

Famille professionnelle (FAP) étudiée :

Cadres du bâtiment et des travaux publics (B7Z)

Données de cadrage

	FAP étudiée Bretagne	FAP étudiée France métropolitaine	Toutes FAP Bretagne
Nombre d'actifs occupés	5 618	154 869	1 297 398
Part dans l'emploi (%)	0,4	0,6	
Répartition par âge (%)			
<i>Moins de 30 ans</i>	16,6	21,6	19,8
<i>30-49 ans</i>	58,7	52,9	54,2
<i>50 ans ou plus</i>	24,7	25,6	26,0
Age médian	40	39	41
Part des femmes (%)	16,6	19,1	47,8
Statut de l'emploi (en %)			
<i>CDI</i>	70,8	74,7	73,6
<i>CDD</i>	3,6	3,9	10,3
<i>Apprentis</i>	0,5	0,8	1,8
<i>Interim</i>	0,3	0,4	1,8
<i>Non salariés</i>	24,9	20,2	12,5
Part des étudiants en emploi (%)	0,3	0,7	1,0
Emplois à temps complet (%)	93,7	94,5	81,6
Evolution de l'emploi (2006-2011) (%)	43,6	35,7	2,9

Source : Insee, Recensement de la population 2011

Composition détaillée de la famille professionnelle

	Part en 2011 (%)	Part en 2006 (%)
B7Z91 : Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	63,6	53,7
B7Z90 : Architectes	36,4	46,3

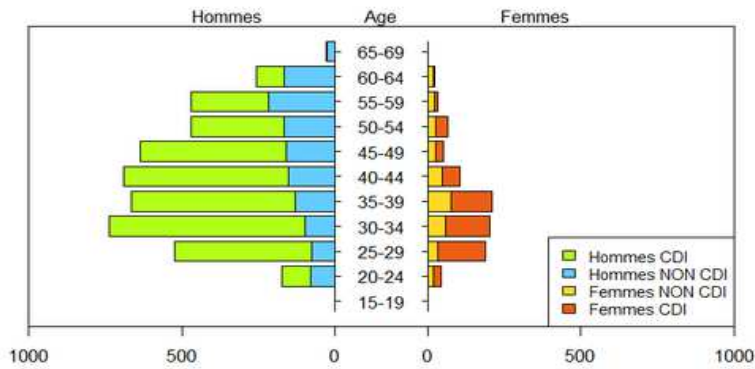
Sources : Insee, Recensements de la population

Qualification des emplois de la famille professionnelle

	Part en 2011 (%)	Part en 2006 (%)
Agriculteurs exploitants	0,0	0,0
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	0,0	0,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	100,0	100,0
Professions Intermédiaires	0,0	0,0
Employés	0,0	0,0
Ouvriers	0,0	0,0

Sources : Insee, Recensements de la population

**Pyramide des âges des actifs en emploi de la famille professionnelle
(y compris les non salariés)**



Sources : Insee, Recensement de la population 2011

Relation Emploi - Formation

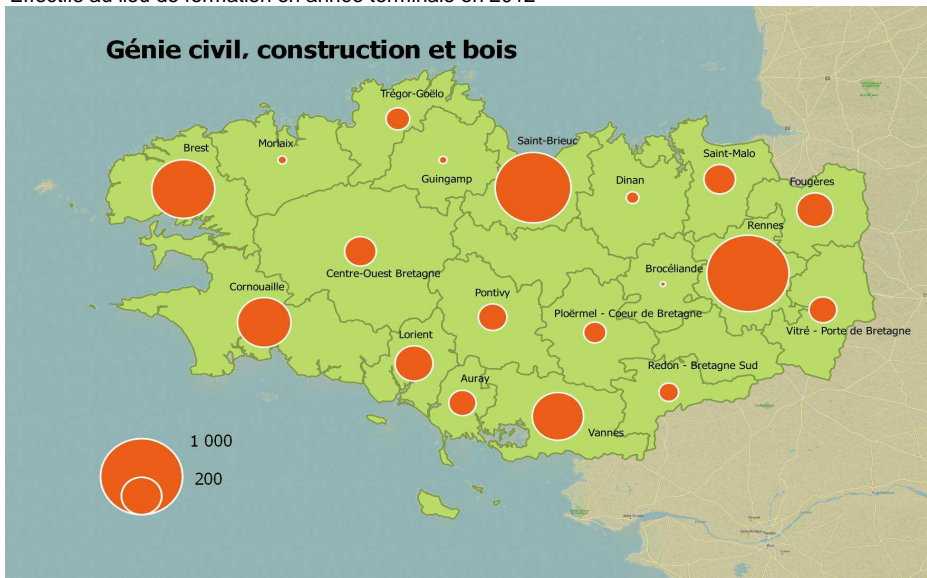
Spécialités de formation qui alimentent le métier

	Part Bretagne (%)	Part France métropolitaine (%)
Génie civil, construction et bois	70,9	76,9
Mathématiques et sciences	7,7	4,1
Transformations	5,5	1,4
Autres spécialités	15,8	17,7

Source : Insee, Recensement de la population 2009 - Enquêtes Emploi 2006 à 2012

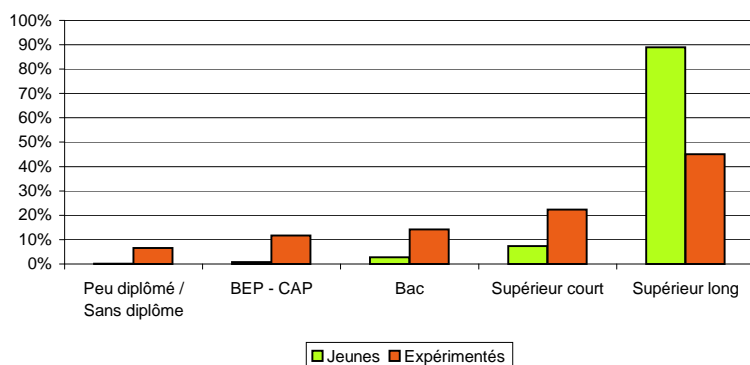
Offre de formation initiale pour la première spécialité de formation

Effectifs au lieu de formation en année terminale en 2012



Source : Rectorat, DRAAF, DIRM-NAMO, DRJSCS, Conseil Regional de Bretagne

Niveau de diplôme selon l'expérience professionnelle



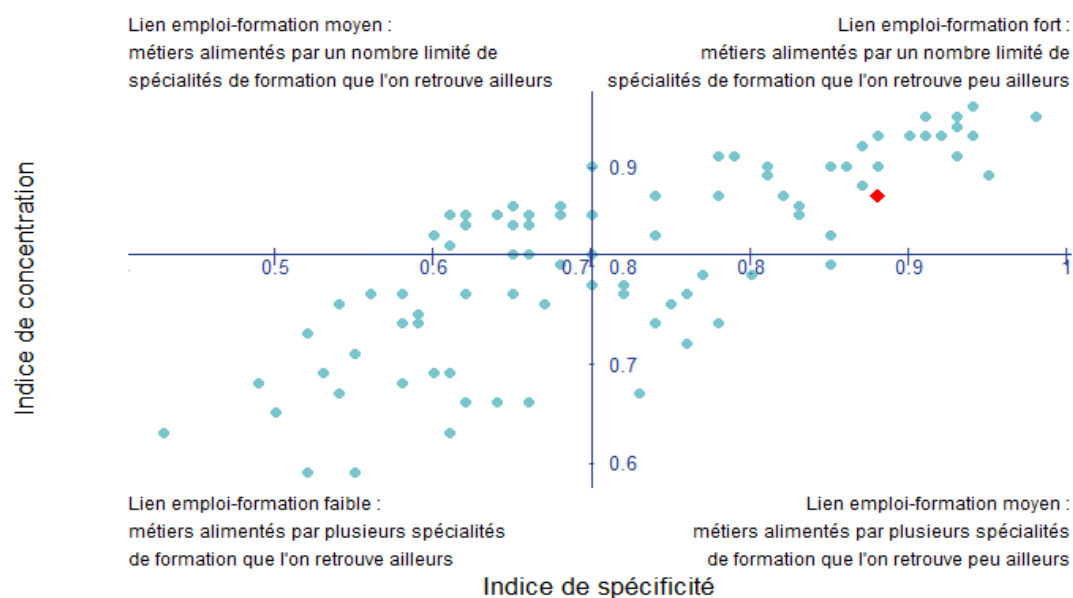
Source : Insee, Recensement de la population 2009 - Enquêtes Emploi 2006 à 2012

Lecture : "Jeune" est entendu comme ayant terminé sa formation initiale depuis moins de 5 ans

"Expérimenté" est entendu comme ayant terminé sa formation initiale depuis 5 ans ou plus

Intensité du lien emploi - formation

Toutes les familles professionnelles sont représentées. La FAP étudiée est en rouge



Source : Insee, Recensement de la population 2009 - Enquêtes Emploi 2006 à 2012

Principaux secteurs d'activité dans lesquels est exercé le métier

	Part Bretagne (%)	Part France métropolitaine (%)
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	57,8	54,9
Travaux de construction spécialisés	13,3	12,9
Génie civil	7,7	7,4
Construction de bâtiments	5,9	8,4

Source : Insee, Recensement de la population 2011

Mobilités professionnelles

Taux de stabilité et de rotation

	FAP étudiée Bretagne	FAP étudiée France métropolitaine	Toutes FAP Bretagne
Taux de stabilité	71,8	71,5	80,9
Taux d'entrée	34,3	34,5	19,1
Taux de sortie	22,0	22,5	19,1
Taux de rotation	28,1	28,5	19,1
Nombre d'entrants	1 053		
Nombre de sortants	674		
Nombre de stables	2 204		

Source : Insee, DADS 2009 et 2010

Les taux sont calculés par rapport à la population moyenne des 2 années. La somme des taux de stabilité, d'entrée et de sortie est donc différente de 100%.

Premières FAP de provenance

	Intensité	Part dans les entrées (%)
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	147,8	22,8
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	27,9	11,6
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	18,6	9,7
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	10,8	4,7
Dirigeants d'entreprises	8,9	3,5

Source : Insee, DADS 2009 et 2010

L'intensité mesure l'importance des échanges entre 2 FAP. Une intensité entre 10 et 30 est considérée comme moyenne, supérieure à 30 comme forte.

Premières FAP de destination

	Intensité	Part dans les sorties (%)
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	19,7	12,2
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	18,3	14,4
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	18,1	13,6
Personnels d'études et de recherche	11,4	6,7
Ingénieurs de l'informatique	8,2	8,2

Source : Insee, DADS 2009 et 2010

L'intensité mesure l'importance des échanges entre 2 FAP. Une intensité entre 10 et 30 est considérée comme moyenne, supérieure à 30 comme forte.

Analyse des changements de catégorie professionnelle

Type de mobilité	Changement de qualification	Part Bretagne (%)	Part France métropolitaine (%)
Entrée dans la FAP	Ascendante	51,6	60,0
	Descendante	0,0	0,0
Sortie de la FAP	Ascendante	0,0	0,0
	Descendante	37,7	43,3

Source : Insee, DADS 2009 et 2010

Lecture : ascendante si il y a passage dans la qualification supérieure, diminution si passage dans la qualification inférieure. Pas de changement de qualification pour le complément à 100%.

Analyse des évolutions salariales

Type de mobilité	Evolution salariale	Part Bretagne (%)	Part France métropolitaine (%)
Entrée dans la FAP	Augmentation	49,5	51,2
	Diminution	15,2	15,2
Sortie de la FAP	Augmentation	38,7	34,3
	Diminution	24,3	28,0
Stabilité dans la FAP	Augmentation	40,7	35,7
	Diminution	14,6	14,4

Source : Insee, DADS 2009 et 2010

Lecture : augmentation si l'évolution de salaire est supérieure à 5 %, diminution si elle est inférieure à - 5 %. Évolution entre -5% et +5% pour le complément à 100 %.

Départs en fin de carrière

Estimation des cessations définitives d'activité de 2010 à 2020

	Bretagne	France métropolitaine
Cessations (en nombre)		
2010 à 2015	730	
2015 à 2020	631	
Taux de retrait ^(*)		
Fap	26,7	26,9
Tous métiers confondus	30,8	30,8

Source : Insee, Recensement de la population 2009

(*) Part d'actifs qui cesseraient leur activité d'ici 2020

Marché du travail

Demandeurs d'emploi

	FAP étudiée Bretagne	FAP étudiée France métropolitaine	Toutes FAP Bretagne
Nombre de DEFM catégories A, B et C fin 2013	737	16 610	234 952
Part dans l'ensemble des DEFM (%)	0,3	0,3	
Répartition par âge (%)			
Moins de 30 ans	29,2	23,4	31,7
30-49 ans	43,3	46,2	47,0
50 ans ou plus	27,5	30,5	21,3
Part des femmes (%)	29,9	29,1	49,9
Part des demandeurs d'emploi de longue durée (%)	30,4	32,1	41,7
Taux de croissance annuel moyen (2010-2013) (%)	16,3	10,9	7,6
Taux d'écoulement 2013 ^(*)	55,5	55,2	53,3

Source : Insee, Nostra 2010 à 2013

(*) Part des demandeurs d'emplois présents 12 mois auparavant ou entrés dans l'année qui sont sortis des fichiers de pôle emploi

Offres d'emploi collectées

	FAP étudiée Bretagne	FAP étudiée France métropolitaine	Toutes FAP Bretagne
Nombre annuel moyen 2010-2013	299	9 788	126 152
Part d'offres de plus de 6 mois (%)	0,2	0,3	8,6

Source : Insee, Nostra 2010 à 2013

Définitions

La construction des **familles professionnelles** (FAP 2009) résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des "professions et catégories socioprofessionnelles" (PCS 2003) et le "Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois" (Rome 2009).

Relation Emploi Formation : les sources mobilisées sur ce thème sont les enquêtes emploi en continu 2006 à 2012 et le recensement de la population 2009. La combinaison des deux sources permet de déterminer les clés de ventilation "spécialité de formation-ancienneté sur le marché du travail" des effectifs à région, diplôme et famille professionnelle donnés. L'intensité du lien emploi - formation est appréciée essentiellement à l'aide de deux critères. Lorsqu'un petit nombre de spécialités de formation mènent à un domaine professionnel particulier, ce domaine est considéré comme concentré. Quant aux spécialités de formation qui ne mèneraient qu'à un petit nombre de domaines professionnels, elles sont qualifiées de spécifiques. La conjonction de ces deux caractéristiques constitue un fort lien entre emploi et formation.

Mobilités professionnelles : les sources utilisées sont les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Chaque millésime permet de suivre les salariés en emploi sur deux années. Un salarié est dit « stable » lorsqu'il n'a pas changé de famille professionnelle sur son poste principal entre 2009 et 2010. En revanche, il peut avoir changé de lieu de travail et d'employeur.

Le **taux d'entrée** pour une famille professionnelle (FAP) est le nombre de personnes en emploi hors de la FAP en 2009 et en emploi dans cette FAP en 2010, rapporté à la population moyenne entre 2009 et 2010 occupant un poste dans cette FAP.

Le **taux de sortie** pour une famille professionnelle (FAP) est le nombre de personnes en emploi dans cette FAP en 2009 et en emploi hors de cette FAP en 2010, rapporté à la population moyenne entre 2009 et 2010 occupant un poste dans cette FAP.

Le **taux de rotation** (turnover) est égal à la demi-somme des taux d'entrée et de sortie.

La somme des taux de stabilité, d'entrées et de sorties toutes FAP confondues est égale à 100. En revanche, pour une FAP donnée, ce taux, calculé sur un effectif moyen, peut être supérieur ou inférieur à 100 dans la mesure où les mouvements observés en sortie ne sont pas nécessairement égaux à ceux en entrée.

Intensité : pour mettre en évidence les couples de FAP liées en termes de mobilités, il convient de tenir compte du poids de chacune des FAP afin d'éviter de mettre uniquement en évidence des liens entre FAP « importantes » et pour lesquelles les passages sont « automatiquement » plus nombreux que ceux avec des FAP de taille plus petite. Pour chaque FAP ont ainsi été calculés des indices d'intensité des échanges (entrants ou sortants) avec les différentes autres FAP. Ces indices permettent de mettre en évidence les couples de FAP liées par l'importance des passages observés d'un métier à l'autre, relativement aux poids de chacune d'entre elles.

Départ de fin de carrière : la source utilisée est le recensement de la population 2009. L'estimation du nombre de retraits définitifs du marché du travail repose sur un modèle qui fait vieillir les individus jusqu'en 2020, en décidant chaque année s'il est plus probable qu'ils poursuivent leur activité ou qu'ils quittent définitivement leur emploi. Ces probabilités sont estimées à partir des enquêtes emploi en continu de 2003 à 2011 et des projections de probabilités de cessations d'activité par âge et sexe, élaborées selon le modèle de microsimulation national Destinie 2. Ces projections prennent en compte les réformes du système de retraite votées jusqu'en juillet 2012.