

**POUR UNE EVOLUTION MAITRISEE
DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS DE DEMAIN
EN BASSE-NORMANDIE**

AVIS

du Conseil Economique, Social et Environnemental Régional de Basse-Normandie

adopté à l'unanimité moins 12 abstentions

Séance du 17 décembre 2012

POUR UNE EVOLUTION MAITRISEE DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS DE DEMAIN EN BASSE-NORMANDIE

Prévoir les évolutions de l'économie, anticiper les incidences sur les emplois et leurs conditions d'exercice, être en capacité d'y répondre par la mise en œuvre de formations sont aujourd'hui de vrais défis pour les acteurs de l'emploi et de la formation. Dans cette perspective, malgré de nombreuses incertitudes (prévision de croissance, contrainte écologique, disponibilité des crédits publics...), différentes études prospectives menées au niveau national font émerger des enjeux ayant trait à l'évolution des emplois et des qualifications.

L'ensemble de ces travaux soulignent qu'à moyen terme, les **"métiers de demain"** sont **globalement ceux d'aujourd'hui**, les principales évolutions étant plutôt attendues sur leurs contenus et les conditions d'exercice des emplois. Les "métiers nouveaux", proportionnellement peu nombreux à l'horizon 2020, se concentreraient avant tout sur des fonctions très qualifiées principalement liées à la croissance verte et au développement de nouvelles technologies.

A l'horizon 2020, dans un contexte d'augmentation continue et de vieillissement de la population active, **la progression de l'emploi total est estimée à plus de 5 %**. Les 750 000 postes à pourvoir par an jusqu'en 2020 seraient principalement liés à de nombreux départs en fin de carrière, les créations nettes d'emplois ne représentant que 20 %.

Parallèlement, devrait s'observer un renforcement des fonctions techniques et d'encadrement qui, à terme, représenteraient 40 % de l'emploi total. Celui-ci conduirait à **une polarisation des qualifications** : les emplois hautement qualifiés seraient très dynamiques tandis que, dans le même temps, les recrutements sur des emplois pas ou peu qualifiés se poursuivraient, notamment dans certaines filières des services.

L'approche sectorielle montre **une poursuite du processus de tertiarisation des activités**, même si le recul des secteurs de l'agriculture et de l'industrie devrait être freiné, après deux décennies de fortes baisses.

Enfin, selon un rythme moins soutenu que dans les décennies précédentes, **le taux d'activité des femmes devrait continuer de progresser**, certaines activités les plus créatrices d'emplois à l'horizon 2020 étant actuellement très féminisées et les femmes intégrant de nombreux métiers et fonctions jusqu'ici principalement occupés par des hommes.

Toutes ces études conduisent, c'est une nécessité, à mieux anticiper l'évolution complexe et incertaine des liens entre l'emploi, la formation et la qualification. C'est un impératif pour les actifs qui doivent adapter leurs compétences tout au long de carrières professionnelles de plus en plus marquées par des mobilités professionnelles contraintes et/ou choisies. C'est une réalité pour le Conseil Régional qui, au regard des évolutions législatives annoncées dans le cadre de l'acte III de la décentralisation, pourrait assurer à terme la programmation et le pilotage des cartes de formations professionnelles initiales et continues, ainsi que l'animation de la politique régionale d'information et d'orientation.

Les projections macroéconomiques nationales en matière d'emploi et de qualification soulignent quatre défis que la Basse-Normandie va devoir relever.

Favoriser le développement de l'emploi notamment qualifié dans la région apparaît comme le premier défi à relever.

Région agro-industrielle principalement sous-traitante, la Basse-Normandie affiche une proportion de professions intermédiaires et de cadres nettement en-deçà des moyennes nationales. Dès lors, il est plus difficile pour un jeune bas-normand titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur de trouver un emploi dans sa région d'origine. Comme le montre la réflexion récente du CESER sur les "trajectoires scolaires, universitaires et professionnelles des jeunes bas-normands", les étudiants aux potentiels universitaires les plus élevés ont tendance à quitter prématurément la Basse-Normandie et ce parfois dès l'obtention du bac. Les explications sont multiples : l'offre d'enseignement supérieur bas-normand doit affronter notamment la concurrence de celles de l'Île de France, de la Bretagne, mais aussi des Pays de la Loire. L'offre régionale en termes d'école d'ingénieurs, de commerce et autres structures de même type est inférieure à ce que proposent d'autres régions. Cela se traduit aujourd'hui par un solde migratoire négatif, deux étudiants quittant la région pour une seule arrivée.

De surcroît, les dynamiques sectorielles globales constatées au niveau national ne sont pas favorables, au regard du tissu socio-économique. L'économie bas-normande garde un caractère agro-industriel affirmé et la part des emplois de service dans l'emploi total y est inférieure à la moyenne nationale (74,2 % en 2010 contre 77,9 % au niveau national). Les emplois agricoles et industriels continuent à représenter une partie importante de l'emploi total régional, notamment dans des filières particulièrement fragilisées comme l'automobile.

Selon une étude de l'INSEE, si les tendances économiques et sociales actuelles se poursuivaient, la Basse-Normandie serait une des quatre régions qui connaîtrait une baisse de la population active à l'horizon 2030. En effet, si le solde migratoire est aujourd'hui légèrement positif, les arrivées concernent avant tout les personnes plus âgées, principalement des "jeunes retraités" de la région parisienne, les départs étant plus importants chez les jeunes et notamment les jeunes actifs (77 arrivées de jeunes actifs pour 100 départs).

Dans cette perspective, le deuxième défi, découlant du premier, est **l'élévation du niveau de qualifications**, ambition sans cesse répétée dans les contrats régionaux concernant la formation professionnelle et l'éducation. En effet, la Basse-Normandie accuse un retard significatif, ses actifs étant moins qualifiés que la moyenne nationale. En 2008, si la part des personnes titulaires d'un diplôme de niveaux V et IV était sensiblement la même qu'au niveau national, près d'un quart des personnes employées n'avait pas de diplôme (9 points supérieurs à la moyenne nationale), un quart seulement était titulaire d'un diplôme supérieur au bac (8 points inférieurs à la moyenne nationale).

Troisième défi, la région doit aussi tenir compte de la **nécessité de tendre vers la parité hommes/femmes dans certains métiers**. 71 % de la population active féminine bas-normande en emploi se concentre dans 8 domaines professionnels, relevant tous du tertiaire, tandis que dans 3 domaines professionnels (métiers du bâtiment, de la mécanique et de la maintenance des moyens de transport), les femmes représentent moins de 7 % des actifs en 2010. De plus, certains métiers qui sont actuellement majoritairement occupés par des femmes (services sociaux de proximité, santé, nettoyage) devraient connaître un développement très important dans les années à venir. S'ils ne s'ouvrent pas aux hommes de façon plus conséquente, ils risquent de rencontrer rapidement des tensions récurrentes de recrutement.

Enfin, comme au niveau national, le quatrième défi concerne **les conséquences du renouvellement des générations**, ce qui suppose d'avoir une lecture fine des pyramides des âges par domaines professionnels. En Basse-Normandie, certains domaines professionnels sont "vieillissants" alors qu'ils présentent une dynamique de renouvellement de postes importante au niveau national. Les services sociaux et de proximité, le domaine de la santé, celui des

banques et des assurances se caractérisaient en 2008 par une part faible des jeunes et une proportion des plus de 50 ans élevée. C'est aussi le cas pour les métiers de l'agriculture - para-agriculture - environnement qui, même s'ils représentent une part relativement faible des postes à pourvoir au niveau national, sont très importants dans la région.

Avoir une estimation des évolutions régionales de l'emploi par domaines professionnels, bien que difficile à réaliser, s'avère utile pour mesurer les enjeux sectoriels. Ainsi, de l'exercice de projection des résultats prospectifs nationaux sur la population active bas-normande, **il ressort qu'en l'absence d'un positionnement stratégique économique clair et d'une volonté politique forte, l'avenir pour les actifs de la région semble avant tout résider dans des emplois de services de proximité peu qualifiés, tandis que ceux d'encadrement et/ou à forte valeur ajoutée seraient très peu présents à l'horizon 2020.** Au niveau sectoriel, la question cruciale réside donc dans la capacité à soutenir et développer des filières potentiellement porteuses d'emplois qualifiés, engager une réflexion sur la qualification dans les filières créatrices d'emplois non qualifiés et favoriser les reconversions des emplois inscrits dans les filières moins dynamiques.

Pour relever ces défis, la Basse-Normandie bénéficie de certains atouts.

La structure économique de la région montre **l'importance de l'économie présente et notamment des services à la personne et aux collectivités.** Or, ces secteurs, même s'ils doivent faire face à de nombreux enjeux (égalité hommes/femmes, professionnalisation et qualification, amélioration des conditions et de l'environnement de travail), représenteraient une partie importante des postes à pourvoir à l'horizon 2020 au niveau national.

Cependant, la région dispose **d'atouts dans certains secteurs d'avenir créateurs d'emplois à moyen terme.** Sans être exhaustif, les secteurs émergents comme les énergies marines renouvelables, et notamment l'éolien offshore ou l'hydrolien en cours de déploiement dans la région, le nucléaire dans ses applications, avec le développement d'une filière industrielle "nucléaire appliquée à la santé" portée par Nucléopolis et lié au lancement prochain du projet ARCHADE, mais aussi d'autres filières d'excellence déjà implantées, sont autant de secteurs régionaux dynamiques sur lesquels il semble aujourd'hui nécessaire d'avoir une approche prospective.

A ce titre, les pôles de compétitivité dans lesquels la région est impliquée (Hippolia, Valorial, TES, Movéo et Agrimer), ainsi que les 14 pôles d'excellence rurale (5 dans la Manche, 5 dans le Calvados et 4 dans l'Orne) doivent faire l'objet d'une attention particulière concernant leur potentiel d'emplois et les besoins de formation qui pourraient apparaître à moyen terme. Du fait de leur diversité, les métiers exercés et à venir au sein des collectivités locales pourraient aussi faire l'objet d'une investigation régionale approfondie.

Concernant **les structures de formation**, la région affiche quelques atouts indéniables. Ainsi, dans le domaine de la santé, dont les perspectives d'emplois sont très dynamiques, la région dispose d'établissements d'enseignement supérieur de santé et personnel paramédical, ainsi que d'une offre de formation quantitativement et qualitativement satisfaisante. Pour ces secteurs, le principal enjeu se situe dans le maintien d'une présence des professions médicales (médecins et dentistes) qui permettrait de conserver une partie des personnels paramédicaux sur les territoires.

La formation professionnelle vise à répondre aux besoins à court et moyen terme de compétences et de qualifications exprimées par les entreprises ou émanant de la demande sociale. Cette voie de formation, particulièrement présente en Basse-Normandie, bénéficie d'un investissement important. En conséquence, **la région dispose d'une offre de formation professionnelle (initiale et continue) diversifiée et étoffée, dispensée au sein de réseaux de formation dont le maillage territorial est satisfaisant.**

Concernant l'élaboration de l'offre de formation, la région dispose d'un contexte favorable. **Des partenariats anciens, construits sur une base consensuelle**, ont pu être établis entre les différents acteurs de la formation, comme le montrent les modalités d'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles ; ce dernier a fait l'objet d'une co-construction et d'un large consensus. De plus, le premier axe de ce document traduit une volonté ambitieuse de mener un travail prospectif et d'anticipation des besoins en termes d'emplois et de qualifications.

Ce partenariat permet aujourd'hui de disposer, aux niveaux régional et territorial, d'outils, de dispositifs et d'espaces de dialogue efficaces sur l'emploi et la formation :

- Le Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), qui assure aujourd'hui le pilotage et le suivi du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle, tend à devenir l'instance de dialogue régional reconnue par tous les acteurs.
- La mise en œuvre d'une animation territoriale emploi formation, pilotée conjointement par l'Etat et la Région, renforce notamment les possibilités de dialogue à moyen terme sur l'évolution des zones d'emplois et les besoins en formation continue pour les demandeurs d'emplois.
- Les acteurs chargés de définir des besoins en matière de formation initiale ou continue (Etat, Rectorat, Pôle Emploi, Région, Université) ont tous contractualisé des partenariats avec un certain nombre de branches professionnelles.
- Certaines branches professionnelles sont aujourd'hui organisées dans le cadre de Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation (industrie métallurgique, hôtellerie-restauration, bâtiment, travaux publics, aide à domicile...). Certaines ont mis en œuvre une déclinaison régionale de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
- L'ERREFOM¹, piloté par l'Etat et la Région, est au cœur de cette réflexion ; il assure le secrétariat permanent du CCREFP, outille les réflexions territoriales et sectorielles par la réalisation de diagnostics et d'études. Il vient d'être mandaté pour conduire une réflexion de prospective régionale en matière d'emplois et de qualifications.

Si ces organisations favorisent aujourd'hui les échanges sur les besoins à court terme, la réflexion prospective à moyen voire long terme sur les questions d'emploi et de formation est très marginalement prise en compte par les acteurs de la formation professionnelle. Ainsi, des dispositifs pourraient certainement gagner en efficacité s'ils étaient partagés par tous les acteurs. A titre d'exemple, chaque financeur de formation engage une concertation sur les besoins de formation avec les branches professionnelles dans le cadre d'outils qui leur sont propres, multipliant ainsi les rencontres pour les représentants de ces branches. Ce mode de fonctionnement peut avoir, à terme, des incidences sur la cohérence globale des programmations de formation.

Au regard des prévisions prospectives, les enjeux pour la Basse-Normandie sont nombreux. Pour pouvoir y répondre, il est indispensable d'opérer dès maintenant des choix de politiques économiques ambitieux et de travailler de façon collective et partenariale à l'anticipation des besoins en matière d'emploi, de qualifications et de formation qui en découleraient. A défaut d'action, l'économie régionale se retrouverait à subir plutôt qu'à saisir les opportunités.

Les préconisations et recommandations présentées ci-après par le CESER proposent un cadre permettant de développer, par le débat collectif, la culture de l'anticipation

¹ Centre d'Animation Régionale et d'Information sur la Formation (CARIF) - Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF) de Basse-Normandie.

chez les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle initiale et continue, et d'organiser le repérage et la mise en œuvre des réponses en matière de formation.

Avant toute chose, il convient de rappeler le rôle prépondérant de la Région concernant cette thématique. Animatrice de la concertation et rédactrice du CPRDFP, la collectivité assure *de facto* un rôle de chef de file sur l'évolution de l'offre de formation professionnelle qui devrait être renforcé par l'acte III de la décentralisation. Une des ses responsabilités, en tant que chef de file, est de s'assurer de la bonne implication de tous les acteurs concernés.

Si le CESER préconise l'organisation au niveau régional d'une réflexion sur l'anticipation des besoins en emploi et en qualification impliquant l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation, il lui semble inutile, voire contreproductif, de créer une nouvelle instance. La **commission "accueil, information, orientation" organisée au sein du CCREFP semble toute désignée pour se saisir de cette question**, conformément à l'intitulé du premier axe du CPRDFP. Son organisation devra prévoir des modalités d'implication des entreprises, ainsi que des modalités de remontées des besoins de terrain, notamment ceux qui, exprimés au sein des animations territoriales, nécessitent une réponse régionale.

En s'appuyant sur des objectifs et un état des lieux partagés, cette instance devra :

- *s'approprier les travaux nationaux, européens concernant l'évaluation des besoins d'emplois et de qualification à moyen terme et les décliner au niveau régional ;*
- *définir une méthodologie de travail, élaborer des outils qui articulent les visions à court et moyen termes sur l'anticipation des besoins en matière de métiers et de qualifications, professionnaliser les acteurs ;*
- *mettre en œuvre une réflexion prospective sur les "formations transversales" ;*
- *mener une réflexion sur les besoins et les évolutions des formations communes à certaines fonctions exercées au sein de plusieurs secteurs professionnels (fonction support tertiaire, conduite de ligne industrielle...)* ;
- *décliner un travail par secteurs stratégiques pour la région.*

Le travail d'anticipation doit nécessairement s'appuyer sur des branches professionnelles organisées au niveau régional. Aussi, le CESER estime indispensable que **toutes les branches professionnelles dont la présence est significative en région se dotent d'une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation** dont les travaux devront intégrer une réflexion anticipatrice. A défaut d'organisation formalisée de la branche en région, les partenaires pourraient utilement impliquer les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés - OPCA-, dont les missions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont été renforcées par la loi du 24 novembre 2009. Concernant les formations transversales et communes, il semblerait opportun de mobiliser la COmmission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi -COPIRE- et/ou les OPCA inter-professionnels.

Cette réflexion doit pouvoir **s'appuyer sur un recueil de données homogènes**, produites notamment par les branches professionnelles en lien avec les entreprises. Dans cette optique, il conviendrait de :

- **Accompagner la déclinaison régionale des observatoires prospectifs** des métiers et des qualifications des branches considérées comme stratégiques pour la région, en insistant sur la mission prospective qui doit être la leur.
- **Renforcer les espaces de dialogues existants.** Le CESER estime qu'il serait important que les principaux financeurs de formation (Pôle Emploi, Région, Etat et partenaires sociaux) puissent organiser le dialogue avec les branches professionnelles dans le cadre d'une seule convention générale chargée de formaliser un dialogue global sur l'évolution des emplois et les besoins de qualification à court mais aussi à moyen terme. Ce dialogue, dans une logique de continuité, devrait concerner toutes les voies et tous les niveaux de formation. En qualité d'espaces de dialogues territoriaux sur les besoins de formation, les Comités

Locaux Emploi-Formation (CLEF) et les Equipes Locales de Coordination (ELC) doivent être renforcés dans cette logique de réflexion anticipatrice à moyen terme. Leur positionnement sur le développement économique doit être encouragé et renforcé ; ils doivent étudier les possibilités d'intégrer certains acteurs comme les prestataires de formation (organismes de formation, établissements d'enseignement technologique, professionnel et agricole -publics et privés-, établissements d'enseignement supérieur, Centres de Formation d'Apprentis) qui peuvent nourrir la réflexion.

- **Conforter l'ERREFOM dans sa fonction d'accompagnement à l'anticipation.** Il pourrait notamment être porteur d'une approche quantitative et qualitative partagée sur l'estimation des besoins en emploi et en qualification à moyen terme. Les modalités d'organisation pourraient s'inspirer de travaux déjà mis en œuvre dans d'autres régions (Centre ou Haute-Normandie).

De façon opportune, cette nouvelle organisation régionale pourrait se structurer stratégiquement dans la mise en œuvre d'une "charte de l'anticipation". Elaborée par la Région, en partenariat avec l'Etat, les autorités académiques, Pôle Emploi et les branches professionnelles intéressées par la démarche, cette charte permettrait de définir un langage commun concernant l'anticipation et la prospective. L'un de ses axes privilégierait la réflexion sur l'évolution des cartes de formation professionnelle initiale et continue, toutes voies et toutes filières confondues. Cette démarche pourrait s'inspirer de la concertation et du travail partenarial sur l'orientation qui s'était concrétisé par la signature d'une "charte régionale de l'orientation tout au long de la vie" en 2008.

Elle serait déclinée en conventions d'application contractualisées avec les branches professionnelles participantes, formalisant pour chacune d'entre elles les actions spécifiques et les moyens mis en œuvre pour renforcer leur capacité à prévoir l'évolution des besoins en emplois et qualifications.

Les résultats des différents travaux d'anticipation devront faire l'objet d'une **large diffusion** auprès des financeurs de formations pour qu'ils puissent orienter les actions de formation vers les métiers porteurs pour la région, mais aussi auprès des prestataires de formation qui pourront intégrer ces éléments dans leur ingénierie. Enfin, ces informations devront être accessibles aux services d'orientation et aux différents publics (demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, familles, chefs d'entreprises) afin de faciliter les futurs choix professionnels.

Enfin, dans la suite de cet avis, le CESER estime utile de **décliner cette démarche sur quelques secteurs pour lesquels l'organisation d'une réflexion concernant les besoins à moyen et long termes en emplois, formations et qualifications s'avère stratégique.**

Mis en forme : Couleur de police : Blanc

Mis en forme : Couleur de police : Blanc