fortement. Entre 1990 et 1999, la croissance la plus importante parmi les

²⁰ La fragilité sociale est mesurée à partir d'indicateurs composites comme le taux de chômage de longue durée, le taux de bénéficiaires du RMI, les poids des zones urbaines sensibles etc... Il synthétise des données hétérogènes et, en les additionnant, tend à aggraver l'écart.

employés a concerné les policiers et militaires (a professionnalisation des Armées n'est ici pas neutre) Les agents de sécurité et de surveillance sont également en forte progression, ce qui peut augurer un effet de synergie avec les emplois militaires.

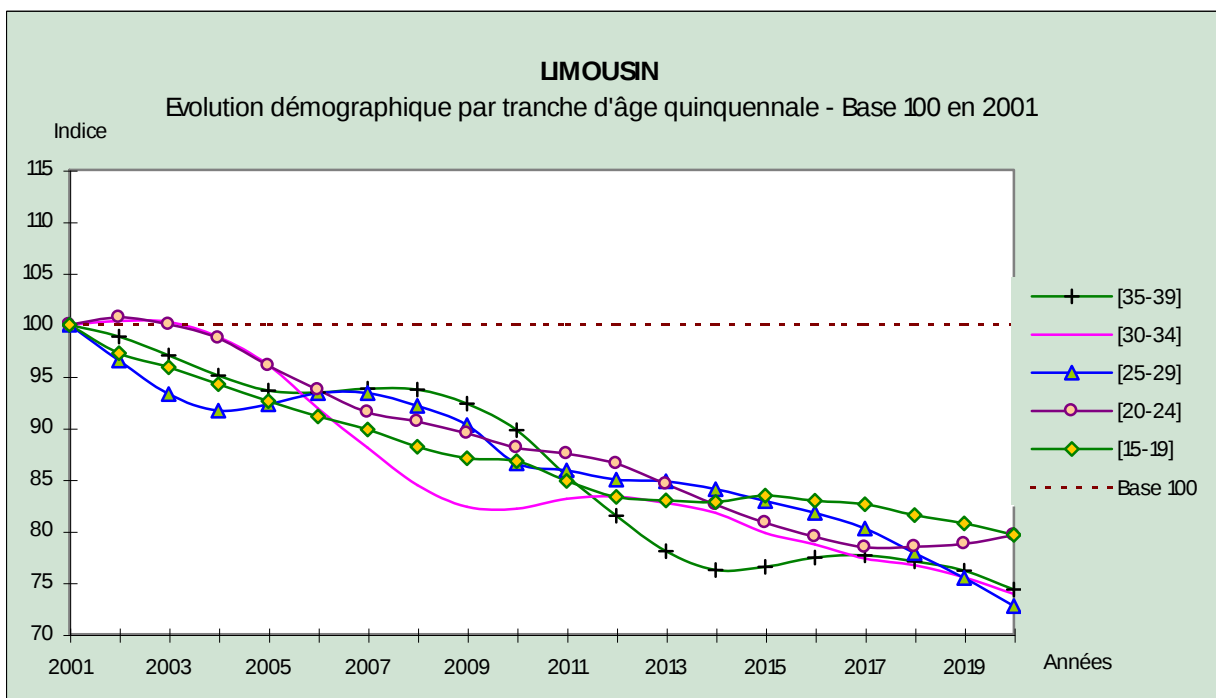
Les niveaux de salaires moyens en Languedoc-Roussillon figurent parmi les plus faibles des régions françaises. La région échappe à la règle selon laquelle les régions dont le salaire moyen est élevé sont celles qui ont un taux d'encadrement important. Dans chaque catégorie d'emploi, le salaire horaire moyen est inférieur à la moyenne nationale (-12,2% en moyenne, jusqu'à -18% pour les cadres), comme à la moyenne des seules régions de province (-5% dans l'ensemble, -8,9% pour les cadres). La région classée avant-dernière, juste devant la Corse, pour les salaires des professions intermédiaires et des employés, et 17^{ème} sur 22 pour les rémunérations des ouvriers. Le salaire mensuel net moyen des 21-30 ans, toutes catégories confondues, en 1999 est de 1115,4 Euro, soit davantage que les soldes des militaires du rang, mais moins que celles des élèves sous officier de gendarmerie. En revanche, ce salaire moyen est devient inférieur aux rémunérations des emplois militaires pour les moins de 20 ans (salaire net mensuel moyen en 1999 : 929.5 Euro).

LIMOUSIN

- Réduction du vivier des candidats passifs
- Réduction du vivier des candidats actifs

Scénario démographique**L'évolution démographique du Limousin amplifie fortement la tendance nationale.**

La population des 15-39 ans baisse régulièrement dans la région. Les 15-19 ans décroissent de 20,4% entre 2001 et 2020, après avoir connu une légère hausse début de période et une stabilisation entre 2012 et 2017. Les 20-24 ans diminuent de 21,6% entre 2001 et 2017, la tendance se retournant modérément ensuite. Entre 2001 et 2020, la baisse est de plus de 27% pour les 25-29 ans et environ 26% pour les 30-34 ans et 35-39 ans.

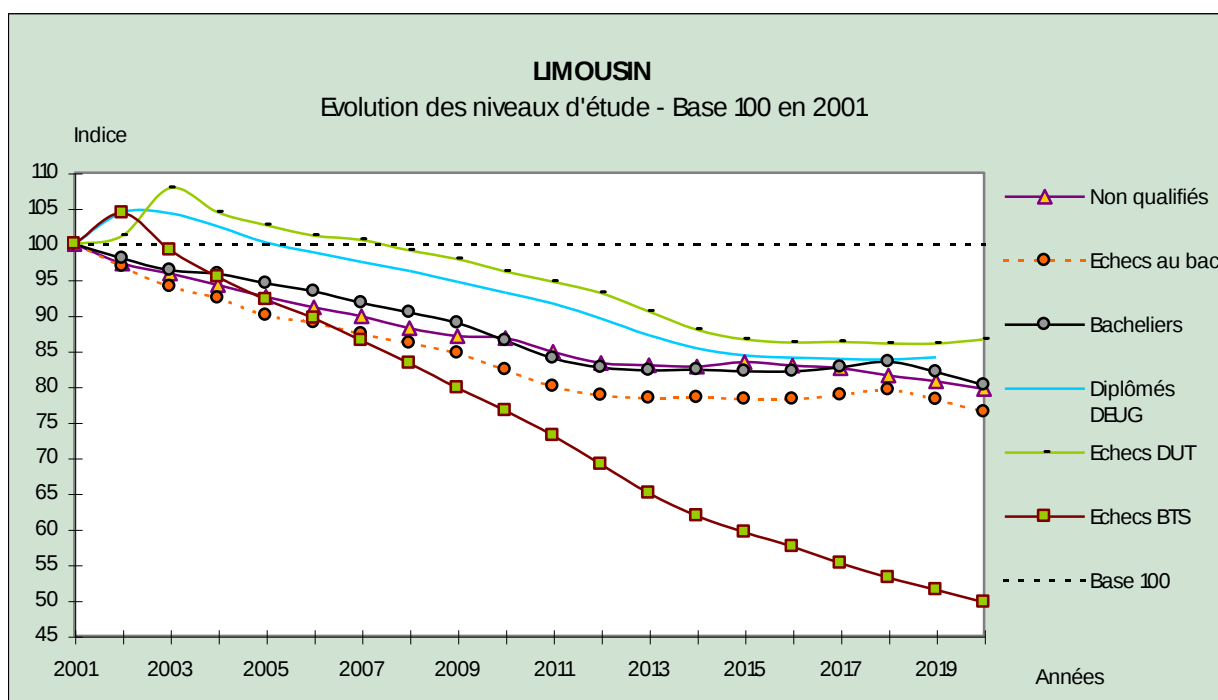


Scénario relatif aux niveaux d'études

Le taux de jeunes sortant sans qualification du système éducatif dans la région Limousin est le plus faible des régions françaises (0,6%). Du fait du ralentissement démographique, le nombre de non qualifiés chute de 20,4% entre 2001 et 2020.

Le nombre de jeunes diplômés ou en situation d'échec à un niveau d'étude baisse lui-aussi du fait du déclin démographique. L'effectif annuel de bacheliers diminue de 19,8% sur la période ; celui des jeunes échouant au bac diminue de 23,6%. La baisse est essentiellement concentrée en première partie de période (-17,3% pour les bacheliers et -21,2% pour les échecs au bac entre 2001 et 2012).

Jusqu'en 2005, le nombre de diplômés d'un DEUG reste supérieur ou égal à celui de 2001. Il diminue ensuite régulièrement jusqu'en 2015 (-15,6% par rapport à 2001, puis se maintient autour de la valeur prise à cette date. L'effectif annuel des échecs au DUT suit la même tendance. En 2008 l'effectif est inférieur de 14% à celui de 2001. Par rapport aux bacheliers, le déclin s'amorce avec un temps de retard du fait de la relative stabilité des 20-24 ans en début de période et de la taille plus nombreuse des générations antérieures se présentant aux diplômes après un ou des redoublements. Le nombre d'étudiants échouant au BTS chute de plus de 50% entre 2001 et 2020.



Scénario économique

En raison des caractéristiques du portefeuille d'activités régionales, du vieillissement de l'appareil productif et de la baisse du nombre de ses actifs, le Limousin contribue faiblement à la production de richesse. L'avenir de la région est fortement dépendant des aides de l'Etat et de l'Europe. La spécificité agricole du Limousin s'est nettement atténuée, bien que l'emploi agricole reste supérieur à la moyenne française. Le développement des industries agroalimentaires a été remarquables et peut constituer un secteur d'avenir susceptible de fonctionner en synergie avec le secteur agricole. Les emplois fournis par l'industrie et le secteur tertiaire ne présentent pas d'écart notable avec les moyennes nationales.

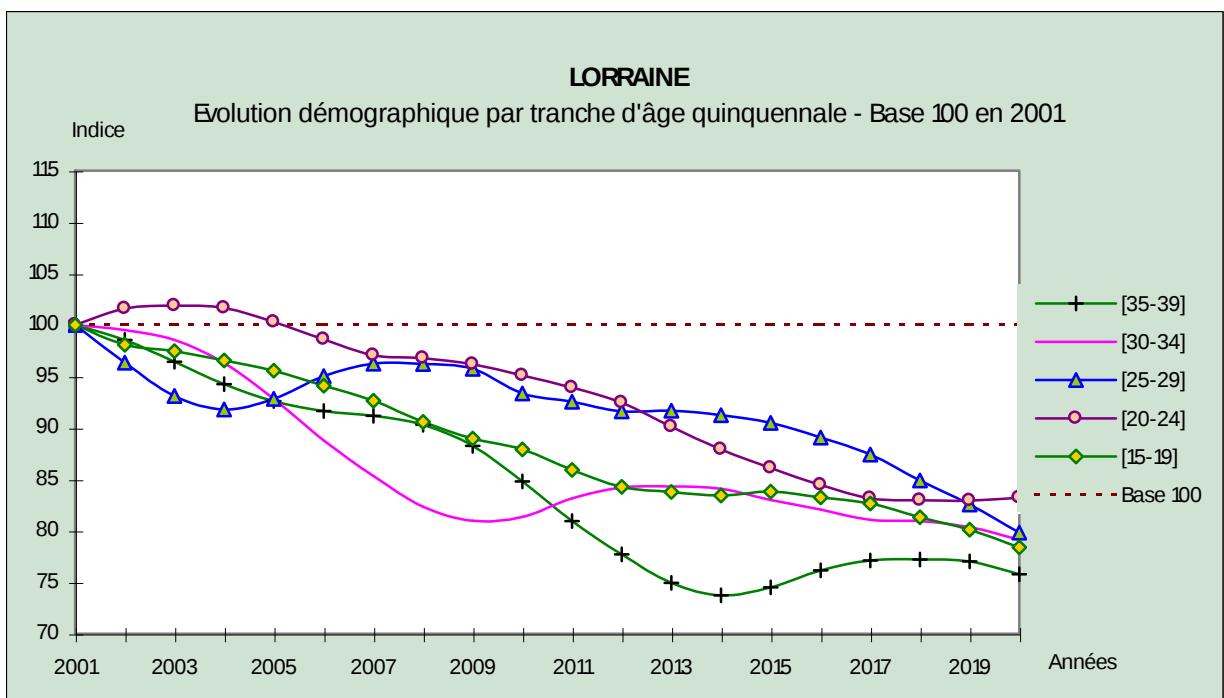
Pourtant, en dépit d'un retard de son système productif, le Limousin présente un **marché du travail assez équilibré**. C'est la région dont le taux de chômage (en particulier celui des jeunes) est généralement parmi les plus faibles de l'Hexagone ; et, au sens de l'INSEE et de la DATAR, celle ayant le plus faible indice de fragilité sociale. Les problèmes d'emploi pour les jeunes de cette région sont donc relativement moindres que dans les autres régions françaises. D'un point de vue strictement économique la région ne semble donc pas présenter un vivier de recrutement notable. Seul **l'argument salarial** pourrait tenter d'empêcher le déclin du faible vivier existant. En effet, les **ouvriers** et **professions intermédiaires** du Limousin sont **parmi les moins bien payés de France**. La région se classe avant dernière pour le salaire moyen des ouvriers, toutes tranches d'âges confondues (1149 Euro mensuels nets) ; et 20^{ème} pour les professions intermédiaires (1704 Euro). Les employés sont relativement bien payés (9^{ème} région française), mais on peut penser qu'il s'agit ici d'un résultat biaisé par le vieillissement démographique, les plus âgés, mieux rémunérés et relativement plus nombreux, tirant la moyenne vers le haut. Le désir de **partir de cette région vieillissante** pourrait être un mécanisme incitatif à l'engagement des jeunes.

LORRAINE

- Réduction du vivier des candidats passifs
- Réduction du vivier des candidats actifs

Scénario démographique

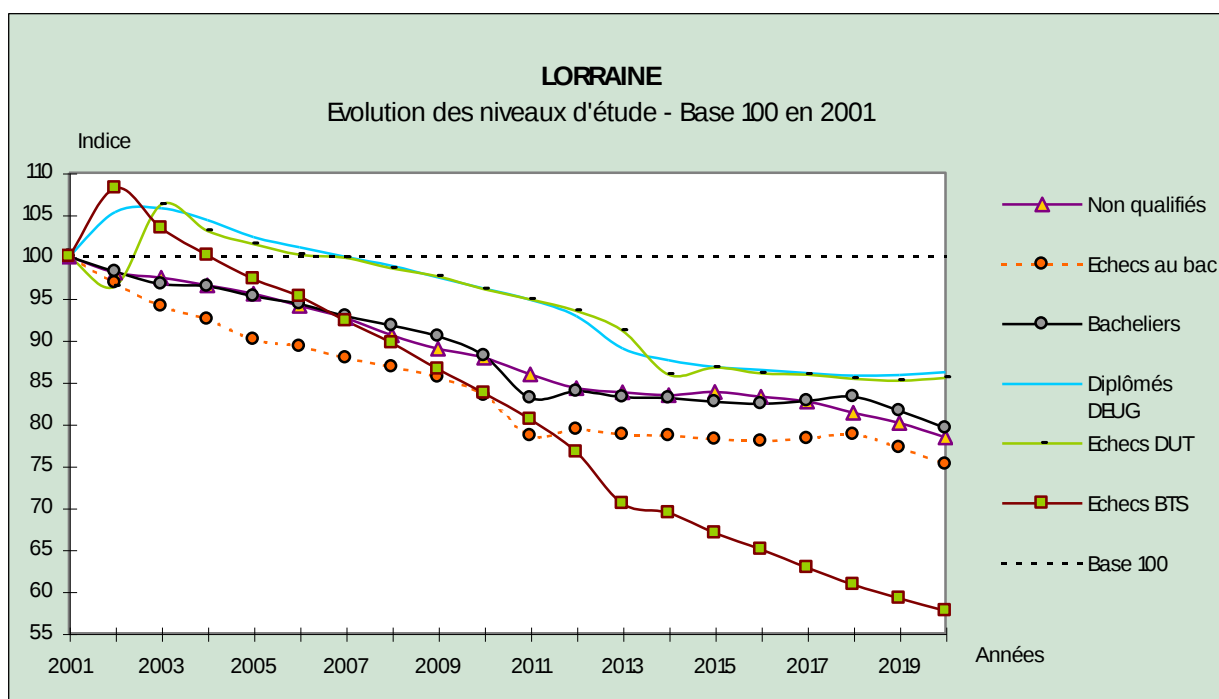
L'évolution démographique en Lorraine amplifie fortement la tendance nationale. La population des 15-39 ans baisse régulièrement dans la région (-20,8% entre 2001 et 2020). Les 15-19 ans diminuent de 21,6% entre 2001 et 2020. Les 20-24 ans diminuent de 16,8% entre 2005 et 2020, ayant connu un niveau légèrement supérieur à celui de 2001 au début de la période. La baisse des 25-29 ans est de 20,2% en 2020.



Scénario relatif aux niveaux d'études

Du fait du ralentissement démographique, le nombre de non qualifiés chute de plus de 21,6% entre 2001 et 2020.

Le nombre de jeunes diplômés ou en situation d'échec à un niveau d'étude baisse lui-aussi du fait du déclin démographique. Sur la période, la baisse est de 20,5% pour le nombre de bacheliers, 24,8% pour celui des jeunes échouant au bac, environ 14% pour les diplômés du DEUG, presque 15% pour les étudiants échouant au DUT et plus de 42% pour ceux échouant au BTS.



Scénario économique

Le taux d'activité des jeunes de 20-24 ans est plus élevé que la moyenne nationale (54,4% contre 52,6% en 1999) et s'accompagne d'un taux de chômage moindre (23,4% contre 25,2%). La concentration géographique des établissements d'enseignement supérieurs en Lorraine induit de très fortes disparités de taux d'activité des jeunes entre zones d'emplois. Ce taux est ainsi le plus faible autour de Nancy. La montée du pôle universitaire de Metz est elle aussi clairement perceptible et son dynamisme économique apparaît de plus en plus nettement. A l'inverse, les

zones de Sarrebourg et Sarreguemines se singularisent par une plus forte activité de 17-24 ans que dans le reste de la région. La scolarisation est moindre du fait de la proximité de zones d'emplois attractives (Alsace, Sarre) et de la forte tradition de l'apprentissage. Sur ce dernier point, on notera que l'argument selon lequel les postes offerts par les armées constitueraient une « expérience qualifiante » sera ici moins pertinent. Il le sera en revanche davantage dans d'autres zones auprès des moins diplômés et où les effectifs d'emplois ouvriers non qualifiés décroissent. Ce phénomène est également présent, mais dans une mesure moindre, dans l'ensemble des zones d'emplois frontalières.

L'emploi frontalier tire la croissance de la population active. Le taux d'emploi frontalier dépasse aujourd'hui les 7% ²¹ et peut dépasser la moitié de la population active occupée dans les zones frontalières. Même si la moitié de ces frontaliers est constituée d'ouvriers, la part des employés et professions intermédiaires progresse. **Les emplois proposés par l'Allemagne et le Luxembourg entrent donc en concurrence avec le reste de des employeurs lorrains, dont les armées.**

L'agriculture lorraine se concentre, à l'image du mouvement national. La tertiarisation de l'économie s'est produite parallèlement au déclin des métiers traditionnels de l'industrie lorraine (textile, industrie minière). La tradition industrielle reste toutefois présente, en dépit des reconversions en cours. **L'absence de diversité sectorielle dans l'industrie** est encore marquée et constitue un risque de fragilité de la zone

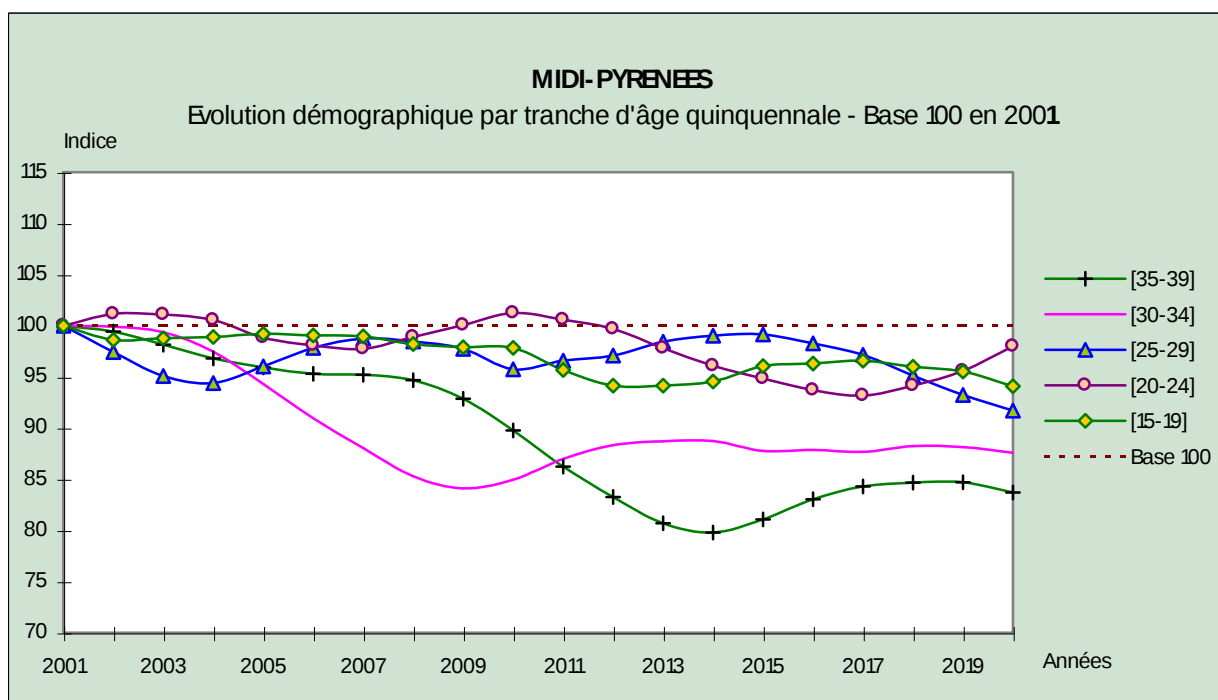
Moins d'ouvriers, plus de cadres et de professions intermédiaires, telle est la structure actuelle de la population active lorraine, profondément modifiée depuis les années 1990. Les ouvriers représentent encore 33.2% de la population active lorraine en 1999, soit près de 4% au-dessus de la moyenne française hors Ile de France. Leur nombre a cependant diminué au cours des années 90 : -4,8% par rapport au nombre d'actifs occupés. Ce sont **les ouvriers non qualifiés qui ont connu les plus importantes décroissances d'effectifs** (-10,1% contre -1,2% pour les ouvriers qualifiés). **Les ouvriers lorrains sont parmi les mieux payés en France** (5^{ème} rang des régions). Les cadres représentent la catégorie socioprofessionnelle la plus importante des nouveaux arrivants en Lorraine. Les effectifs de cadres ont augmenté de 20,7% entre 1990 et 1999. Leur proportion dans la population active occupée reste cependant inférieure au niveau national : 9% des actifs occupés contre 13% au niveau national et 10,5% en faisant abstraction de l'Ile de France, en 1999.

²¹ Rapport entre le nombre de travailleurs frontaliers et le nombre d'actifs occupés.

MIDI-PYRENEES

- Augmentation du vivier de recrutement de candidats passifs
- Maintien du vivier de recrutement de candidats actifs

Scénario démographique



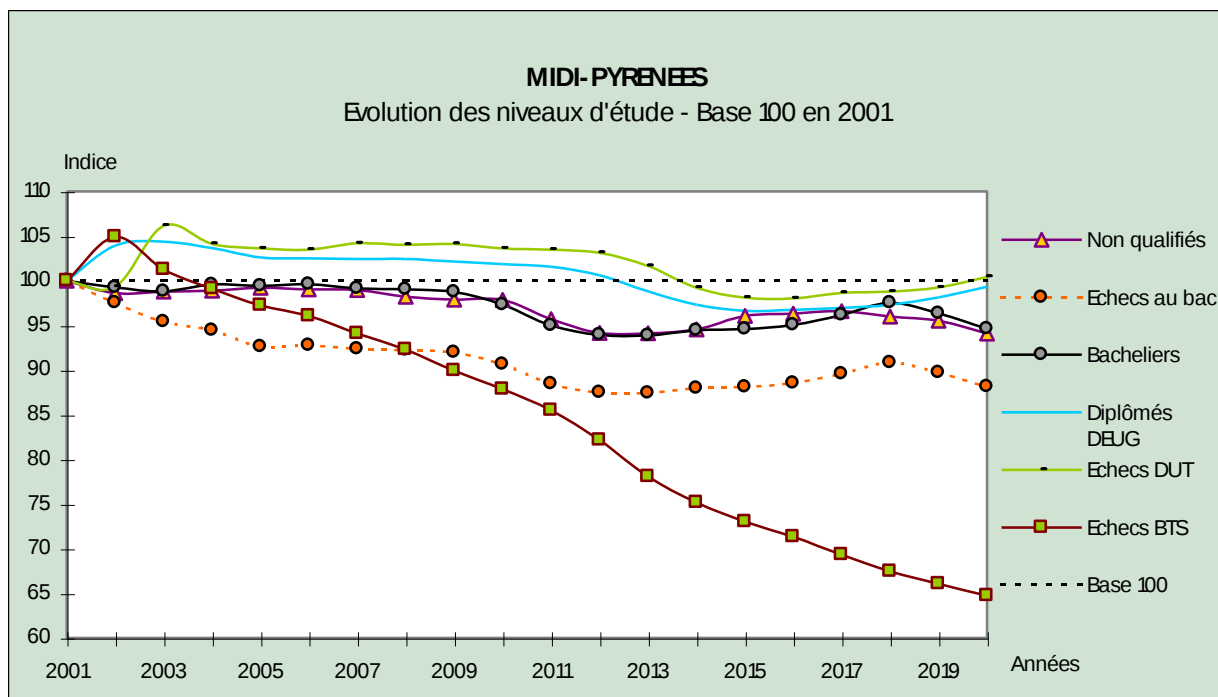
L'évolution démographique de la région Midi-pyrénées reproduit la tendance nationale. La tendance à la décroissance démographique est cependant peu marquée pour les 15-29 ans (-5,4% en fin de période). Jusqu'en 2010, la baisse de la population des 15-19 ans ne dépasse pas 2,2% par rapport à 2001. Elle s'accélère et rejoint un plancher en 2012 (- 5,9% par

rapport à 2001) qui, après une petite hausse sera finalement à nouveau atteint en 2020. Jusqu'en 2013, la tranche des 20-24 ans connaît des fluctuations autour de son niveau de départ n'excédant pas +/-2%. La décroissance s'accélère ensuite jusqu'en 2017, date à laquelle un plancher est atteint (-6,8% par rapport à 2001) et une remontée s'amorce. Le nombre des 25-29 ans reste toujours inférieur au niveau de 2001. Les fluctuations sont cependant limitées (plancher : -5,5% en 2017 par rapport à 2001).

Scénario relatif aux niveaux d'études

Les effectifs annuels de jeunes sortant du système éducatif sans qualification restent relativement stables en début de période puis décroissent jusqu'à atteindre -5,9% en 2012, par rapport à 2001. Après une légère inversion de tendance, ils reviennent en fin de période au niveau de 2012.

Le nombre de bacheliers reste stable en début de période, grâce au maintien démographique des 15-19 ans. La décroissance s'accélère vers 2009 jusqu'à un plancher en 2012 (-6,1% par rapport à 2001). Après une légère inversion de tendance, l'effectif des bacheliers revient en 2020 à -5,4% par rapport à 2001. Le nombre de non-bacheliers suit les mêmes sens de variations et les mêmes années d'inflexion. La diminution est cependant plus marquée en raison de l'amélioration des taux de réussite au bac en première partie de période (-12,5% en 2012, -11,9% en 2020 par rapport à 2001).



Le maintien démographique des 20-24 ans permet au nombre de diplômés du DEUG et d'étudiants échouant au DUT de rester supérieur au niveau de 2001 durant plus de la première moitié de la période (maximum en 2003 : +6,2% par rapport à 2001). En fin de période, une légère baisse apparaît mais l'effectif retrouve finalement son niveau d'origine en 2020. Seul le nombre d'étudiants en échec au BTS se réduit fortement et régulièrement (-35,3% entre 2001 et 2020).

Scénario économique

Le taux d'activité des jeunes de 20-24 ans est beaucoup plus faible que la moyenne nationale (47,5% contre 52,6% en 1999) et leur taux de chômage légèrement plus élevé (26,2% contre 52,2%).

Entre 1990 et 1999, la croissance des effectifs du secteur tertiaire a largement compensé les pertes dans l'emploi agricole (-28,9%) et dans l'industrie (-5,9%). La part de l'emploi agricole est néanmoins encore plus forte que sur le reste du territoire (7% des emplois en 1999, contre 4%). La tendance est à la concentration et à la professionnalisation de ce secteur. Dans l'industrie, le secteur des biens de consommation qui enregistre les plus fortes baisses d'effectif (-26,5% durant la décennie).

Les employés et les professions intermédiaires ont connu la progression la plus marquée en Midi-Pyrénées, comme en France, entre 1990 et 1999. Les employés constituent la catégorie la plus nombreuse des actifs (28,4% en 1999, avec une très forte féminisation). Viennent ensuite les professions intermédiaires. Les postes d'ouvriers ont diminué entre 1990 et 1999, principalement les emplois **non qualifiés**. Ils représentent en 1999 22,4% de la population active mais sont plus nombreux dans le tertiaire que dans l'industrie – où ils constituent la majorité des emplois. La part des cadres est comparable à la moyenne française mais la progression des emplois d'ingénieurs et des cadres techniques est plus soutenue qu'au niveau national (+23% contre +16%). Les zones d'emploi de Toulouse, Tarbes, Auch et Rodez concentrant parmi les nouveaux arrivants dans la région, les plus hautement diplômés et qualifiés.

Les chômeurs sont principalement concentrés en Haute Garonne, département où la population active est la plus nombreuse et offre simultanément les niveaux de salaires les plus élevés. Ce haut niveau de salaire résulte de l'importance des emplois qualifiés autour du pôle de Toulouse. Les secteurs économiques où le pouvoir d'achat des salariés est le plus faible – et où l'armée pourrait présenter un argument salarial – sont les services aux particuliers, les industries agroalimentaires, secteurs caractérisés par de fortes proportions d'emploi féminin et d'emploi à

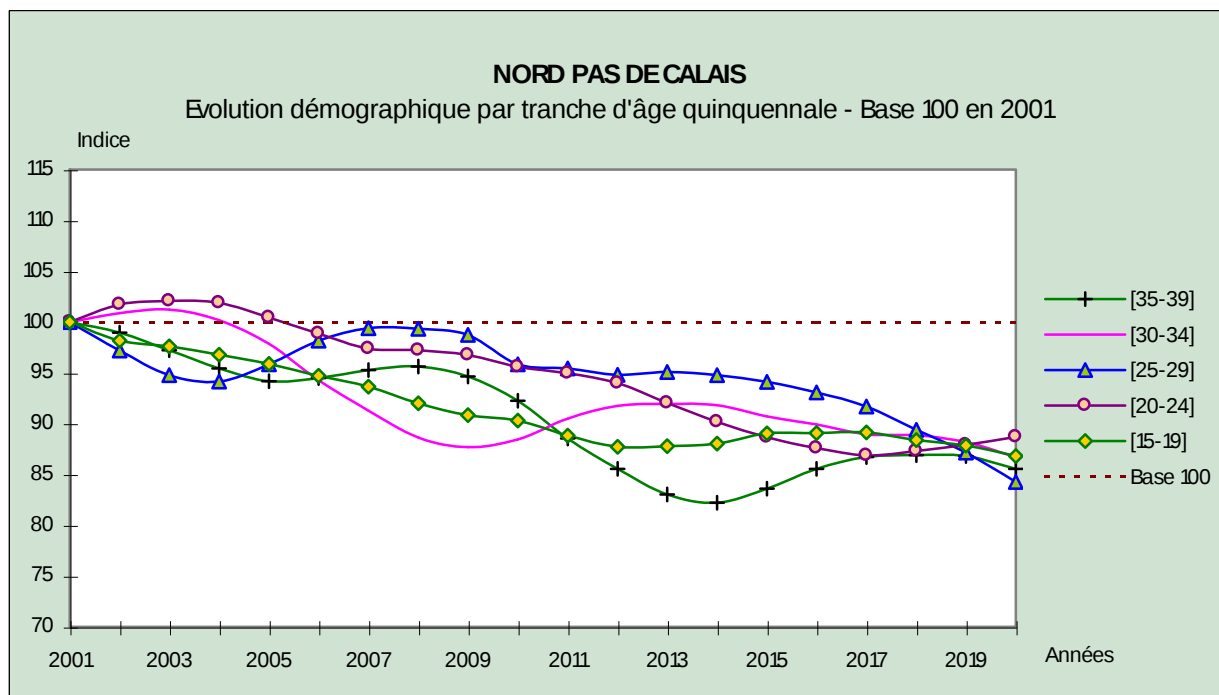
temps partiel. Toutefois, en Midi-Pyrénées, **les salaires annuels moyens, à tous les niveaux de qualification, sont inférieurs à la moyenne nationale** et encore davantage à la moyenne hors Ile de France. S'agissant des ouvriers, le salaire mensuel net moyen pour des emplois à temps complet est de 1156 Euro en Midi-Pyrénées, tandis qu'il est de 1230 pour l'ensemble du territoire. **La région se classe 19^{ème} pour les rémunérations des professions intermédiaires, des employés et des ouvriers.** Les emplois militaires peuvent donc être jugés attractifs d'un point de vue salarial et comme une alternative aux tensions du marché du travail des plus faiblement diplômés.

NORD-PAS-DE-CALAIS

- Augmentation du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier de recrutement de candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique en Nord-pas-de-Calais amplifie la tendance nationale. En 2020, la population des 15-39 ans aura diminué de 13,5% par rapport à 2001. Le nombre de 15-19 ans décroît régulièrement jusqu'en 2012 (-12,3% par rapport à 2001), puis reste relativement stable. Le nombre de 20-24 reste légèrement supérieur à celui de 2001 jusqu'en 2005. Il décroît ensuite jusqu'à rejoindre un plancher en 2017 (-13,1%) avant d'amorcer une légère remontée en fin de période.

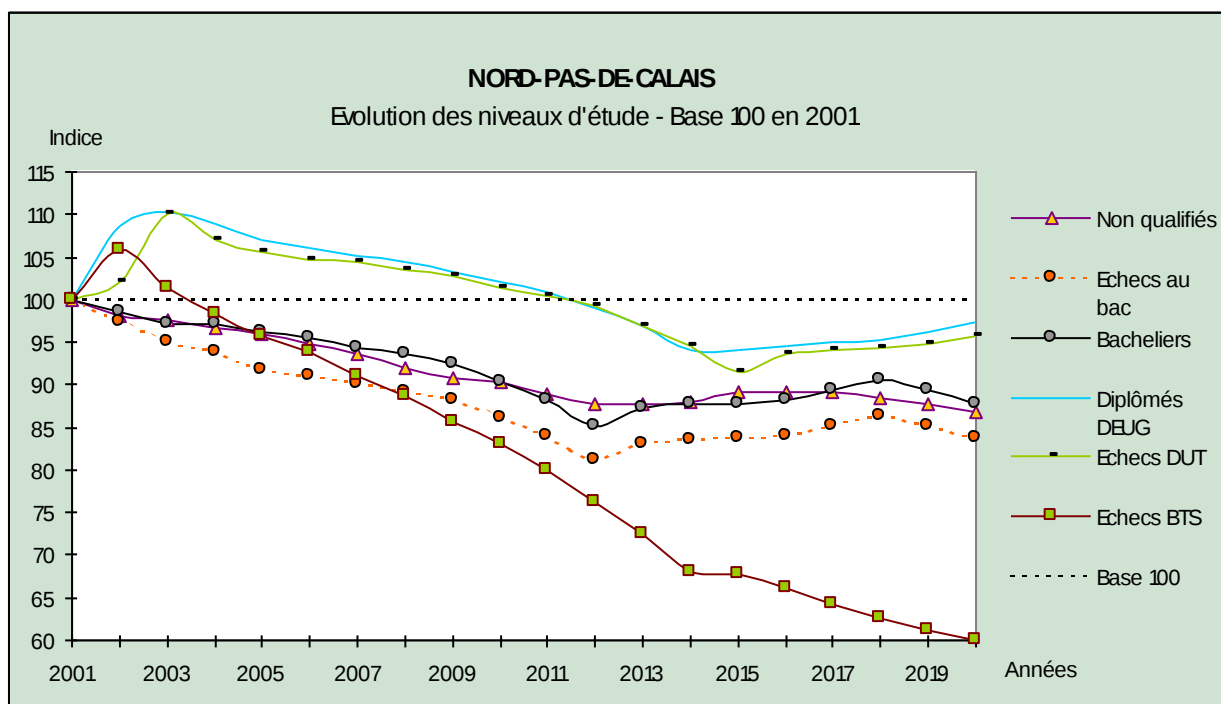


Scénario relatif aux niveaux d'études

Le nombre annuel de jeunes non qualifiés diminue régulièrement entre 2001 et 2012 (-12,3%) puis varie modérément autour de cette valeur.

Le nombre de bacheliers décroît jusqu'en 2012 (-14,8%), puis fluctue modérément autour de cette valeur. De la même manière, le nombre de jeunes échouant au bac baisse de 18,8% entre 2001 et 2012, puis varie modérément autour de cette valeur.

Le nombre de diplômés d'un DEUG et celui des échecs au DUT évoluent de façon similaire. Ils s'accroissent en début de période (environ +10% en 2003), puis entament une baisse régulière jusqu'en 2015 (-6% pour les DEUG, -8,6% pour les échecs au DUT, par rapport à 2001). La tendance s'inverse en fin de période. Le nombre de jeunes échouant au BTS se réduit d'environ



40% entre 2001 et 2020.

Scénario économique

Le Nord-Pas-de-Calais se distingue par la persistance d'un taux de chômage plus élevé que la moyenne nationale et une inadéquation entre l'offre et la demande de travail plus forte que dans le reste de la France. Ce dernier phénomène concerne principalement les employés, qui représentaient en 1999 presque 47 % du chômage contre 26,2% des emplois du secteur marchand régional. Les ouvriers non qualifiés présentaient la même caractéristique - presque 24% du chômage contre 14,2% de l'emploi – ce qui est très différent de la moyenne nationale où le marché de l'emploi non qualifié est plus équilibré. Les cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens étant une main d'œuvre rare dans la région, se trouvent dans une position plus favorable. Ceux-ci sont surtout concentrés dans la zone d'emploi lilloise.

Bien que leur nombre ait diminué, les ouvriers constituent la catégorie socioprofessionnelle la plus importante de la région. Leurs effectifs, répartis à part égale entre l'industrie (dont les effectifs tendent désormais à se stabiliser) et le tertiaire (ce qui correspond principalement à de l'emploi intérimaire, comptabilisé dans le secteur tertiaire), représentent en 1999 33,6% de la population active occupée. Les effectifs d'employés, de professions intermédiaires et de cadres représentent respectivement 28,9%, 21%, et 8,1%.

La région se situe au deuxième rang des régions françaises par son indice de fragilité sociale²². Si l'on néglige l'Ile de France, les niveaux moyens de rémunérations par catégorie socioprofessionnelle en Nord-pas-de-Calais sont proches de la moyenne des régions de province.

L'héritage des activités économiques passées - l'industrie minière, la sidérurgie, le textile – subsiste. Mais le secteur des « nouvelles technologies de l'information et de la communication »²³ remodèle le paysage économique du Nord-Pas-de-Calais et constitue un potentiel d'évolution intéressant. Il bénéficie de la demande de la vente par correspondance (79% des effectifs d'emplois dans la zone de Roubaix-Tourcoing et 20 % dans celle de Lille) et l'industrie, à travers la consommation de services informatiques et les investissements en logiciel. Plus généralement, le secteur de la haute technologie, bien qu'il représente actuellement une faible part de l'emploi total, apparaît comme un enjeu majeur pour le futur de l'économie régionale.

²² La fragilité sociale est mesurée à partir d'indicateurs composites comme le taux de chômage de longue durée, le taux de bénéficiaires du RMI, les poids des zones urbaines sensibles etc... L'indice de fragilité sociale synthétise des données hétérogènes et, en les additionnant, tend à aggraver l'écart.

²³ Ce concept rassemble des activités diverses, liées à la fabrication, à la transmission et à la diffusion de d'information. Les activités de ce secteur peuvent être regroupées dans trois axes : le pôle des activités de fabrication de machines, de composants et d'équipements – correspondant aux activités industrielles ; le pôle des services liés aux biens, constitué de deux activités voisines – le commerce de gros de machines et matériel informatique et la location - ; le pôle des services immatériels, comprenant entre autres les conseils, réalisation de logiciels, activités de banque de données. Peut s'ajouter à ces trois axes, un pôle édition, imprimerie, reproduction d'enregistrements sonores ou visuels.

Il existe en effet un potentiel de croissance, au travers d'infrastructures régionales performantes, d'universités et de grandes écoles et des effets de diffusion à l'ensemble de l'économie. Un tel projet demanderait davantage de main d'œuvre hautement qualifiée. Or celle-ci fait déjà défaut et il est probable que l'amélioration des niveaux de diplômes des jeunes ne compensera pas leur baisse démographique. Le déficit régional devra être comblé par de nouveaux arrivants. Quoiqu'il en soit, un tel développement économique opérera une ponction importante dans le vivier de jeune main d'œuvre qualifiée. En revanche, le marché du travail des jeunes non ou peu qualifiés va voir son déséquilibre s'aggraver.

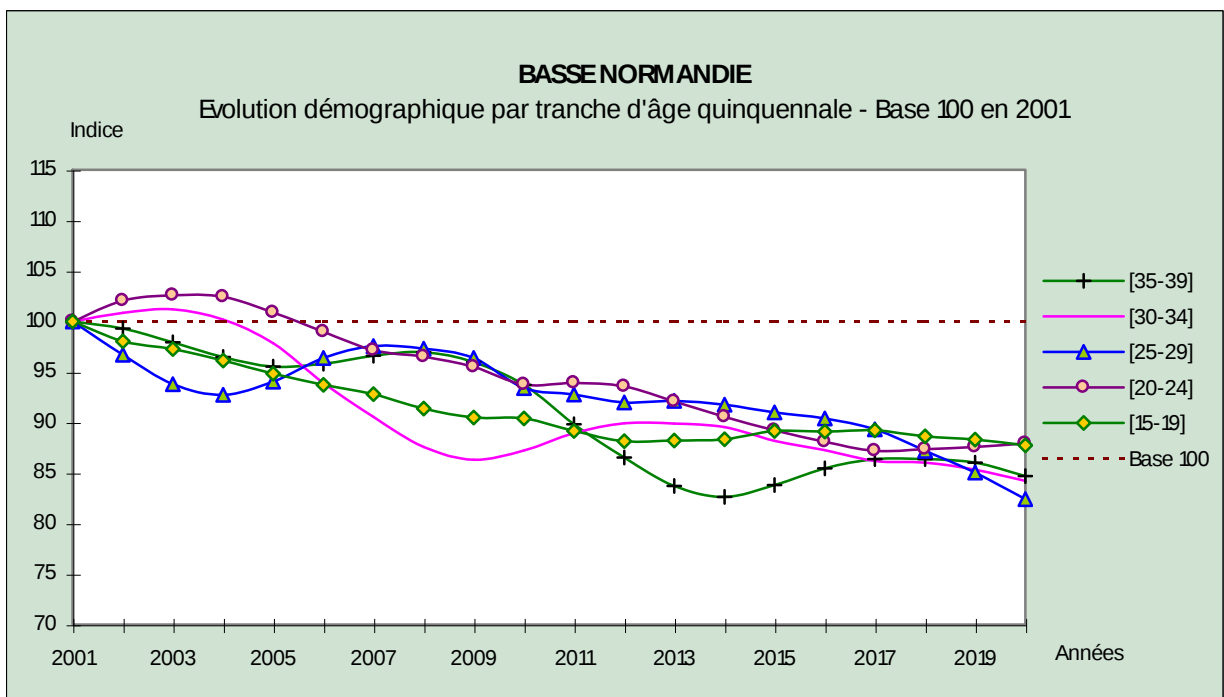
BASSE NORMANDIE

- Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier recrutement de candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique de la Basse Normandie amplifie la tendance nationale.

L'effectif des 15-39 ans diminue de 14,6% entre 2001 et 2020. La population des 15-19 ans décroît de 11,9% entre 2001 et 2012, puis se stabilise. Le nombre des 20-24 ans diminue à partir de 2005. En 2020, cette tranche d'âge a diminué d'environ 12% par rapport à 2001.

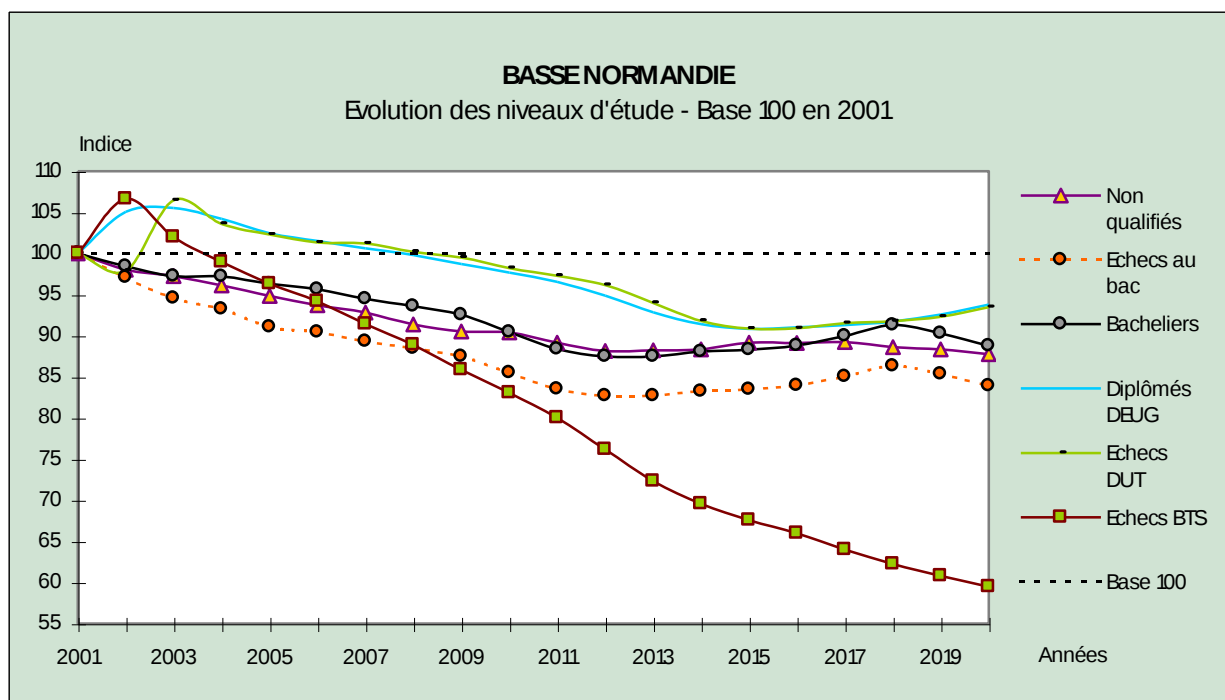


Scénario relatif aux niveaux d'études

Le nombre annuel de non qualifiés décroît de 11,9% entre 2001 et 2012, puis fluctue modérément autour de ce niveau.

Les bacheliers et les jeunes échouant à ce diplôme sont de moins en moins nombreux (respectivement -12,5% et -17,3% entre 2001 et 2012, les niveaux restant ensuite relativement stables).

Grâce au maintien démographique des jeunes de 20-24 ans en début de période, le nombre de diplômés d'un DEUG comme celui d'étudiants échouant au DUT reste supérieur ou égal à celui de 2001 jusqu'en 2008. Il atteint un plancher en 2015 (environ -11% par rapport à 2001) et remonte faiblement par la suite. Le nombre d'étudiants en situation d'échec au BTS décroît régulièrement : la baisse, par rapport à 2001, dépasse les 40%.



Scénario économique

Le marché du travail en Basse Normandie est moins dynamique qu'au niveau national. L'emploi croît faiblement. Le bassin d'emploi de Caen, très urbain et tertiaire, est le plus dynamique de la région. Tous les bassins ont connu durant les années 1990 un ralentissement des entrées sur le marché du travail en raison du départ des jeunes vers Le Mans, Rennes ou Paris pour poursuivre des études supérieures ou chercher un premier emploi. Ces départs sont préjudiciables au développement local car les retours dans ces bassins en fin de formation sont rares.

L'industrie agroalimentaire et la **filière automobile** sont les moteurs de l'économie régionale, leurs poids économiques sont très comparables – bien que l'avenir de la première soit plus favorable que celui de la seconde. Ces deux filières constituent **les ensembles industriels les plus puissants** en Basse Normandie. Les effectifs des grands constructeurs automobiles et des équipementiers représentent 60% de l'emploi dans cette filière. Le reste est pourvu par les entreprises de mécanique, plasturgie, métallurgie, électronique qui travaillent pour l'automobile. La conjoncture dans l'automobile a donc une grande influence sur d'autres branches industrielles de la Basse Normandie. L'avenir de l'industrie des biens de consommation, forte spécialisation régionale, apparaît aujourd'hui problématique. En revanche, les nouvelles technologies de l'information et de la communication, encore peu développées, connaissent des taux de croissance importants, la particularité régionale étant que les NTIC dans la région sont plutôt orientées vers l'activité industrielle que vers les services, contrairement au niveau national. Ce secteur contribue également à l'élévation du niveau de qualification de la main d'œuvre industrielle (filiale électronique).

Tandis que les ouvriers représentent les deux tiers de la main d'œuvre dans l'industrie, ils sont 72% dans la filière automobile (dont une majorité d'ouvriers qualifiés, 52% en moyenne et plus de 60% chez les constructeurs, en 19998). Les salaires moyens des ouvriers – qualifiés ou non – et employés sont plus élevés que dans le reste de l'industrie régionale. Le salaire mensuel moyen des ouvriers, tous niveaux de qualification et toutes tranches d'âge confondues – 1186 Euro – classe la Basse-Normandie au 13^{ème} rang des régions françaises. L'attractivité salariale est également faible pour les cadres et professions intermédiaires, alors même que ces catégories sont déclarées être recherchées pour de futures embauches. La région est 20^{ème} dans le classement des rémunérations des employés. La polyvalence et la qualification de la main d'œuvre sont les deux exigences, pour l'instant insatisfaites, citées par les constructeurs et équipementiers ;

exigences auxquelles pourraient répondre les jeunes à l'issue d'une expérience professionnelle dans les armées.

Plus généralement, durant les années 90, la Basse Normandie a enregistré une poussée des cadres supérieurs. Mais elle n'a fait que combler partiellement un retard en ce domaine : en 1999 les cadres occupaient 8,2% des postes en Basse-Normandie contre 13,1% en France). La région manque donc de main d'œuvre hautement qualifiée, ce qui pourrait empêcher le développement de secteurs porteurs. C'est la raison pour laquelle le recrutement se fait déjà souvent hors des frontières régionales.

Les ouvriers restent la catégorie socioprofessionnelle la plus nombreuse parmi les actifs occupés, bien que leur nombre ait diminué durant les années 1990. Si la diminution s'est faite à un rythme deux fois moins rapide que dans le reste de la France, les transformations du travail ouvrier sont semblables. Ainsi, **la baisse d'effectifs concerne principalement les ouvriers non qualifiés** : baisse de 13,1% durant la décennie, contre une 1,2% pour les non qualifiés. Corrélativement, le chômage ouvrier s'est accru. Ce mouvement peut constituer une opportunité pour le recrutement des armées.

Le tertiaire a pris le relais de l'industrie : il est aujourd'hui le moteur de l'emploi, rassemblant deux actifs sur trois.

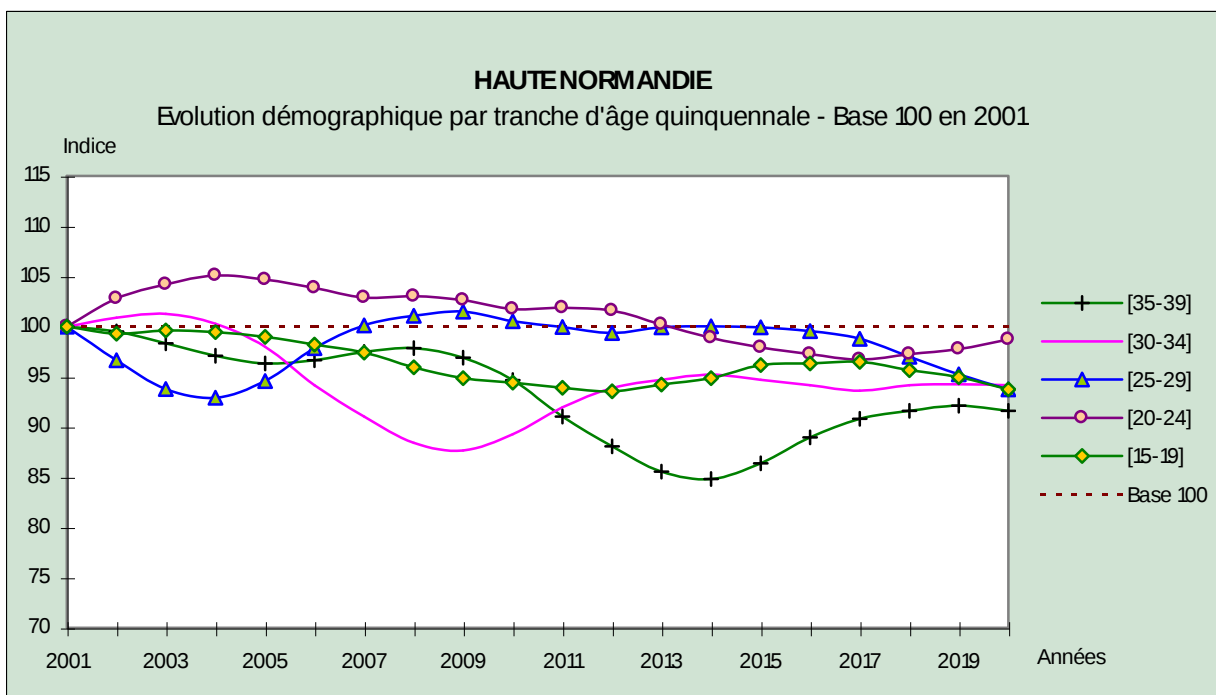
HAUTE NORMANDIE

- Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier recrutement de candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique de la Haute Normandie reproduit la tendance nationale.

L'effectif des 15-19 ans décroît jusqu'en 2012 (-6,5% par rapport à 2001) puis varie modérément autour de ce niveau. La démographie des 20-24 ans est plus dynamique : jusqu'en 2013, leur nombre reste supérieur ou égal à celui de 2001 (seuil en 2004, +5,1% par rapport à 2001). L'effectif de cette tranche d'âge se réduit ensuite légèrement pour revenir en fin de période au



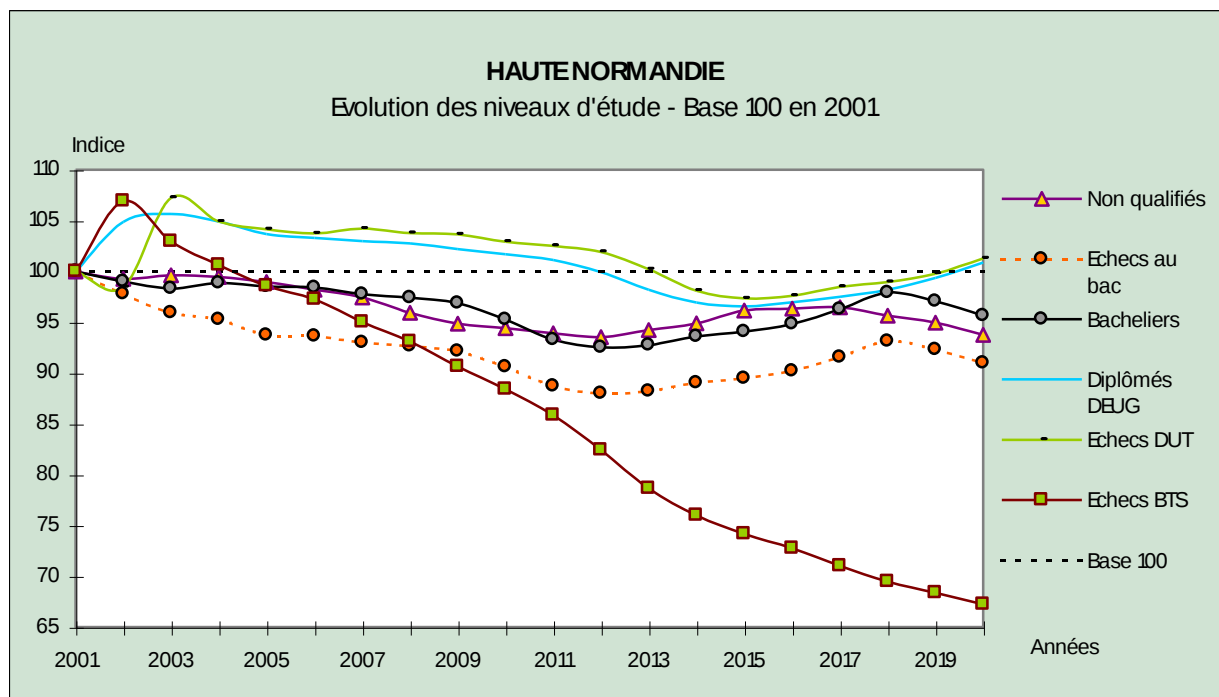
niveau de 2001.

Scénario relatif aux niveaux d'études

Le nombre de non qualifié se réduit jusqu'en 2012 (-6,5% par rapport à 2001) puis, après une légère inversion de tendance, retrouve ce niveau en fin de période.

L'effectif des titulaires du bac, comme celui des jeunes échouant à ce diplôme, décroît régulièrement jusqu'en 2012 (respectivement -7,5% et -12% par rapport à 2001) puis fluctue autour de ce niveau.

Après avoir augmenté en tout début de période, le nombre de diplômés du DEUG ainsi que celui des étudiants échouant au DUT décroît. Il reste cependant supérieur ou égal à celui de 2001, respectivement jusqu'en 2012 et 2013. La décroissance atteint un plancher en 2015 (autour de -3% par rapport à 2001) date à laquelle le mouvement s'inverse. On retrouve en fin de période le niveau de départ. La réduction du nombre d'étudiants échouant au BTS atteint presque 33% en



2020.

Scénario économique

La Haute-Normandie est une région dont les **emplois** sont **traditionnellement peu qualifiés** et qui recourt beaucoup au **travail intérimaire**. En 1999, elle était en tête des régions françaises : 3% des salariés étaient en intérim contre 1,8% en France. Ce qui, à l'échelle de la région représente autant d'emploi que dans l'agriculture. Cette spécificité régionale s'explique avant-tout par la structure de l'appareil productif. En effet, les secteurs qui consomment fortement le travail intérimaire, comme l'industrie automobile, sont assez bien implantés dans la région. Cette forme d'emploi précaire touche principalement les jeunes : un quart des intérimaires a moins de 25 ans et un quart a entre 25 et 30 ans.. Autrement dit, les moins de 30 ans constituent 50% de la main d'œuvre intérimaire alors qu'ils ne représentent que 22% de la population active occupée. Il s'agit surtout de postes d'ouvriers ou, dans une moindre mesure d'emplois administratifs requérant un faible niveau de formation. Parmi les **ouvriers non qualifiés**, le taux de travailleurs intérimaires dépassait les 10% en 1999. Les jeunes non qualifiés ne peuvent constituer de la main d'œuvre que dans les activités traditionnelles (bâtiment, mécanique, chimie, bois...). Or même si les départs en retraite doivent être remplacés et par conséquent, même si ces industries continuent à embaucher de la main d'œuvre non qualifiée, le solde net est et sera désormais déficitaire. **Les armées sont susceptibles de répondre à cette exclusion du marché du travail, à travers des contrats courts qualifiants**. D'autant plus que les ouvriers restent la catégorie socioprofessionnelle la plus nombreuse parmi les actifs (33% en 1999)

Les jeunes de Haute Normandie sont plus diplômés que leurs aînés, à l'instar de la tendance nationale. Ainsi, parmi les ouvriers non qualifiés ayant un emploi, 90% des plus de 35 ans ne possèdent aucun diplôme, tandis que c'est seulement le cas de 50% des moins de 25 ans. Les personnes les plus diplômées de la région sont concentrées autour des pôles de Rouen, Vernon, Evreux et le Havre. Cette élévation des qualifications, induite par la tertiarisation de l'économie et l'émergence de nouveaux métiers, profite aux femmes. Parmi les moins de trente ans, la parité est presque atteinte pour les emplois de cadres.

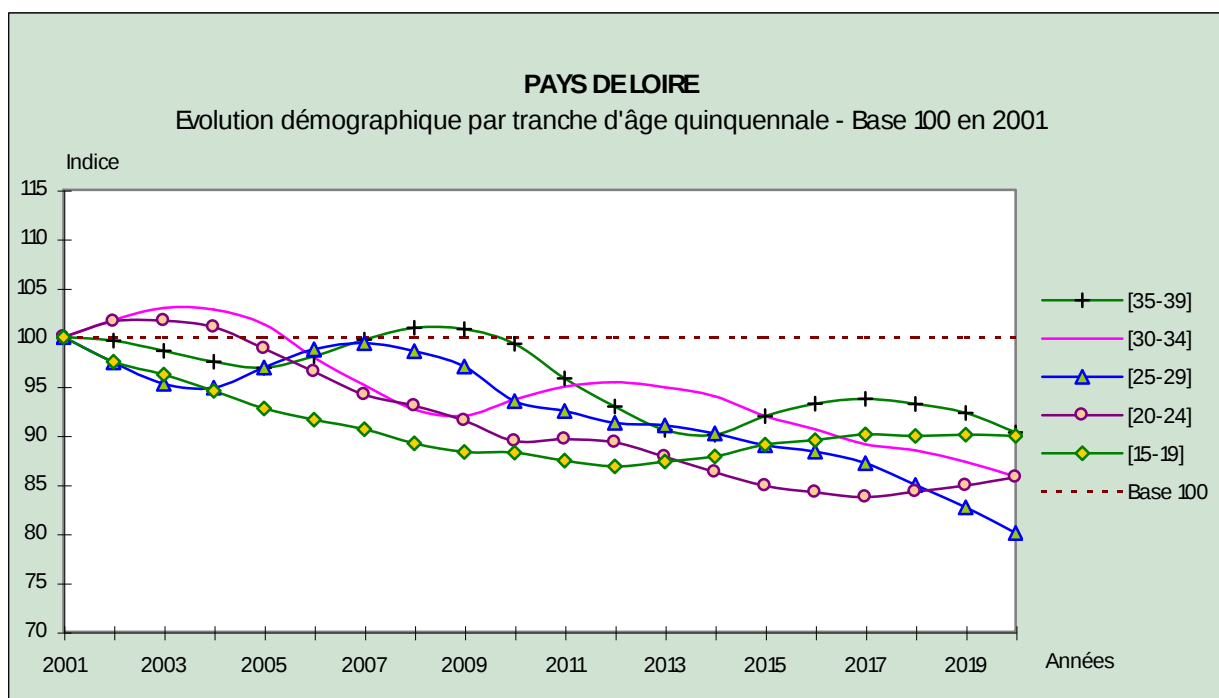
Par rapport au reste de la France, la Haute-Normandie est moins créatrice d'emplois (+6,2% contre +7,7% entre 1990 et 2000) et son taux de chômage est plus élevé. Cette situation s'explique par les structures de son économie, encore fortement dépendante d'une industrie en restructuration et par le moindre développement des services. **Les salariés de la région sont cependant parmi les mieux rémunérés en France**, dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Les ouvriers et professions intermédiaires y sont les mieux payés, après l'Ile de France. Les salaires des employés classent la région au 4^{ème} rang des régions françaises.

PAYS DE LOIRE

- Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier recrutement de candidats actifs

Scénario démographique**L'évolution démographique en Pays de Loire amplifie la tendance nationale.**

Globalement, le nombre de 15-39 ans décroît de 13,5% entre 2001 et 2020. L'effectif des 15-19 ans se réduit de 13,2% entre 2001 et 2012. La tendance s'inverse par la suite, bien que ce mouvement ne permette pas à cette classe d'âge de retrouver son effectif de départ (-10,1% en 2020 par rapport à 2001). Le nombre de 20-24 ans décroît à partir de 2005 et ce jusqu'en 2017 (-



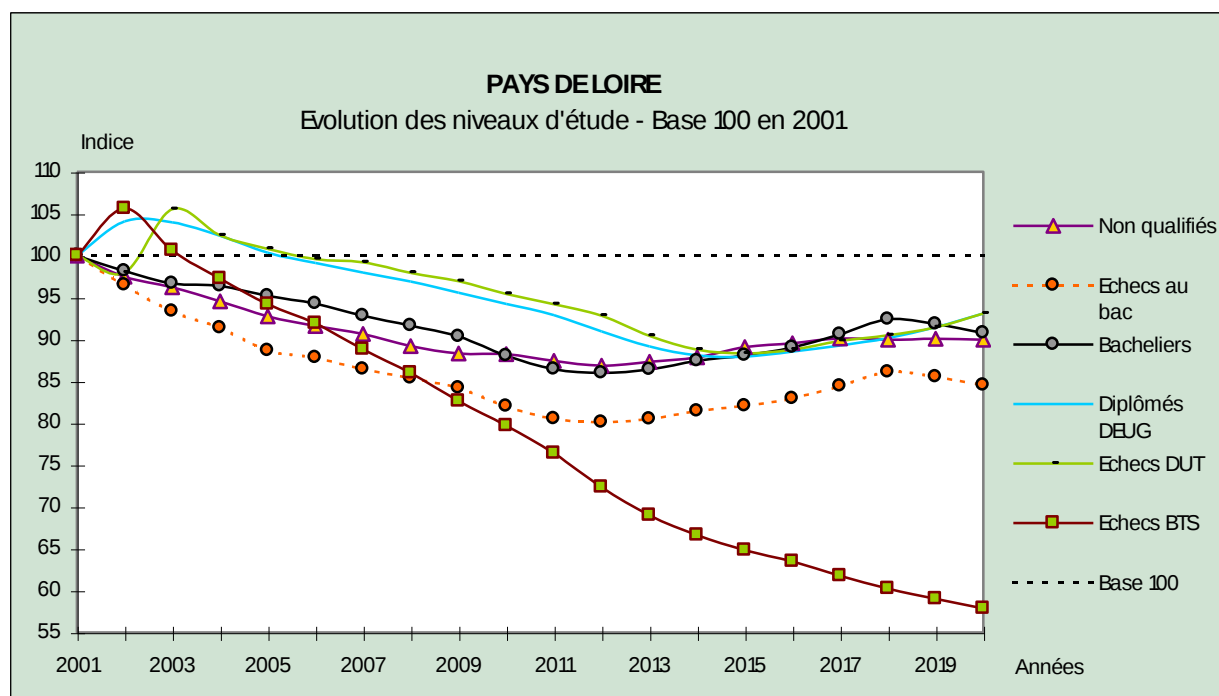
16,3% par rapport à 2001).

Scénario relatif aux niveaux d'étude

La population des non qualifiés décroît jusqu'en 2012 (-13,2% par rapport à 2001), la tendance s'inversant légèrement ensuite (-10,1% en 2020).

Les bacheliers et les jeunes échouant à ce diplôme sont de moins en moins nombreux (respectivement 14% et -19,9% entre 2001 et 2012, la tendance s'inversant légèrement ensuite (respectivement -9,3% et -15,5% en 2020 par rapport à 2001).

Jusqu'en 2005, l'effectif des diplômés du DEUG ainsi que celui des étudiants échouant au DUT reste supérieur ou égal à celui de 2001. Il décroît ensuite et atteint un plancher en 2015 (respectivement -12,1% et -11,7%), date à laquelle le mouvement s'inverse (-6,9% en 2020 par rapport à 2001). La réduction du nombre d'étudiants échouant au BTS dépasse 42% en 2020.



Scénario économique

Entre 1990 et 1999, la **croissance de l'emploi** en pays de Loire a été trois fois plus dynamique que sur l'ensemble du territoire. Le chômage y est également inférieur. Cette tendance s'est cependant accompagnée plus fortement qu'au niveau national, d'une **précarisation** des emplois. La région est la première dans le recourt à l'emploi intérimaire et aux contrats à durée déterminée (12,3% en 1999, contre 10,6% en France). Les jeunes sont les plus touchés. En 1999, 63,8% des moins de 25 ans avaient un emploi temporaire²⁴, contre 44,5% en 1990. Ces données sont à relativiser car elles témoignent également des modalités d'une insertion plus durable sur le marché du travail. **Les niveaux de salaires moyens placent la région dans le tiers inférieur des régions françaises** (16^{ème} rang pour les ouvriers et professions intermédiaires, 18^{ème} rang pour les employés).

Durant la dernière décennie, les cadres et professions intermédiaires, catégories de salariés les plus qualifiés, ont connu la plus forte croissance. Les premiers ont progressé de 21 % entre 1990 et 1999, contre 16% au niveau national. Les effectifs des seconds ont augmenté de 30% sur la même période, contre 19% en France. Ces taux de croissances ne constituent cependant qu'un **effet de rattrapage avec la moyenne nationale**, l'écart étant d'ailleurs encore **insuffisamment comblé** : les cadres représentaient, en 1999, 9% des actifs ligériens occupés, contre 13% au niveau national ; et les professions intermédiaires 21% contre 23 % au niveau national. L'écart entre la région et la France, pour les employés, est du même ordre. A l'inverse, la part d'ouvriers dans les actifs occupés est plus forte en pays de Loire que sur le reste du territoire : 31% contre 26%. Avec la Bretagne, les pays de Loire sont la seule région où l'emploi ouvrier ait progressé entre 1990 et 1999 (+3,1%), au bénéfice de l'emploi qualifié et aux dépens du non qualifié.

Entre 1993 et 1998, tandis que **l'emploi salarié industriel** diminue de 2,7% en France, il **s'accroît** de 6,3% en Pays de Loire (plus forte progression dans les régions françaises). Sur la période 1990-1999, l'emploi industriel se maintient. Les deux activités principales demeurent l'agroalimentaire et les équipements mécaniques (respectivement 20% et 12% de l'emploi industriel régional en 1999). En Vendée Est, l'industrie emploie près d'un salarié sur deux, soit deux fois plus que dans le reste de la région. Contrairement à la tendance régionale, ce secteur a créé de nouveaux emplois entre 1990 et 1999, principalement grâce à l'expansion des industries agroalimentaires, des équipements du foyer et des équipements mécaniques. Les pays de Loire se caractérisent par un taux d'ouvrier non qualifié plus élevé que la moyenne. Or certains territoires, compte tenu de leur spécialisation sectorielle (textile, bien d'équipement du foyer), apparaissent

²⁴ L'emploi précaire comprend l'emploi intérimaire et les emplois en contrat à durée déterminée. L'emploi temporaire regroupe l'ensemble des emplois précaires, les apprentis sous contrat, les personnes en emploi aidé (emploi solidarité, emploi jeune, contrat de qualification...) et les stagiaires rémunérés.

particulièrement menacés par le **déclin inévitable de l'emploi non qualifié**. Les ouvriers non qualifiés apparaissent comme les catégories les plus fragiles, cumulant une plus grande vulnérabilité au chômage, un niveau de salaire moindre et des conditions de travail souvent difficiles.

Les pôles économiques de Nantes et Angers sont dominés par le secteur tertiaire (trois salariés sur quatre dans ces deux zones d'emploi). Celui-ci est néanmoins sous-représenté dans la région. Sa contribution à l'emploi est inférieure de 6,6 points à la moyenne nationale.

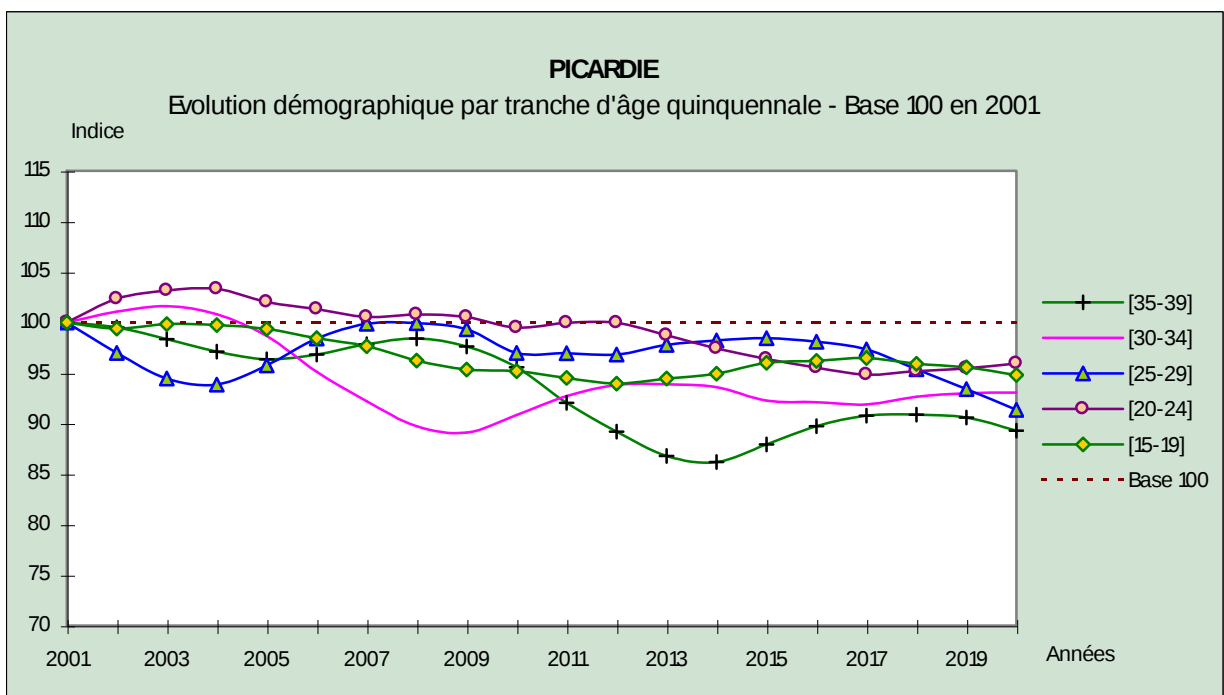
Si le marché du travail retrouve une certaine attractivité, le solde migratoire régional reste déficitaire pour les jeunes de 20-30 ans. En dépit de l'essor de ses différents pôles universitaires, la région continue de perdre davantage d'étudiants qu'elle n'en attire – principalement au bénéfice de l'Ile de France pour les filières de formation de haut niveau et de la Bretagne. Le besoin d'actifs qualifiés cadres se fait sentir. Plus on augmente dans les catégories socioprofessionnelles, plus la part parmi les nouveaux arrivants s'élève : les cadres représentent ainsi 26% des actifs arrivants, les professions intermédiaires 16% et les ouvriers seulement 5,8%.

PICARDIE

- Hausse modérée du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier recrutement de candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique de la Picardie reproduit la tendance nationale. La décroissance reste toutefois modérée. Ainsi, l'effectif des 15-19 ans perd 6,1% entre 2001 et 2012, puis fluctue légèrement autour de ce niveau. La démographie des 20-24 ans est plus dynamique : jusqu'en 2012, leur nombre reste supérieur ou égal à celui de 2001 (seuil en 2004, +3,3% par rapport à 2001). L'effectif de cette tranche d'âge se réduit ensuite dans des proportions modérées (–



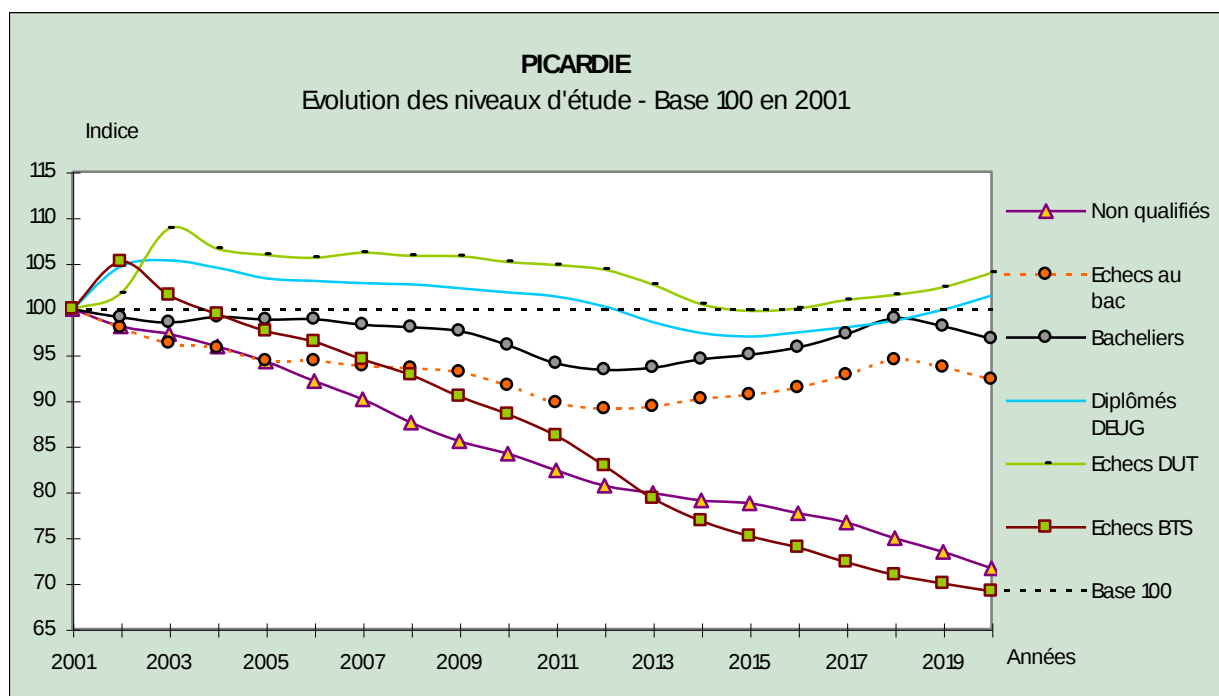
4,1% en 2020 par rapport à 2001).

Scénario relatif aux niveaux d'étude

Le nombre de jeunes non qualifiés décroît régulièrement et fortement jusqu'en 2020 (-28,3% par rapport à 2001).

Les bacheliers et les jeunes échouant à ce diplôme sont de moins en moins nombreux (respectivement -6,7% et -10,9% entre 2001 et 2012, la tendance s'inversant ensuite (respectivement -3,3% et -7,7% en 2020 par rapport à 2001)

Grâce au maintien démographique des 20-24 ans, l'effectif des diplômés du DEUG reste supérieur ou égal à celui de 2001 jusqu'en 2013 et à nouveau en fin de période. L'effectif minimum est atteint en 2015 (-3% par rapport à 2001). Le nombre d'étudiants échouant au DUT reste toujours supérieur ou égal à celui de 2001 (maximum +8,8% en 2003). La décroissance du nombre d'étudiants échouant au BTS atteint pratiquement 31% en 2020.



Scénario économique

Les jeunes Picards se présentent plus tôt sur le marché du travail qu'a dans le reste de la France car, même si la durée des études s'est allongée, ils font dans l'ensemble des études plus courtes. Ce phénomène s'explique par le cumul de trois principaux facteurs: une moindre réussite scolaire, une offre universitaire peu développée et une structure d'emplois relativement moins qualifiée dans la région que sur le reste du territoire. Le taux d'activité des 20-24 ans était ainsi égal à 59,5% contre 52,6% en France ; leur taux de chômage étant nettement plus élevé que la moyenne nationale : 30,4% contre 25,2%.

L'accroissement général des niveaux de qualification est sensible et surtout impulsé par le secteur tertiaire. Celui-ci est cependant moins développé que dans le reste de la France (en particulier les activités financières, l'immobilier et les services aux entreprises ou aux particuliers). La Picardie se situe à l'avant dernier rang des régions françaises pour la part des salariés du secteur marchand employés dans des établissements tertiaires. C'est la raison pour laquelle les cadres sont encore sous représentés (9,5% des actifs occupés, contre 13% au niveau national). A contrario, Bien qu'ils aient vu leurs effectifs diminuer (surtout les non qualifiés), les ouvriers sont aujourd'hui encore sur-représentés : **la Picardie est la région française qui compte la plus grande part d'ouvrier** (33,9% des actifs occupés en 1999). Cette spécificité s'explique en partie par l'importance et la structure du tissu industriel (car 40% des ouvriers travaillent dans le tertiaire). Le poids de l'emploi industriel en Picardie la place au deuxième rang des régions françaises, derrière la Franche-Comté. Mais à la différence de cette dernière, les activités industrielles picardes sont plus diversifiées, ce qui tend à diminuer la fragilité relative du secteur. Le plus gros pourvoyeur d'emploi est l'industrie de biens intermédiaires. Les industries à haut niveau technologiques, requérant un personnel très qualifié, sont encore peu implantées.

Les niveaux de salaire sont cependant parmi les plus élevés des régions françaises.

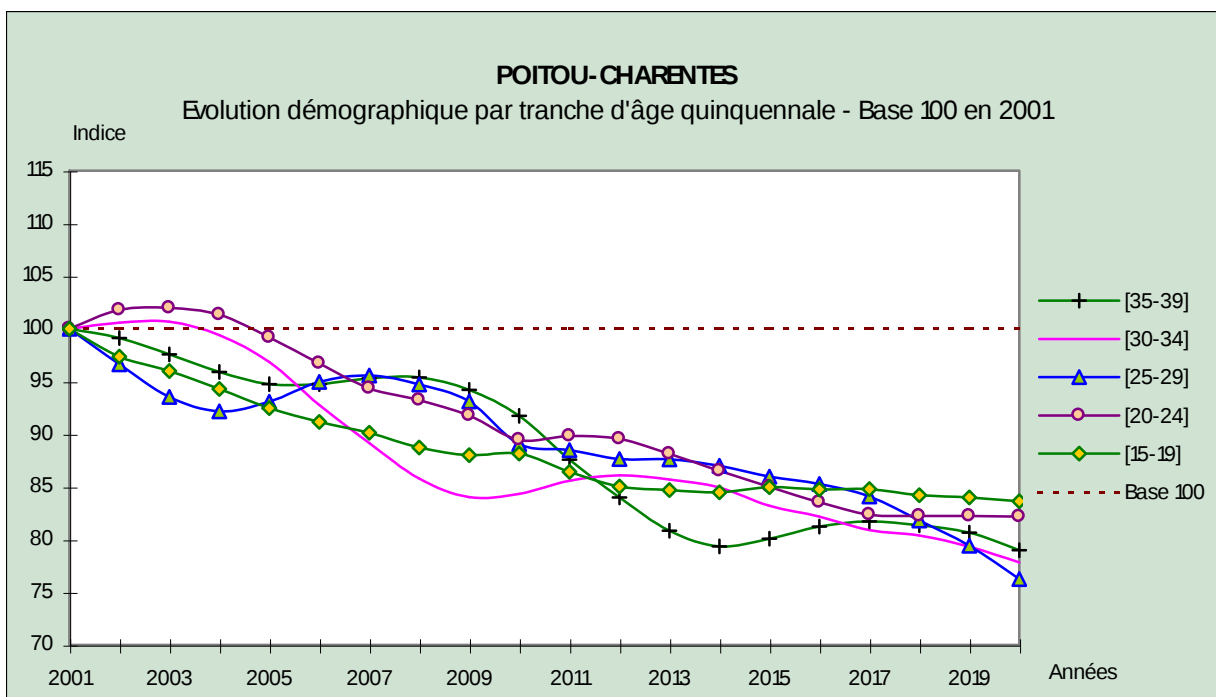
La Picardie se classe au 3^{ème} rang pour les salaires de professions intermédiaires ; au 2^{ème} rang pour les employés et au 4^{ème} rang pour les ouvriers, dont les salaires sont supérieurs à la moyenne nationale, Ile de France incluse.

POITOU-CHARENTES

- Réduction du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier recrutement de candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique de la région Poitou-Charentes amplifie la tendance nationale. Dans l'ensemble, l'effectif des 15-39 se réduit de plus de 20%. Le nombre de 15-19 ans décroît de 15% entre 2001 et 2012 et reste ensuite relativement stable. Jusqu'en 2005, la population des 20-24 ans reste supérieure ou égale à son niveau de 2001. Ensuite, la baisse de l'effectif de cette tranche d'âge atteint presque 18 %, par rapport au niveau de 2001, en fin de



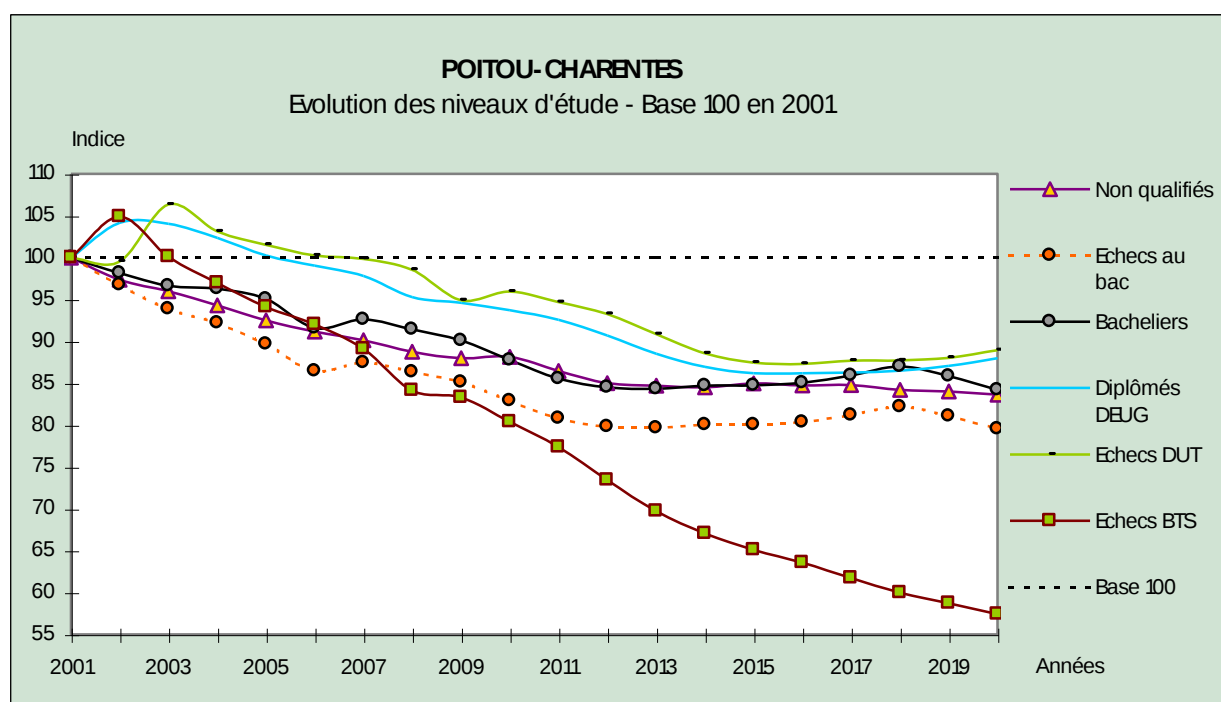
période.

Scénario relatif aux niveaux d'étude

Le nombre de non qualifiés se réduit de 16,4% entre 2001 et 2020.

Les effectifs annuels de bacheliers et de jeunes échouant à ce diplôme décroissent entre 2001 et 2013 (respectivement -15,7% et -20,3%) puis fluctuent modérément autour de ce niveau.

Après avoir augmenté en 2002, le nombre de diplômés du DEUG décroît régulièrement (-13,8% entre 2001 et 2016), la tendance s'inversant quelque peu ensuite. Suivant un scénario quasi similaire, le nombre d'étudiants échouant au DUT, après s'être accru en tout début de période, diminue de 12,7% en 2016, par rapport à 2001. Le nombre d'échecs au BTS se réduit régulièrement jusqu'en 2020 (-42,6% par rapport à 2001).



Scénario économique

Suivant la tendance nationale, les jeunes picto-charentais arrivent plus tard sur le marché du travail avec un diplôme plus élevé qu'en 1990. En 1999, le taux d'activité des 20-24 ans était de 55,5% et leur taux de chômage s'élevait à 28,1%, contre respectivement 52,6% et 25,2% au niveau national. Le niveau de diplôme le plus répandu parmi les jeunes actifs de 15-29 ans était le CAP (17,6%), puis le BTS. Peu disposaient seulement du bac (5,8%). La part des non diplômés était encore forte : 16%.

La part des jeunes actifs occupant un emploi précaire (CDD ou intérim) s'est accrue durant les années 1990. Elle atteignait 22% en 1999 – l'industrie étant la plus grande consommation de ce type de contrat). Les postes occupés par les actifs de 15-29 ans correspondent en majorité à des emplois d'**ouvriers**. Toutes tranches d'âge confondues, la part la plus importante des emplois est celle des employés, cependant suivie de près par celle des ouvriers.

Entre 1990 et 1999, l'emploi salarié a augmenté plus vite que dans la moyenne française : +11% contre +8,3%. Cet accroissement a été essentiellement tiré par le secteur tertiaire qui concentre les 7 dixièmes de l'emploi total dans la région. Le pôle de Poitiers concentre les emplois les plus qualifiés, principalement dans les secteurs de la recherche et la banque assurance.

Les secteurs employant une main d'œuvre faiblement diplômée sont plus dynamiques en Poitou-Charentes qu'au niveau national. L'agriculture a un poids deux fois plus important dans la région que dans le reste de la France, en terme de valeur ajoutée comme d'emploi : la part de l'agriculture dans l'emploi total était de 2,8% en 2000, contre 1,4% en France. L'emploi industriel s'est réduit de 7,5% au cours de la dernière décennie, contre 13,4% en moyenne nationale. Le secteur de la construction a également été moins affecté qu'en France par la baisse des effectifs. **Les individus faiblement diplômés conservent donc une situation *relativement* moins défavorable sur le marché du travail régional. Les baisses d'effectifs affectent avant-tout la main d'œuvre la moins qualifiée.** Il en va ainsi des ouvriers non qualifiés subissant les restructurations en cours dans les secteurs de l'habillement, du textile (-24% durant la dernière décennie) et de l'agroalimentaire. **Néanmoins, les niveaux de rémunérations restent *relativement* faibles.** La région se classe dernière pour les salaires des professions intermédiaires, 19^{ème} pour les ouvriers (1150 Euro nets par mois en 1999, toutes tranches d'âges confondues) et 16^{ème} pour les employés.

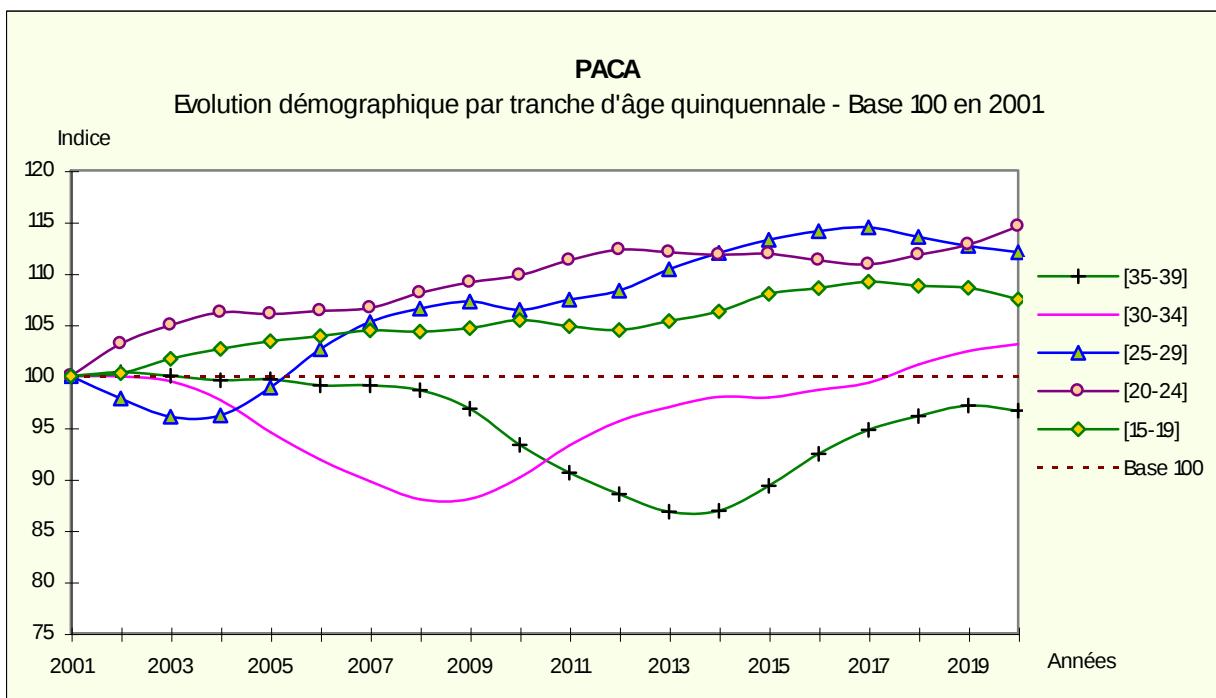
La région devrait donc voir le niveau de qualification de ses actifs occupés augmenter, sous peine d'entraver son développement économique. Les laissés pour compte seront donc les moins qualifiés.

PACA

- Hausse du vivier de recrutement des candidats passifs
- Hausse modérée du vivier recrutement de candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique de la région PACA est contraire à la tendance nationale : elle connaît une **croissance démographique particulièrement marquée des 15-29 ans**. Entre 2001 et 2017, les 15-19 ans s'accroissent de 9,2%. Entre 2001 et 2020, la tranche des 20-24 ans s'accroît de 14,6%. Après avoir connu une diminution en début de période, les 25-29 ans s'accroissent jusqu'à présenter un écart de +14,5% en 2017 par rapport à 2001.

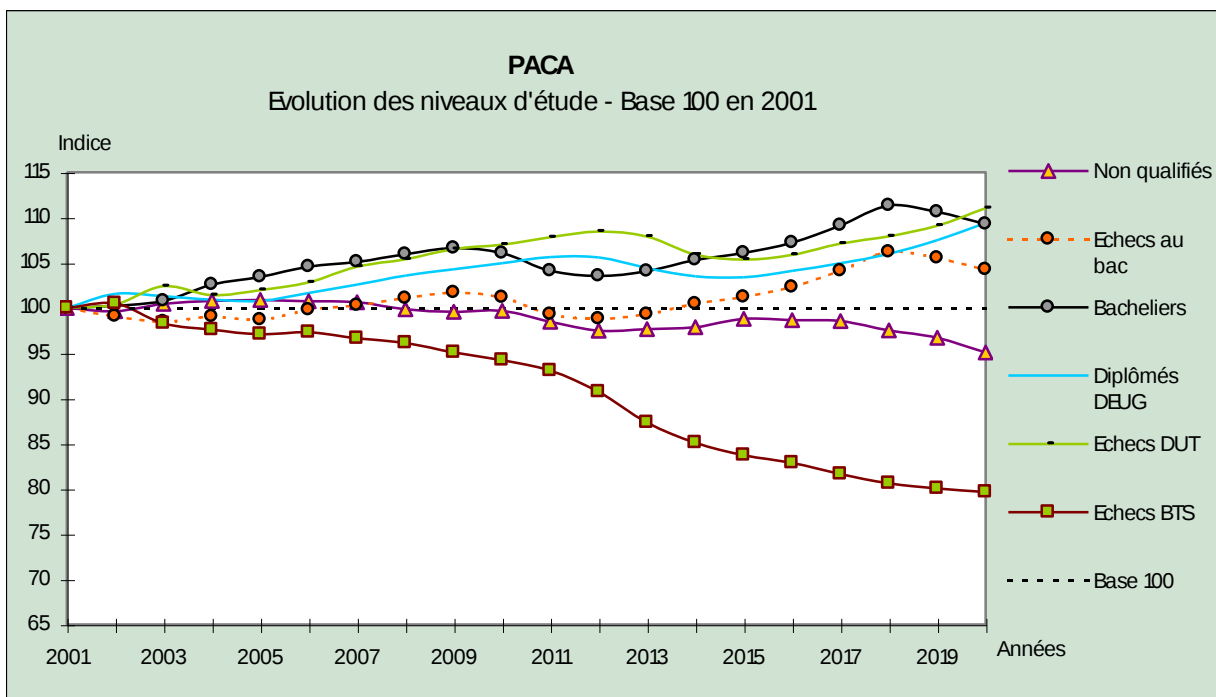


Scénario relatif aux niveaux d'étude

Le nombre de non qualifiés fluctue très peu jusqu'en 2010. Il décroît ensuite jusqu'à de 4,9% entre 2001 et 2020.

Grâce au dynamisme démographique, le nombre annuel de jeunes titulaires du bac s'accroît en suivant une courbe en dos d'âne (+11,3% entre 2001 et 2018), en restant toujours strictement supérieur au niveau de départ. Le nombre de jeunes échouant au bac fluctue modérément autour de la valeur prise en 2001 jusqu'en 2015, puis croît plus nettement (+6,2% en 2018 par rapport à 2001).

Le nombre de diplômés du DEUG ainsi que celui des étudiants échouant au DUT croît en deux temps : premier mouvement de hausse entre 2001 et 2012 (respectivement +5,6% et +8,5%), puis, après un ralentissement, deuxième hausse entre 2015 et 2020 (respectivement +9,4% et +11% par rapport à 2001). Les effectifs annuels d'étudiants échouant au BTS baissent de plus de 20% entre 2001 et 2020. La décroissance est inférieure à celle d'autres régions car le dynamisme démographique de la région PACA infléchit l'effet de l'amélioration des taux de réussite au BTS.



Scénario économique

La région PACA se situe au troisième rang des régions françaises par son indice de **fragilité sociale**²⁵. Son marché du travail est structurellement plus déséquilibré qu'au plan national ; le chômage est particulièrement élevé sur la bande littorale s'étendant d'Arles à Toulon. Ainsi, les jeunes entrent plus tôt dans la vie active que sur le reste du territoire – le taux d'activité des 20-24 ans était de 51,3% en 1999, contre 52,6% – et sont davantage touchés par le **chômage** – 30,6% contre 25,2%. Bien qu'il continue de croître, l'emploi intérimaire est moins développé qu'au plan national en raison de la structure du système productif régional. En effet, c'est d'abord l'industrie qui utilise ce type de contrats, or la part de ce secteur dans l'emploi régional est moindre qu'au plan national. En 1999, le secteur tertiaire représente 79,5% de l'emploi en région PACA, contre 69% en France ; et l'industrie 11,3%. L'influence de l'industrie reste pourtant importante dans la région : ainsi, huit zones d'emploi (sur 22) représentant 42% de la population vivent principalement de leur base industrielle.

Le profil socioprofessionnel de la région PACA rappelle celui de l'Ile de France. La région est relativement **bien dotée en cadres** et professions intellectuelles supérieures : en termes d'effectifs, elle se situe deuxième au classement des régions, après l'Ile-de-France, bien qu'en terme de rémunérations elle constitue la région médiane. Les cadres sont concentrés autour des métropoles régionales. En revanche, elle est, après l'Ile-de-France et la Corse, celle qui compte le **moins d'ouvriers**. Ces derniers perçoivent des salaires proches de la moyenne nationale, Ile de France incluse. L'économie régionale a en effet été touchée par des restructurations et/ou des délocalisations d'activités, lorsque dans celles-ci la main d'œuvre peu qualifiée représentait une grosse partie du coût de production. Le tissu industriel a évolué vers des activités à fort contenu technologique, comme les secteurs de l'électronique, l'armement, l'aéronautique ou la chimie. Les **ouvriers non-qualifiés** ont été principalement affectés par cette évolution. Les ouvriers sont essentiellement concentrés autour de l'étang de Berre et du sillon rhodanien.

Durant les années 1990, les plus grosses **baisses d'effectifs** par métiers ont concerné les **emplois non qualifiés**. Parallèlement, le **marché du travail des agents de sécurité et de surveillance** s'est accru de 34,6% et les effectifs de la Police ont augmenté de 30,7%. Le marché des métiers liés à la sécurité exerce donc un effet d'éviction sur le vivier de recrutement des armées. Mais il peut également fonctionner en partie en collaboration avec les emplois militaires en

²⁵ La fragilité sociale est mesurée à partir d'indicateurs composites comme le taux de chômage de longue durée, le taux de bénéficiaires du RMI, les poids des zones urbaines sensibles etc... Il synthétise des données hétérogènes et, en les additionnant, tend à aggraver l'écart.

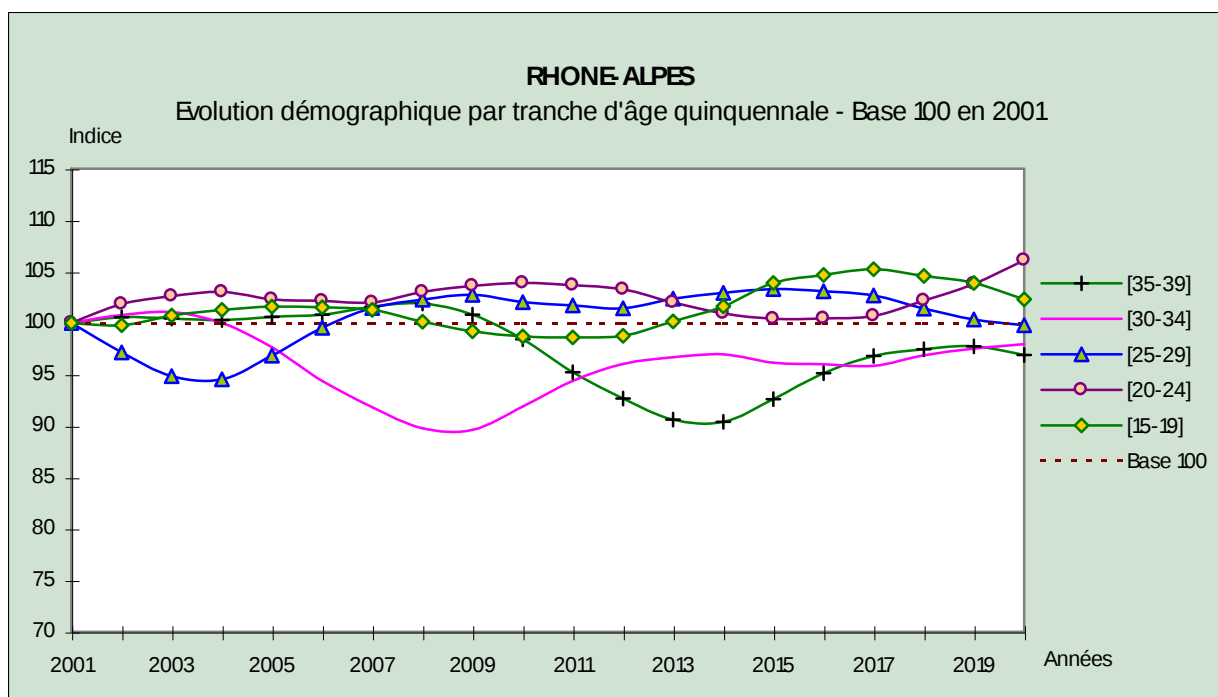
offrant des perspectives de reconversion après l'expérience et l'acquisition de compétences militaires.

RHONE-ALPES

- Maintien du vivier de recrutement des candidats passifs
- Réduction du vivier recrutement de candidats actifs

Scénario démographique

L'évolution démographique en Rhône-Alpes est contraire à la tendance nationale.
Entre 2001 et 2020, la population des 15-29 ans est en moyenne légèrement croissante.

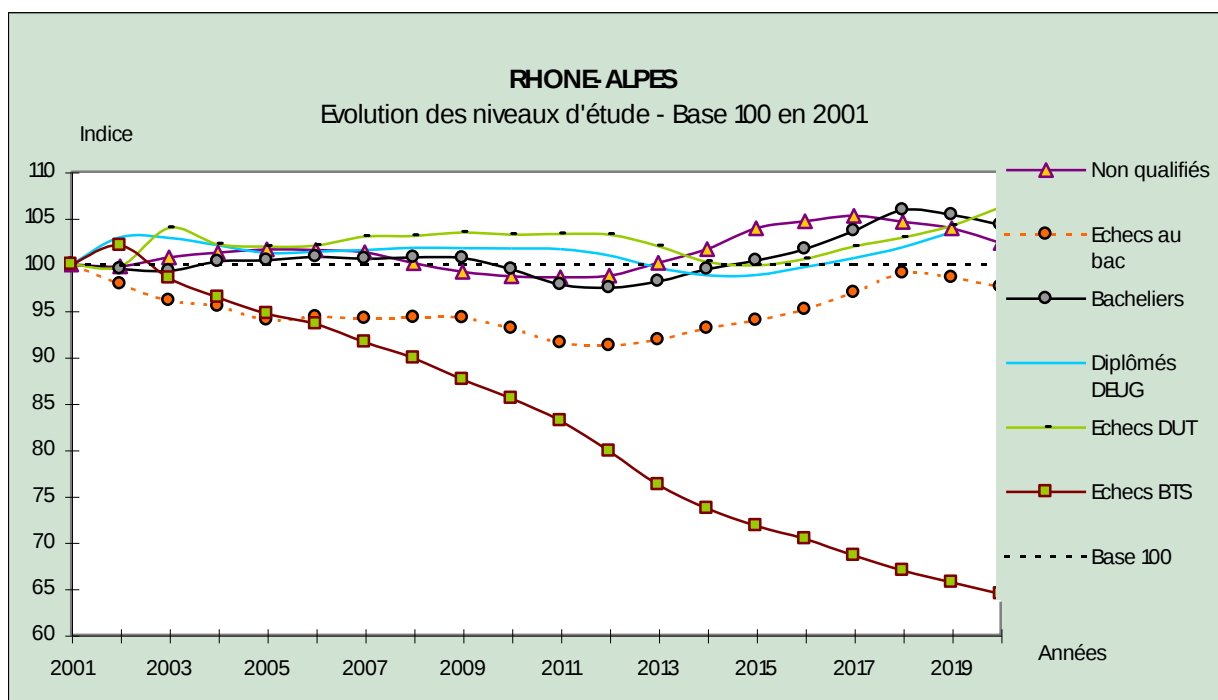


Jusqu'en 2014, l'effectif des 15-19 ans fluctue autour de son niveau de départ, sans dépasser un écart supérieur à +/-1,5% par rapport à 2001. Elle atteint ensuite sa taille maximale en 2017 (+5,2% par rapport à 2001). Le nombre de 20-24 ans reste constamment supérieur ou égal à

celui de 2001 (maximum +6,1% en 2020). La tranche des 25-29 ans décroît jusqu'en 2003 (-5,2% par rapport à 2001). Entre 2007 et 2020, l'effectif se maintient à un niveau légèrement supérieur ou égale à celui de 2001 (maximum en 2015 : +3,3% par rapport à 2001).

Scénario relatif aux niveaux d'étude

Jusqu'en 2014, le nombre annuel de non qualifiés fluctue modérément autour de son niveau de 2001 ; les amplitudes ne dépassant pas +/- 1,6%. Cet effectif croît ensuite en fin de période, le maximum étant atteint en 2017 (+5,2% par rapport à 2001).



Jusqu'en 2016, le nombre de bacheliers fluctue autour de son niveau de 2001 ; les amplitudes ne dépassant pas +/-2,5%. Cet effectif croît en fin de période, le maximum étant atteint en 2018 (+5,9% par rapport à 2001). L'évolution du nombre de jeunes échouant au bac suit les mêmes sens de variations aux même années d'inflexion mais l'amélioration des taux de réussite au bac amplifie les périodes de décroissance. Jusqu'en 2020 le nombre annuel d'échecs au bac reste inférieur à celui de 2001. Il connaît ainsi une première période de décroissance jusqu'en 2012

(-8,8% par rapport à 2001) puis augmente pour atteindre au mieux -0,9% en 2018 par rapport à 2001.

Sur l'ensemble de la période étudiée, le nombre de jeunes diplômés du DEUG est supérieur ou égal à celui de 2001 ; hormis entre 2013 et 2016 où la baisse n'excède pas -1,2% par rapport à 2001. Le maximum est atteint en 2020 (+5,5% par rapport à 2001). L'effectif annuel des jeunes échouant au DUT est globalement supérieur ou égal à celui de 2001 (maximum en 2020, +6,2% par rapport à 2001). Le nombre d'étudiants échouant au BTS se réduit progressivement au cours de la période (-35,6% en 2020 par rapport à 2001).

Scénario économique

A l'échelle des vingt dernières années, **le marché du travail régional est plus dynamique qu'au niveau national** : taux de **chômage** toujours inférieur ou égal, taux de **croissance de l'emploi** plus important, principalement grâce à l'essor du secteur tertiaire. Les activités de conseil, recherche et développement, et services logistiques sont aujourd'hui une spécialité de la région. Selon la DATAR, la région urbaine de Lyon serait vouée à s'organiser, dans un duopole Lyon-St Etienne, autour des activités financières et des services à l'industrie. Le marché du travail absorbe donc une part importante de main d'œuvre qualifiée, alimentée par les pôles universitaires de Lyon et Grenoble, extrêmement attractifs. Une partie de cette main d'œuvre est en partie captée par d'autres régions, françaises ou étrangères. La région Rhône-Alpes représente en effet 20 % du travail frontalier français (troisième région après l'Alsace et la Lorraine). Par ailleurs, la main d'œuvre lyonnaise hautement qualifiée est désormais susceptible d'être captée par le marché du travail marseillais, depuis la constitution de la liaison TGV entre Lyon et Marseille.

La région Rhône-Alpes reste cependant l'une des plus industrialisées de France. Le tissu industriel présente une grande diversité, héritée d'un processus d'industrialisation ancien (chimie, métallurgie-mécanique – qui restent les principaux employeurs – textile-habillement), qui limite sa fragilité. En dépit d'une décroissance des effectifs, le poids de l'industrie dans l'emploi total est encore de l'ordre de 22% en 1999, contre 18% environ en France ; le principal employeur étant l'industrie des biens intermédiaires, secteur cependant assez sensible aux retournements de conjoncture. Le poids de l'industrie, supérieur à ce qu'il est au niveau national, induit un recours à l'intérim plus important (4% contre 3,8 en France, en 2001).

Les salaires en région Rhône-Alpes sont relativement élevés. La région est classée au 3^{ème} rang pour les rémunérations des employés ; au 6^{ème} rang pour les ouvriers (au-dessus de la moyenne nationale, Ile de France incluse) et au 8^{ème} rang pour les professions intermédiaires.

Le taux d'activité des 20-24 ans est légèrement inférieur à la moyenne nationale : 52,2% en 1999, contre 52,6% en France. Mais leur taux de chômage est nettement inférieur : 21,8% contre 25,2%. La région attire particulièrement les jeunes, pour faire leurs études ou trouver un premier emploi (solde migratoire net positif).

BILAN ET SYNTHÈSE

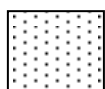
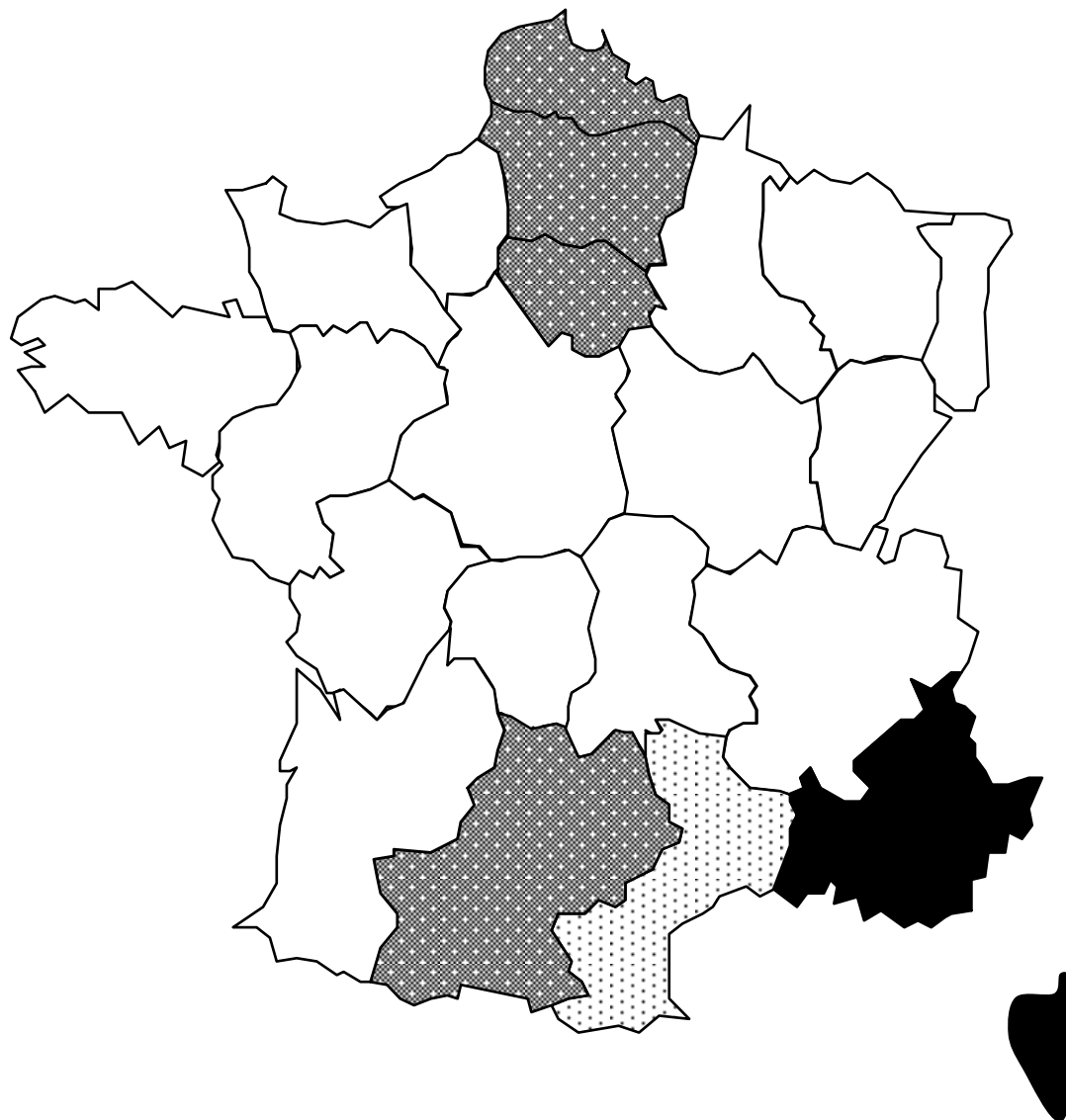
Sans politique volontariste de la part des forces armées françaises, **les conditions du recrutement des militaires sous contrat vont globalement se détériorer à l'horizon 2020**. Cette conclusion générale peut cependant être affinée et précisée en décomposant l'analyse au niveau régional et en scindant le vivier de recrutement en deux catégories-types de candidats aux motivations et aux niveaux de qualifications distincts.

On voit ainsi apparaître dans chaque région **deux viviers de candidats** dont l'évolution peut parfois différer : d'une part, les candidats « **actifs** », au moins titulaires du baccalauréat, et, d'autre part, les candidats « passifs » ayant un niveau d'étude inférieur ou égal à la classe de terminale. Les premiers constituent une main d'œuvre plutôt qualifiée, dont l'engagement dans les forces armées résulte d'une stratégie active à moyen ou long terme sur le marché du travail, autrement dit d'un « calcul économique ». Leurs motivations s'articulent autour de l'évitement du chômage, de la rémunération et de la formation professionnelle et de l'expérience acquise assurant une meilleure insertion future sur le marché du travail civil. Les seconds candidats, nommés « **passifs** » sont peu ou pas qualifiés, souvent en situation de chômage, en raison de la faible employabilité que leur octroie leur niveau de formation. Leur engagement est souvent un choix par défaut. Raisonnant à court terme, ils se réfugient sous l'uniforme sous la pression d'une urgence économique.

Dans la majorité des régions françaises, les armées auront des difficultés à recruter dans les deux viviers. En raison du ralentissement démographique et de l'évolution des marchés du travail régionaux qui puisent dans un vivier commun avec les armées, les volumes de candidatures adressées à ces dernières vont se réduire. **Certaines régions présentent néanmoins des évolutions favorables.** Il s'agit de régions dont la tendance démographique est supérieure ou égale à la tendance nationale et qui présentent simultanément une inadéquation

entre les modifications quantitatives et qualitatives de la main d'œuvre et les orientations sectorielles de leur développement économique futur.

Évolution régionale des viviers de recrutement militaire



Évolution favorable du vivier
de candidats **actifs**



Évolution favorable du vivier
de candidats **passifs**



Évolution **défavorable**



Évolution favorable des
deux viviers

Les viviers de candidats passifs, non ou peu diplômés **vont en effet s'accroître en Nord-par-de-Calais, Picardie, Haute Normandie, Ile de France et Midi-Pyrénées**. Il existe des différences entre ces régions, quant à l'intensité de la croissance du vivier de recrutement. L'intensité sera probablement la plus forte en Ile de France. La démographie des jeunes y est relativement active, mais la dynamique économique absorbe essentiellement les jeunes diplômés. Le marché du travail des peu ou non diplômés ne va pas s'améliorer tandis que leur nombre va croître. Ce vivier va par conséquent évoluer favorablement pour les forces armées.

Le vivier de candidats actifs va évoluer favorablement en Languedoc-Roussillon. Même si la région, en début de période, a un système de formation moins efficace que la moyenne des régions françaises ; l'amélioration progressive de celui-ci, associée à son dynamisme démographique lui permettent d'alimenter généreusement le marché du travail en main d'œuvre relativement bien formée. L'économie ne pourra cependant absorber la totalité de ce surplus. Le recrutement de jeunes diplômés confrontés à des tensions sur le marché du travail civil, sera donc plus aisé pour les armées. Le vivier de candidats passifs devrait en revanche rester stable.

Deux régions françaises se singularisent dans la mesure où se sont les seules où **les deux viviers de recrutement vont s'accroître simultanément**. Il s'agit de la région **PACA** et de la **Corse**. Ces régions ont en commun un **dynamisme démographique** qui tranche avec la tendance nationale et une **incapacité de leur marché du travail à absorber ce surcroît de jeunes entrants**.

Le marché du travail corse est structurellement déséquilibré. Le chômage des jeunes y est important et les possibilités de développement économique sont très limitées. Ainsi, le nombre croissant de jeunes offreurs de travail est susceptible d'alimenter favorablement le vivier de recrutement des armées. De surcroît, les niveaux des salaires corses sont parmi les plus faibles des régions françaises. Ainsi, la rémunération associée aux emplois militaires est susceptible d'être activée comme un mécanisme incitatif supplémentaire, ce qui n'est pas vrai dans toutes les régions. Il va de soi que ce scénario ne prend pas en considération l'image des armées auprès des jeunes, éléments susceptible de faire varier de manière notoire les volumes de candidats.

La région PACA est, avec Languedoc-Roussillon, l'une des plus dynamiques du point de vue de la démographie des jeunes. Le nombre de peu ou non diplômés va rester élevé. Le système de formation régional connaît en effet un retard par rapport aux autres régions et son

amélioration progressive, à l'horizon 2020, est masquée par la croissance démographique. La structure du système productif ne permet pas au marché du travail d'employer ce surcroît de jeunes peu qualifiés, qui constituent par conséquent un réservoir pour le vivier de candidats « passifs ». On notera cependant le dynamisme, dans cette région, du reste du marché de la sécurité. Cela ne signifie pas pour autant que les relations avec ce marché s'expriment en terme de concurrence. Les armées peuvent appréhender ce marché en terme de complémentarité et rendre d'autant plus pertinent l'argument incitatif des perspectives de reconversion réussie. Les candidats « actifs » vont également s'accroître puisque la région, déjà bien dotée en cadres, ne présente pas de signes de développement sectoriel susceptible d'absorber le surcroît de main d'œuvre qualifiée. Les tensions sur le marché du travail des diplômés permettront d'alimenter le vivier de recrutement militaire des « actifs ».

Le paradoxe de cette étude au niveau **régional** est qu'elle conclut à s'interroger sur la pertinence d'un tel niveau de recrutement. Elle ouvre en tout cas le débat sur ses modalités. La carte des viviers régionaux indique clairement la présence de décalages à venir entre les zones géographiques où se présenteront des besoins pour les forces armées et les zones où se trouvera cette main d'œuvre. Il faut dès lors affiner la notion de « mobilité » des engagés et plus particulièrement **s'interroger sur les moyens dont disposent les armées pour capter un bassin plus ou moins éloigné géographiquement, opération nécessaire pour résoudre ce problème d'adéquation**. Précisons cependant que les conclusions avancées dans ce rapport concernent des tendances régionales sur l'ensemble d'une période. Il serait souhaitable **d'étudier plus précisément les points de retournement**. L'année 2012 constitue ainsi dans les régions dont les viviers décroissent, un point, si ce n'est d'inversion de tendance, de ralentissement de tendance.

Il serait également désormais opportun d'approfondir certains éléments de ce rapport afin de palier l'insuffisance ou l'hétérogénéité des sources documentaires qui le sous-tendent : d'une part au niveau des marchés du travail régionaux, d'autre part au niveau des motivations à l'engagement.

Au niveau régional, dans les zones géographiques jugées essentielles par les armées, il faudrait **améliorer la finesse de la prospective économique et industrielle**. Ce type de données est en général disponible uniquement à l'échelle locale, et y accéder implique un travail de terrain conséquent. Elles seraient toutefois nécessaires pour réaliser des anticipations beaucoup plus fines d'évolution. Elles permettraient de proposer un réel chiffrage des besoins en recrutement des marchés du travail, par secteur, par niveau de qualification.

Au niveau national enfin, il semble essentiel d'entreprendre une **étude socioéconomique des motivations à l'engagement. Economique**, car certaines de ces motivations constituent des variables endogènes pour les armées, susceptibles d'être activées au grès de sa politique de gestion des ressources humaines. Sociologique, car cela permettrait de définir efficacement les cibles des campagnes de communication. Si certaines données éparses existent, aucune étude quantitative et qualitative, fondée sur un échantillon représentatif de la population des engagés n'est, à notre connaissance, disponible. L'idéal serait d'affiner cette analyse par arme afin de repérer d'éventuelle spécificités et, éventuellement, d'appliquer la même problématique dans une enquête auprès de la main d'œuvre recrutée par les concurrents sectoriels des forces armées : la police nationale et les entreprises de sécurité privée.

ANNEXE 1

DONNEES DEMOGRAPHIQUES

Méthodologie

Le manque de données concernant les DOM-TOM contraint de réduire le champ de l'étude à la France métropolitaine. Le champ couvert correspond à l'ensemble des résidents établis sur le territoire métropolitain, **de nationalité française ou non. La population étudiée est limitée aux tranches d'âge contenant le vivier de recrutement potentiel des Armées, c'est-à-dire les hommes et femmes ayant entre 15 et 39 ans.**

Données disponibles

Les projections démographiques réalisées dans ce rapport sont fondées sur le scénario médian retenu par l'INSEE. La fécondité est maintenue au niveau observé en 1990, soit 1,8 enfants par femme. Les quotients de mortalité (probabilité de décéder) sont le prolongement, pour chaque âge, du taux annuel de baisse observé sur la période 1970-1990 et les disparités régionales sont conservées. Les quotients migratoires par sexe et par âge (probabilités de migrer) sont ceux observés sur la période 1970-1990. Cette hypothèse tendancielle ne fait que valider les tendances passées. La logique du scénario retenu par l'INSEE semble pouvoir être conservée, puisque l'évolution de l'attractivité des régions ne sera pas bouleversée à l'horizon 2020.

Les projections de l'INSEE ne fournissent cependant que des étapes de l'évolution démographique, détaillées aux années 2010 et 2020. Les flux sont annualisés en appliquant un taux de variation annuel régulier sur chaque décennie. Les valeurs présentées ici sont donc le produit d'un lissage qui gomme tous les mouvements erratiques.

Actualisation des données

Les projections de l'INSEE, sur lesquelles s'appuient la plupart des analyses impliquant un scénario d'évolution démographique, dont celles du Ministère de l'Education Nationale, ont été établies en 1995. Or les données qui étaient alors projetées s'avèrent légèrement différer des constats opérés par l'INED lors du recensement de 1999. **Notre étude reprend les hypothèses du scénario médian retenu par l'INSEE, mais les applique aux données nationales publiées par l'INED pour l'année 2000.**

Données régionales

Les données régionales ont été calculées à partir des données constatées par l'INED en 2000, en leur appliquant les taux de variation des *tranches* d'âges quinquennales en France métropolitaine projetées par l'INSEE. La désagrégation de ces tranches en *classe* d'âge (même année de naissance, donc même âge) a été faite en supposant que la répartition d'une tranche d'âge au niveau national se retrouvait, pour la même tranche et à la même date, dans toutes les régions. Cette hypothèse semble réaliste compte tenu de la relative homogénéité des conditions de vie sur le territoire national.