

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

RAPPORT

présenté au Conseil Economique, Social et Environnemental Régional

de Basse-Normandie

par M. Daniel JAMME

Novembre 2012

REMERCIEMENTS

Le Rapporteur tient à remercier toutes les personnes auditionnées qui ont permis l'élaboration de ce rapport et qui, par leurs réflexions et interpellations souvent pertinentes, ont contribué à la formulation des propositions contenues dans l'avis.

Il remercie particulièrement Pascal LAINE, Chargé de Mission Prospective Métiers Qualification au Centre d'Analyse Stratégique, pour l'éclairage qu'il a bien voulu apporter à la Commission n° 1 sur l'évolution des emplois à moyen terme au niveau national.

Il remercie également l'équipe de l'ERREFOM, son Directeur et plus particulièrement Brice LOUVEAU, ainsi que Philippe LEMARINEL de la DIRECCTE de Basse-Normandie, pour leur appui technique concernant les statistiques régionales sur les emplois et la formation.

Le travail du groupe chargé de suivre cette étude fut fructueux, riche et constructif. Merci donc à Jacqueline SAINT-YVES, Evelyne DUBOIS-DERRIEN, Nicolas BENIES, Serge TURPIN et Bernard MINERBE pour l'intérêt qu'ils ont porté à cette étude, pour leur investissement et la qualité des échanges. Le Rapporteur témoigne aussi de sa profonde reconnaissance aux Membres de la Commission n° 1, dont les nombreuses interpellations constructives ont permis d'enrichir ce travail.

Enfin, il adresse ses plus vifs remerciements à Vincent POTIN, Chargé de Mission au CESER, pour toutes les recherches qu'il a effectuées, pour le travail d'information et d'analyse qu'il a su réaliser avec compétences.

S O M M A I R E

INTRODUCTION	1
I. LES DYNAMIQUES NATIONALES DE L'EMPLOI ET DES QUALIFICATIONS A MOYEN TERME	3
I.1. L'augmentation de la population active.....	4
I.2. Le vieillissement de la population active	4
I.3. La tertiarisation des activités	5
I.4. Elévation et polarisation des niveaux de qualifications	5
I.5. L'augmentation continue du taux d'activité des femmes	8
I.6. Des difficultés persistantes sur le marché du travail.....	9
I.7. Changements des organisations du travail et conséquences sur les métiers et les qualifications	10
I.8. Contrainte écologique et "croissance verte".....	11
I.9. Une insertion des jeunes sortis du système scolaire plus favorable aux plus diplômés	14
I.10. Des dynamiques nationales communes à tous les pays d'Europe	15
I.11. Une évolution nationale différente selon les secteurs et les territoires	18
II. LES PRINCIPAUX ENJEUX REGIONAUX.....	25
II.1. Données générales sur l'économie et l'emploi en Basse-Normandie	25
II.2. Les enjeux bas-normands	28
II.2.1. Des emplois inscrits dans des domaines professionnels peu dynamiques à l'horizon 2020	29
II.2.2. Des enjeux d'élévation du niveau de qualification	30
II.2.3. Des enjeux liés à la pyramide des âges.....	34
II.2.4. Des enjeux liés à l'égalité hommes/femmes.....	34
II.2.5. Des enjeux liés aux difficultés de recrutement	34
III. CONTRIBUER A LA MISE EN ŒUVRE D'UNE APPROCHE ANTICIPATRICE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS EN BASSE-NORMANDIE	39
III.1. Données, acteurs et outils mobilisables pour une analyse anticipatrice	39
III.1.1. Les sources de données régionales.....	39
III.1.2. Les outils et dispositifs à portée prospective.....	42
III.1.3. Les espaces de dialogue	51
III.2. Appréhender l'anticipation dans ses deux dimensions : quantitative et qualitative.....	60
III.2.1. Quantifier les postes à pourvoir en Basse-Normandie.....	60
III.2.2. L'approche qualitative	62
GLOSSAIRE.....	65

INTRODUCTION

Connaître les évolutions des métiers, appréhender les nouvelles compétences et qualifications nécessaires à leur exercice, intégrer ces évolutions aux cartes et contenus pédagogiques des formations sont aujourd'hui des enjeux importants aux niveaux national et régional. Une réflexion anticipatrice sur ces questions contribue d'une part au développement d'une région en permettant de répondre aux besoins propres à chaque secteur économique et favorise d'autre part les mobilités professionnelles des personnes dans une logique de formation tout au long de la vie.

Les nombreux acteurs concernés organisent la réflexion autour de ces thématiques. Des commissions paritaires nationales et régionales emploi formation, définissant des axes de travail et les priorités en matière d'emploi et de formation, sont mise en place par les partenaires sociaux au sein des branches professionnelles. Chaque branche a, depuis la loi du 4 mai 2004, obligation de créer un Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications (OPMQ), permettant de mieux connaître la situation du secteur professionnel, les tendances lourdes qui le traversent, ainsi que ses évolutions à court terme. Au 31 juillet 2010, le Centre d'Etudes et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications (CEREQ) recensait 126 OPMQ nationaux conventionnellement créés¹.

Le Centre d'Analyse Stratégique (CAS), rattaché aux services du Premier Ministre, a mis en place un groupe de travail Prospectives, Métiers et Qualification qui publie régulièrement des contributions pour outiller la réflexion prospective au niveau national. De son côté, l'Education Nationale mène un travail de fond sur l'évolution des besoins de recrutement des jeunes sortis de formation initiale.

Toutes les régions sont aujourd'hui dotées d'Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation (OREF). Financés par l'Etat et le Conseil Régional dans le cadre des Contrats de Projets Etat-Région, leurs travaux ont pour objectif de parfaire la connaissance des évolutions de l'emploi et de la formation au niveau régional. En effet, avoir une vision prospective est une condition nécessaire à la mise en œuvre du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP), dont une des missions est de programmer les actions de formations professionnelles (toutes voies confondues) en lien avec les besoins régionaux.

En matière d'emploi, l'enquête sur les besoins de main d'œuvre des entreprises, réalisée annuellement par les Services de Pôle Emploi, donne des indications sur les dynamiques d'embauches à court terme, dont les résultats sont disponibles à l'échelle régionale et locale. Ils peuvent être complétés par les "indicateurs de tensions par professions" réalisés par la DIRECCTE, présentant par territoire les métiers qui rencontrent des difficultés de recrutement.

A moyen terme (5 à 10 ans), les métiers de demain sont en très grande partie ceux d'aujourd'hui, les besoins demeurant globalement les mêmes et les façons de les satisfaire évoluant lentement. Ainsi, certaines dynamiques déjà à l'œuvre depuis plusieurs années devraient se prolonger, voire s'amplifier. Certains métiers changent

¹ "Etat des lieux des observatoires prospectifs de métiers et des qualifications", 2011, CEREQ, CPNFP.

"par petites touches", d'autres connaissent de profonds bouleversements liés aux évolutions économiques, technologiques, normatives et organisationnelles des secteurs professionnels auxquels ils sont rattachés. Enfin, même s'ils semblent peu nombreux, de nouveaux métiers peuvent apparaître, tandis que d'autres pourraient être amenés à disparaître.

Dans le cadre du présent rapport, le CESER de Basse-Normandie souhaite apporter sa contribution aux travaux favorisant une vision anticipatrice des emplois et des qualifications en Basse-Normandie et dont l'objectif est d'outiller la définition des cartes de formation professionnelles.

Dans une première partie, l'avis fait le point sur les principales dynamiques nationales à moyen terme de l'emploi, des métiers et des qualifications nécessaires à leur exercice, en s'appuyant principalement sur les études et les travaux menés au niveau national et européen. Dans une deuxième partie, ces évolutions sont regardées à l'aune du tissu économique régional, permettant ainsi de dégager les enjeux stratégiques régionaux sur cette question. Enfin, la troisième partie présente les données, dispositifs et outils mobilisables pour engager une réflexion anticipatrice sur les métiers et les qualifications. Une méthode d'approche quantitative et qualitative est proposée. Appliquée aux secteurs stratégiques régionaux, elle devrait enrichir le travail d'anticipation des besoins en termes d'emploi, de métiers et de qualification à moyen terme dans la région.

I. LES DYNAMIQUES NATIONALES DE L'EMPLOI ET DES QUALIFICATIONS A MOYEN TERME

L'état des lieux national s'appuie sur les principaux travaux menés sur l'évolution des métiers et des qualifications.

L'étude "**Les métiers en 2020**" (CAS et Direction de l'Animation et de la Recherche, des Etudes et des Statistiques -DARES-)² est la dernière production en date du groupe "prospection des métiers et des qualifications" qui, dans le cadre du Commissariat Général au Plan (ancêtre du CAS), avait initié une méthodologie prospective en 2002³, affinée en 2007 dans le cadre du rapport "**Les métiers en 2015**". Elle propose une vision prospective fine des évolutions attendues (évolution quantitative et qualitative des emplois dans 20 domaines professionnels et 87 familles professionnelles).

L'étude "**Prospective emploi-formation 2015 : une nouvelle approche**", réalisée en 2006 par la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) du Ministère de l'Education Nationale, en collaboration avec le Bureau d'Information et de Prévisions Economiques (BIPE), évalue les besoins annuels en recrutement des jeunes sortis du système éducatif, affinés par niveaux de qualification et par domaines professionnels.

L'étude "**Les secteurs de la nouvelle croissance : une projection à l'horizon 2030**" du Centre d'Analyse Stratégique, publiée en janvier 2012, définit un scénario contraint de sortie de crise s'appuyant sur les dernières projections (de l'INSEE concernant la population active, des hypothèses financières, de l'évolution des prix des matières premières et de la croissance mondiale...) et présente les incidences sur la structure et le contenu de l'emploi à l'horizon 2030. Deux scénarii alternatifs (scénario cible et scénario de crise) viennent compléter ce travail.

L'étude "**l'emploi en France en 2020 : 5 priorités pour l'action**" du cabinet McKinsey Institute, publié en mars 2012, établit une projection des besoins en emploi et en qualifications à l'horizon 2020. Ce rapport évoque notamment le risque d'une dégradation du marché du travail, liée au déséquilibre croissant entre l'offre et la demande de compétences, notamment concernant les niveaux de qualification élevés.

Les deux notes de synthèses du Centre d'Analyse Stratégique "**Les secteurs créateurs d'emplois à moyen terme**", publiée en novembre 2010, et "**Les secteurs créateurs d'emplois à moyen et long terme**", de janvier 2012, présentent les secteurs potentiellement créateurs d'emplois dès la sortie de crise.

Enfin, de façon plus générale, la note de synthèse du Centre d'Analyse Stratégique "**Le travail et l'emploi dans vingt ans**", publiée en juillet 2011, propose une approche prospective de l'évolution du travail et, sur la base de deux scénarii

² Publiée en mars 2012, cette étude sera complétée par un rapport plus exhaustif qui devrait paraître début 2013.

³ Commissariat Général au Plan, "L'avenir des métiers", 2002, sous la direction de Claude SIEBEL.

d'évolution, identifie les enjeux à venir en termes de compétitivité, d'organisation et de structuration du travail, d'intervention des pouvoirs publics...

Pour replacer cette évolution dans un cadre européen, certains éléments du rapport "Futures skills needs in Europe" du Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (CEDEFOP) publié en 2010 ont été mobilisés.

I.1. L'AUGMENTATION DE LA POPULATION ACTIVE

La population active française se caractérise aujourd'hui par une concentration de l'emploi sur les générations 30-49 ans avec un taux d'activité faible chez les plus jeunes et une majorité de départs en fin de carrière qui s'effectue à partir de 55 ans. Son évolution est un critère important à prendre en compte pour connaître l'évolution des métiers et des qualifications.

En tenant compte notamment de nouvelles projections de population totale, des dernières informations concernant le marché du travail et de l'impact de la réforme des retraites, la dernière projection de l'INSEE, datant d'avril 2011, prévoit **une augmentation continue de la population active jusqu'en 2025** (une croissance annuelle moyenne de 110 000 personnes pour atteindre 30 millions de personnes à cette date), une stabilisation à ce niveau jusqu'en 2035, puis une augmentation à un rythme plus lent jusqu'en 2060, date à laquelle elle atteindrait 31,2 millions, soit 2,85 millions de plus qu'en 2010.

I.2. LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE

Cette progression se caractériserait par un **vieillissement de la population active** due à une activité plus forte des seniors de 55 ans et plus, à l'arrivée de générations nombreuses dans ces tranches d'âges et à une baisse du taux d'activité des 25-54 ans (de 77 à 72 %), tandis que celui des moins de 25 ans resterait stable (autour de 10 %). Enfin, le ratio actifs/inactifs de plus de 60 ans est estimé à 1,5 actif pour 1 inactif de plus de 60 ans.

Population active	Observé			Projeté				
	1995	2005	2010	2015	2020	2030	2040	2060
Nombre d'actifs (en milliers)	25 392	27 381	28 364	28 940	29 568	30 143	30 427	31 238
Part des femmes	45,4 %	47,0 %	47,7 %	48,0 %	48,1 %	47,7 %	47,3 %	46,9 %
Part des 15-24 ans	11,4 %	10,6 %	10,4 %	10,0 %	9,9 %	10,2 %	10,1 %	10,1 %
Part des 25-54 ans	80,9 %	79,1 %	77,2 %	75,6 %	73,3 %	71,2 %	72,2 %	72,0 %
Part des 55 ans ou plus	7,7 %	10,3 %	12,4 %	14,4 %	16,8 %	18,6 %	17,7 %	17,9 %
Taux d'activité des 15-69 ans	63,6 %	65,8 %	66,6 %	66,3 %	67,7 %	68,7 %	69,4 %	69,7 %
Actifs/inactifs de 60 ans et plus	2,3 %	2,3 %	2,1 %	2,0 %	1,9 %	1,7 %	1,6 %	1,5 %

Projections de la population active selon le scénario central retenu par l'INSEE en avril 2011
Source : INSEE "Projection à l'horizon 2060 : des actifs plus nombreux et plus âgés", n° 1345, avril 2011

Les principales caractéristiques du marché du travail dans les années à venir sont essentiellement celles déjà constatées sur des périodes récentes qui devraient se prolonger sur la période 2010-2020.

Selon les hypothèses macro-économiques retenues, l'étude du CAS et de la DARES estime que le nombre de postes à pourvoir devrait se maintenir à un niveau élevé, principalement lié aux nombreux départs en fin de carrière. Ainsi, **750 000 postes pourraient être à pourvoir par an** entre 2010 et 2020 (600 000 départs en fin de carrière et 150 000 créations nettes d'emploi⁴ en moyenne annuelle).

I.3. LA TERTIARISATION DES ACTIVITES

Due, d'une part, au développement des services aux entreprises, pour partie liée à l'externalisation des certains métiers jusqu'alors inscrits dans l'industrie (transport logistique, marketing, services juridiques...) et, d'autre part, à l'essor des services à la personne, la tertiarisation des activités devrait se poursuivre. Entre 2010 et 2020, cinq domaines professionnels du secteur des services concentreraient 64 % des créations nettes d'emploi : les services aux particuliers et aux collectivités (291 000 emplois), la santé et l'action sociale, culturelle et sportive (281 000), la gestion et l'administration des entreprises (154 000), les services administratifs (197 000), le commerce et la vente (218 000). Dans le domaine des services aux entreprises, cette tertiarisation devrait avant tout concerner les services à haute valeur ajoutée⁵. En revanche, parmi les cinq domaines professionnels affectés par des destructions nettes d'emploi⁶, une seule concernerait le secteur des services (administration publique, profession juridique, armée, police, - 109 000 emplois). Il convient toutefois de nuancer, les évolutions attendues dans ce domaine professionnel dépendant uniquement des orientations des politiques publiques.

I.4. ELEVATION ET POLARISATION DES NIVEAUX DE QUALIFICATIONS

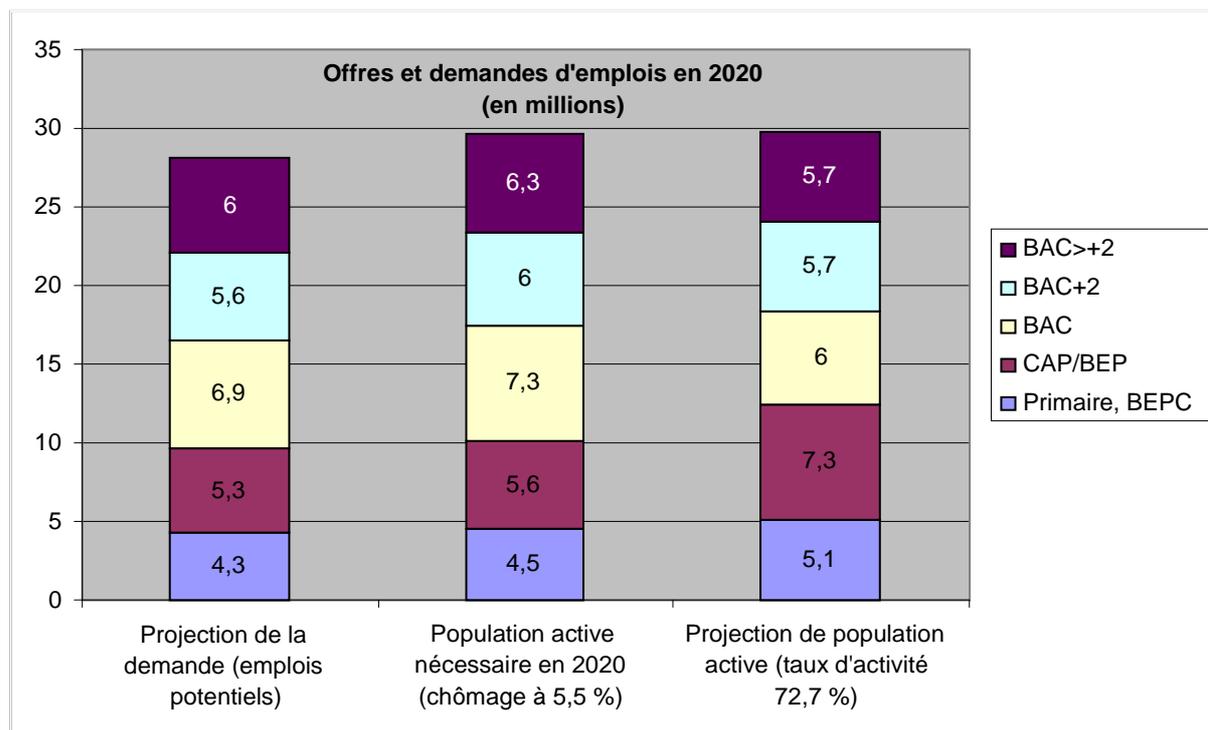
De façon générale, les emplois de demain seront globalement plus qualifiés que ceux d'aujourd'hui. Selon le cabinet McKinsey⁷, sur le nombre total d'emplois, estimés à 28,1 millions à l'horizon 2020, ceux de niveaux bac et plus représenteraient 18,5 millions. Dans l'hypothèse d'un taux de chômage ramené à 5,5 %, la population active nécessaire pour répondre à ces besoins serait de 29,7 millions, dont 19,6 millions d'actifs de niveaux bac et plus. Or, les projections de la population active font apparaître un déficit de 2,2 millions de personnes de niveaux bac et plus, tandis que les actifs non diplômés seraient excédentaires par rapport aux besoins estimés (2,2 millions). Si aucune politique publique conséquente n'est menée sur ce sujet, la France devrait donc devoir faire face à une forte "inadéquation des qualifications" à moyen terme et ces hypothèses montrent l'impérieuse nécessité d'une élévation globale du niveau de qualification des personnes.

⁴ Voir glossaire en fin de rapport.

⁵ CAS, "Les secteurs de la nouvelle croissance : une projection à l'horizon 2030", janvier 2012.

⁶ Secteurs pour lesquels la création nette d'emploi est inférieure au nombre de départs en retraite.

⁷ "L'emploi dans 20 ans : 5 priorités d'actions d'ici à 2020", McKinsey Global Institute, mars 2012.

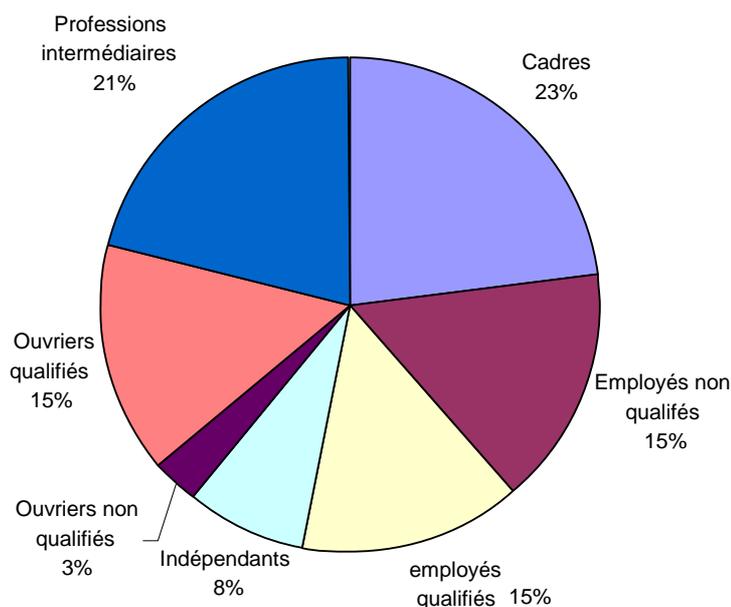


Estimation des besoins de l'offre et de la demande d'emploi par qualification selon le modèle retenu par le cabinet McKinsey

Source : "L'emploi dans 20 ans : 5 priorités d'actions d'ici à 2020", McKinsey Global Institute, mars 2012

Les hypothèses retenues par le CAS et la DARES montrent que cette élévation globale pourrait entraîner une **polarisation des qualifications** qui se caractériseraient par une augmentation de la part des emplois les plus qualifiés et, dans une moindre mesure, des emplois peu qualifiés (principalement dans le secteur des services), tandis que celle des employés et ouvriers qualifiés dans l'emploi total devrait régresser.

Les catégories socioprofessionnelles de cadres et de professions intermédiaires, particulièrement dynamiques, représenteraient 66 % des créations nettes d'emplois et 44 % des postes à pourvoir à l'horizon 2020. Par ailleurs, 265 000 emplois peu qualifiés seraient créés dans les services, principalement dans les métiers d'aides à domicile, assistantes maternelles, employés de l'hôtellerie-restauration. En plein essor dans les services, l'emploi peu qualifié dans l'industrie devrait, quant à lui, connaître une progression beaucoup moins dynamique. En 2020, les 8 familles professionnelles d'ouvriers non qualifiés pourraient représenter 1 351 000 emplois (moins de 5 % de l'emploi total), progressant de 224 000 sur la période, 32 000 départs en fin de carrière n'étant pas remplacés.



Répartition par niveaux de qualification des postes à pourvoir à l'horizon 2020

Source : "Les métiers en 2020" CAS et DARES, 2012

Au final, les cadres et les professions intermédiaires représenteraient plus de 4 emplois sur 10 à l'horizon 2020, la part des employés peu qualifiés dans l'emploi total devrait continuer de progresser, tandis que la part des ouvriers peu qualifiés continuerait de se réduire.

Catégories d'emplois	Nombre d'emplois en 2020 (milliers)	Evolution de l'emploi 2010-2020	Part dans l'emploi total	
			2010	2020
Indépendant	1 990	1,4 %	7,7 %	7,4 %
Employés non qualifiés	3 600	8,0 %	13,1 %	13,3 %
Ouvriers non qualifiés	1 351	- 2,4 %	5,4 %	5,0 %
Employés qualifiés	4 754	1,9 %	18,3 %	17,6 %
Ouvriers qualifiés	4 289	- 2,3 %	16,4 %	15,9 %
Professions intermédiaires	5 489	8,8 %	19,8 %	20,3 %
Cadres	5 512	11,24 %	19,4 %	20,4 %
Total	26 985 *	5,66 %	100,0 %	100,0 %

* hors personnel politique et religieux

Evolution de la répartition des emplois par catégorie (2010 - 2020)

Source : "Les métiers en 2020", CAS et DARES

Familles professionnelles (FAP)	Emplois en 2020 (en milliers)	Créations nettes d'emploi 2010-2020	Départs en fin de carrière 2010-2020	Postes à pourvoir
ONQ du gros œuvre, TP, béton et extraction	220	2	30	32
ONQ du second œuvre du bâtiment	145	9	18	27
ONQ de l'électricité électronique	33	- 4	9	5
ONQ mécanique et travail des métaux	175	- 28	38	10
ONQ des industries de process	232	2	46	48
Ouvriers textiles cuirs	84	- 14	31	16
Ouvriers du travail du bois ameublement	131	3	31	34
ONQ manutention	331	- 2	56	54
Total ONQ	1 351	- 32	259	224
Total des FAP	27 149	1 456	5 960	7 417

Evolution des familles professionnelles d'ouvriers non qualifiés à l'horizon 2020

Source : DARES, CAS, INSEE

I.5. L'AUGMENTATION CONTINUE DU TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES

Entre 1982 et 2002, le nombre de femmes en emploi a augmenté de plus de 2 000 000, tandis que celui des hommes n'augmentait que de 100 000, la part des femmes dans l'emploi passant de 40,3 % à 45,6 %. Sur les deux dernières décennies, la tertiarisation des emplois a été largement portée par les femmes. Le taux d'activité des femmes de 15-64 ans a progressé de 5 points pour atteindre 55 %, tandis que celui des hommes a régressé de 76 à 68 %. Mais l'augmentation de l'emploi féminin se fait souvent dans un contexte difficile : en 2008, 7,7 % des femmes étaient concernées par l'emploi partiel contraint (contre 2,2 % des hommes) et le taux de chômage des femmes restait supérieur à celui des hommes (10,8 % contre 9 % en 2005), même si cette différence tend à se réduire sur les dernières années (9,5 % contre 8,7 % pour les hommes en 2011). Très présentes dans les familles professionnelles d'employés peu qualifiés, représentant plus de 70 % des effectifs dans 4 d'entre elles (caissiers et employés libre service, employés de maison, aides à domicile, assistantes maternelles et agents d'entretiens), les femmes sont en revanche minoritaires dans les emplois de cadres, notamment au sein des cadres techniques de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics, du transport et de la logistique, les personnels d'études et de recherches, qui devraient connaître une dynamique forte en termes de création d'emplois. Toutefois, dans la continuité des tendances constatées depuis les années 2000, la féminisation des métiers les plus qualifiés devrait se poursuivre sur la période. Alors que 36,5 % des cadres en 1990 étaient des femmes, ces dernières représenteront 45,8 % de cette catégorie socioprofessionnelle en 2020 et plus de la moitié des effectifs des professions intermédiaires. Majoritaires à l'horizon 2020 chez les cadres des services administratifs, de la fonction publique et chez les professionnels du droit, elles devraient progresser de façon significative chez les cadres des banques et des assurances, les cadres technico-commerciaux et les architectes et cadres du bâtiment.

Sur les 10 familles professionnelles dont les postes à pourvoir sont les plus nombreux à l'horizon 2020, 6 sont fortement féminisées. 2 de ces familles professionnelles concernent avant tout des emplois peu qualifiés aux statuts précaires

(agents d'entretien et aides à domicile) et 4 concernent des emplois de cadres ou de professions intermédiaires (enseignants, infirmiers, cadres des services administratifs, comptables et financiers, cadres commerciaux et technico-commerciaux). Mais elles sont aussi majoritaires dans certains métiers peu dynamiques (emplois administratifs, professions intermédiaires de la fonction publique, employés des banques et assurances), si bien que la part des femmes dans l'emploi total devrait progresser moins rapidement que lors des périodes précédentes si les tendances actuelles se maintenaient (de 47,5 % en 2010 à 48,1 % en 2020).

Familles professionnelles (FAP)	Niveau de qualification dominant	Emplois en 2020 (milliers)	Postes à pourvoir 2010-2020		Part des femmes dans l'emploi
			Postes à pourvoir 2010-2020	% global des postes à pourvoir	
Agents d'entretien	ENQ	1 250	370	5,0 %	70 %
Aides à domicile	ENQ	694	317	4,3 %	95 %
Enseignants	Cadre	1 065	281	3,8 %	68 %
Aides-soignants	EQ	647	224	3,0 %	90 %
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	Cadre	664	219	3,0 %	56 %
Infirmiers	PI	641	212	2,9 %	88 %
Conducteurs de véhicules	OQ	755	204	2,8 %	12 %
Vendeurs	EQ	931	199	2,7 %	71 %
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Cadre	595	190	2,6 %	33 %
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	EQ	827	182	2,5 %	72 %
Total		8 069	2 398	32,3 %	
Total des FAP		27 149	7 417		48,8 %

Les 10 familles professionnelles qui créeraient le plus d'emplois

Source : "Les métiers en 2020", DARES-CAS, 2012

I.6. DES DIFFICULTES PERSISTANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Malgré un taux de chômage encore important, les tendances constatées risquent de voir persister **des tensions sur le marché du travail**. Certaines sont structurelles, d'autres conjoncturelles. L'enquête en besoins de main d'œuvre effectuée par Pôle Emploi en 2012 illustre ces tensions⁸ : 52,8 % des entreprises ayant programmé une ou plusieurs embauches au cours de l'année prévoient des difficultés de recrutement. Les deux principales explications données par les futurs recruteurs sont respectivement l'inadéquation des profils et la pénurie de candidats sur les postes proposés.

Les difficultés d'ordre structurelles concernent les emplois pour lesquelles les entreprises ne trouvent pas les compétences et qualifications nécessaires à leur exercice. A moyen terme, ces tensions concerneraient quelques métiers (cadres poly-compétents⁹, métiers fonctionnant comme des marchés professionnels où les personnes peuvent facilement passer d'une entreprise à l'autre du fait de

⁸ S. GAUMONT, "Enquête en besoins de main d'œuvre 2012", Pôle Emploi, Direction études, enquêtes et prévisions, avril 2012.

⁹ Exerçant plusieurs fonctions dans une ou plusieurs entreprises.

l'homogénéité des compétences attendues dans les différentes entreprises -ouvriers du bâtiment, chauffeurs routiers...-, et les métiers d'aide et de soins aux personnes fragiles). Elles devraient apparaître et s'intensifier dans les métiers réputés peu attractifs du fait notamment de conditions de travail difficiles, des faibles rémunérations et/ou du peu de perspectives de progression professionnelle. Les métiers de l'aide à domicile et à la personne, en fort développement dans les années à venir, pourraient connaître des tensions de recrutement accrues si leur attractivité ne se développe pas et si les hommes n'intègrent pas ces métiers de façon plus conséquente. L'attractivité passe notamment par la structuration des branches professionnelles qui composent ce domaine. Ainsi, la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile pour les employeurs privés à but non lucratif s'est dotée d'une convention collective entrée en vigueur en janvier 2012. Elle organise la réflexion sur les métiers et la formation dans le cadre d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation. Dans certains bassins d'emplois, les tensions de recrutement seront liées à la différence de localisation entre l'offre et la demande d'emploi (les zones métropolitaines à forte croissance, les zones résidentielles qui ne sauront ou ne pourront pas retenir leur main d'œuvre).

Par ailleurs, de façon conjoncturelle, on observe une grande sélectivité des embauches, les recruteurs affichant parfois des exigences concernant le diplôme, l'âge et l'expérience¹⁰, bien supérieures aux compétences normalement exigées pour occuper l'emploi proposé. Dans l'hypothèse d'une augmentation continue de la population active et d'un taux de chômage élevé, le maintien de ces pratiques pourrait générer **une aggravation de certaines situations de déclassement**, les salariés diplômés occupant des emplois dont le niveau de qualification demandé est inférieur à celui détenu. Dans le même temps, les personnes titulaires des qualifications et de l'expérience en adéquation aux postes proposés ne trouveraient pas d'emplois. Concernant ces questions, les enjeux se posent en termes d'augmentation des niveaux de qualifications, d'attractivité de certains emplois, de localisation géographique des emplois et des compétences et d'évolution des pratiques de recrutement des employeurs français.

I.7. CHANGEMENTS DES ORGANISATIONS DU TRAVAIL ET CONSEQUENCES SUR LES METIERS ET LES QUALIFICATIONS

La tertiarisation de l'activité et la diffusion des nouvelles technologies entraînent des changements dans les organisations de travail qui ont des incidences sur certains métiers. Ainsi, la généralisation des nouvelles technologies de communication est une des causes de la réduction importante du nombre d'employés administratifs. L'informatisation des process dans l'industrie entraîne à la fois une élévation du niveau de qualification attendu et la création de métiers peu qualifiés.

L'émergence de "l'importance du client" apparaît aujourd'hui comme une des causes importantes des changements à l'œuvre dans les organisations du travail. Sa compréhension, sa satisfaction, sa fidélisation suppose l'élaboration de petites séries de produits ou de services "sur mesures" adaptés à des besoins particuliers, dans des délais souvent très courts. Pour y répondre, l'entreprise fait évoluer à la fois ses

¹⁰ E. MARCHAL, G. RIEUCAULT, "Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative", CEE, 2004.

modes d'organisation internes du travail et la relation qu'elle entretient avec son environnement (fournisseurs, prestataires et partenaires). La "pression temporelle" imposée par le client entraîne une contraction des temps non productifs, notamment ceux liés à la transmission et à l'apprentissage. Tendanciellement à organiser le travail au sein de petites équipes pluridisciplinaires, les entreprises cherchent à recruter prioritairement des personnes immédiatement opérationnelles et autonomes, dotées d'une expérience professionnelle significative dans le métier recherché et d'un niveau de qualification élevé.

Cette organisation peut entraîner une **segmentation accrue du marché du travail**, les plus bas niveaux de qualification étant majoritairement mobilisés sur des tâches de production pour lesquelles les évolutions professionnelles tout au long de la vie sont plus limitées. L'encadrement est alors assuré par des professions intermédiaires, tandis que les plus hauts niveaux de qualification se concentrent sur les tâches de conception et de recherche et développement, à forte valeur ajoutée. Les modes de gestion de la main d'œuvre étant très différents d'un niveau de qualification et d'une fonction à l'autre, les mobilités professionnelles entre ces différentes fonctions peuvent être plus difficiles à mettre en œuvre. Dans certains secteurs comme l'industrie, ces évolutions peuvent se traduire par une externalisation de certains services non liés au cœur de métier de l'entreprise (transport, sécurité...), et/ou de la production des biens et pièces intermédiaires à faible valeur ajoutée nécessaires à l'élaboration du produit final.

I.8. CONTRAINTE ECOLOGIQUE ET "CROISSANCE VERTE"

Processus de transformation de la société vers des modes de productions et de consommations plus respectueux de l'environnement, la "**croissance verte**" est un des enjeux importants en matière d'évolution des emplois, des métiers et des qualifications. Si, à moyen terme, les métiers nouveaux en lien avec cette croissance "verte" semblent relativement peu nombreux, tous les acteurs et pratiquement tous les secteurs économiques sont concernés. Les évolutions attendues dépendent très largement de l'orientation des politiques publiques en matière de croissance durable (mise en œuvre de réglementations, aides publiques spécifiques...). L'étude du Centre d'Analyse Economique "La croissance verte : quel impact sur l'emploi et les métiers ?" (janvier 2010) identifie 6 chocs ou contraintes qui participent au développement de la croissance verte : l'augmentation du prix des ressources rares et la volatilité des prix des énergies non renouvelables, la fiscalité verte et notamment la taxation carbone, la mise en place de nouvelles normes et réglementations, l'évolution des préférences individuelles et l'émergence d'un mode de consommation durable économiquement viable, l'évolution des préférences collectives et l'orientation des dépenses publiques, les innovations technologiques.

Concernant l'impact de ces changements sur l'emploi, trois études se dégagent de la nombreuse littérature publiée sur le sujet depuis quelques années :

- "Marchés, emplois et enjeux énergétiques des activités liées à l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables" de l'ADEME (2008) ;
- "Réflexions sur le portefeuille de mesures du Grenelle de l'environnement" du Boston Consulting Group (2009) ;
- "- 30 % de CO₂ = + 684 000 emplois" du WWF (2008).

Le tableau suivant synthétise les incidences repérées par chacun de ces travaux.

Etude	Activités prises en compte	Principales hypothèses retenues	Horiz. temp.	Impacts en termes d'emploi	Remarques méthodologiques
ADEME (2008)	<ul style="list-style-type: none"> - Energies renouvelables hors grande hydraulique - Efficacité énergétique des bâtiments (résidentiel) - Infrastructures ferroviaires nouvelles - Véhicules particuliers de classe A et B 	<ul style="list-style-type: none"> - Atteinte des objectifs intermédiaires du Grenelle à l'horizon 2012 en termes de travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique, de développement des énergies renouvelables et d'infrastructures ferroviaires - Pour la vente des équipements énergétiquement performants, estimation des parts de marché en 2012 à partir de l'analyse des tendances sur la période 2002-2007 	2012	- Gain net de 218 000 emplois directs supplémentaires dans les secteurs considérés par rapport à 2007	- Calcul des emplois sous forme de gain net
WWF (2008)	- Ensemble de l'économie	<ul style="list-style-type: none"> - Scénario "NégaWatt" : 30 % de CO₂ en moins en 2020 par rapport à 1990, via des efforts importants d'efficacité et de sobriété énergétique, le développement des énergies renouvelables et la sortie progressive du nucléaire - Baril de pétrole à 100 \$ en 2020 	2020	<ul style="list-style-type: none"> - Gain net de 684 000 emplois : + 316 000 énergies renouvelables + 564 000 dépenses d'efficacité énergétique (isolation) + 48 000 allègement de la facture énergétique - 138 000 filière énergétique - 107 000 filière automobile 	- Calcul intégrant les emplois détruits dans la filière automobile et dans celle des énergies non renouvelables et les emplois induits par les économies réalisées par les ménages dans leur consommation énergétique avec un baril à 100 \$
BCG (2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Agriculture - Gestion de la biodiversité - Gestion des déchets - Recherche - Prévention des risques - Energies renouvelables - Transports - Bâtiments 	- Réalisation des programmes du Grenelle de l'environnement	2020	- Gain brut d'environ 600 000 emplois sur la période étudiée (2009-2020) par la mise en œuvre des programmes du Grenelle, principalement dans le bâtiment, les infrastructures et les énergies renouvelables	

Tableau de synthèse des études concernant l'évolution des métiers et emplois liées au développement de la croissance verte

Source : Conseil de Développement du Pays de Rennes (CODESPAR)

Ainsi, selon les scénarii et les périmètres retenus par ces études, entre 220 000 et 700 000 emplois sont susceptibles d'être créés à l'horizon 2020. Toutefois, processus de "destruction créatrice", la croissance verte engendrera aussi des disparitions d'emplois rendant difficile, voire impossible, une estimation fine. Plus largement, le développement de la croissance verte pourrait avoir un impact sur près de 11 millions d'emploi, pour lesquels l'enjeu réside avant tout dans l'adaptation des compétences et des pratiques professionnelles. Pour mesurer ces évolutions, le Commissariat Général de l'Environnement et du Développement Durable a lancé un "plan de mobilisation des filières et des territoires en faveur de la croissance verte".

11 comités de filières, particulièrement concernées par la création ou la transformation d'emplois liés à la croissance verte, ont mené des travaux d'estimation d'impact présentés dans le tableau de synthèse page suivante.

Toutefois, cette approche par secteur est incomplète car elle ne mesure pas les réallocations d'emplois intra et inter-sectorielles que la croissance verte devrait entraîner.

Filières	Evolution quantitative des emplois (horizon 2020, sauf mention contraire)
Les filières qui vont connaître des créations d'emplois importantes	
Energies renouvelables	200 000 emplois créés
Agriculture et Industrie Agro-Alimentaire	90 000 emplois créés
Transports	80 000 emplois créés dont : <ul style="list-style-type: none"> • 67 000 emplois dans la réalisation d'infrastructures, notamment ferroviaires • 5 000 dans le développement du tramway • quelques milliers dans le transport fluvial
Eau, assainissement, déchets et air	43 000 emplois créés dont : <ul style="list-style-type: none"> • 24 000 eau et assainissement • 14 000 déchets et recyclage • 5 000 dépollution de l'air
Biodiversité et services écologiques	40 000 professionnels comme <u>objectif</u> en 2020
Les filières dont les effectifs devraient se maintenir	
Bâtiment	Maintien des emplois plus que création d'emplois
Automobile	Maintien des effectifs existants
Carburant, raffinage et chimie verte	Pas d'impact massif sur le volume d'emplois à court terme mais potentiel d'emplois à long terme avec le développement des biocarburants
Les filières dont l'évolution est incertaine	
Electromécanique, construction électrique et réseaux électriques	Manque de connaissance sur les créations d'emplois mais importance de l'adaptation des emplois avec 225 000 emplois concernés
Mer	Manque de connaissance sur les créations d'emplois mais tendance négative dans la pêche et tendance positive dans le transport maritime
Tourisme	Manque de connaissance sur les créations d'emplois mais tendance positive dans le tourisme littoral

Tableau synthétique des comités de filières

Source : Ministère de l'Environnement et du Développement Durable

Des enjeux communs à la plupart des filières se dégagent en matière d'évolution des emplois et des compétences :

- à moyen terme, peu de nouveaux métiers, mais des métiers hautement qualifiés, principalement dans les domaines suivants : diagnostic, conseil auprès des particuliers et des entreprises, expertise liée aux nouvelles technologies mises en œuvre, expertise liée aux compétences d'organisation et de coordination, métiers de la médiation et de l'ingénierie sociale auprès des personnes en difficulté, conseil en ingénierie globale technologique et financière ;
- pas de bouleversements fondamentaux concernant les compétences de base, mais nécessité d'acquérir des compétences transversales, permettant aux métiers de se positionner dans un processus de production durable ;
- nécessité de développer des compétences liées à l'adoption de nouvelles technologies ;
- acquisition de compétences "hors champs" traditionnel de certains métiers (ainsi, les architectes intégrant les compétences nécessaires à la réalisation de bâtiments basse consommation).

I.9. UNE INSERTION DES JEUNES SORTIS DU SYSTEME SCOLAIRE PLUS FAVORABLE AUX PLUS DIPLOMES

D'après les projections de l'Education Nationale¹¹, effectuées avant la mise en œuvre de la réforme du baccalauréat professionnel, près de 740 000 jeunes sortiraient chaque année du système éducatif à l'horizon 2015. Près de 92 % vont se présenter sur le marché du travail (680 000). Selon ces projections, de 560 000 à 620 000 jeunes devraient être recrutés par an, chiffres inférieurs aux sorties du système éducatif.

A l'horizon 2015, les besoins de recrutement des jeunes par niveaux seraient les suivants :

- les diplômés de l'enseignement supérieur (bac + 2 et plus) pourraient représenter entre 42 et 49 % (de 280 000 à 330 000) ;
- les bacheliers ou titulaires d'un diplôme équivalent pourraient représenter entre 26 et 28 % (de 180 000 à 190 000) ;
- les CAP / BEP représenteraient entre 12 et 13 % (de 80 000 à 90 000 jeunes) ;
- les jeunes sans diplômes devraient représenter entre 13 et 17 % (de 80 000 à 110 000).

L'analyse par domaine professionnel montre une grande diversité. Ainsi et de façon évidente, les secteurs *études, recherche, enseignement et formation* recruteront exclusivement des diplômés du supérieur tandis que les secteurs *bâtiment, travaux publics, agriculture, marine, pêche sylviculture, mécanique, travail des métaux, industrie de process, tourisme, transport, services aux particuliers et hôtellerie-restauration* recruteront majoritairement à un niveau inférieur ou égal au bac.

¹¹ Ministère de l'Education Nationale, "Prospective à l'horizon 2015 : une nouvelle approche", 2006.

Domaine professionnel	Bac + 3 et plus	Bac + 2	Bac	CAP / BEP	Brevet seul ou aucun diplôme	Total
Agriculture, marine, pêche, sylviculture	4 %	9 %	35 %	30 %	25 %	100 %
Bâtiment, travaux publics	5 %	17 %	21 %	24 %	33 %	100 %
Mécanique, travail des métaux	3 %	20 %	27 %	23 %	27 %	100 %
Industrie de process	7 %	27 %	40 %	13 %	13 %	100 %
Tourisme et transports	7 %	17 %	40 %	17 %	20 %	100 %
Gestion, administration	28 %	35 %	38 %	0 %	0 %	100 %
Informatique	73 %	18 %	9 %	0 %	0 %	100 %
Etudes et recherche	92 %	8 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Fonction publique et professions juridiques	47 %	22 %	31 %	0 %	0 %	100 %
Banque et assurances	43 %	31 %	24 %	1 %	1 %	100 %
Commerce	19 %	26 %	46 %	9 %	0 %	100 %
Hôtellerie, restauration, alimentation	5 %	7 %	26 %	26 %	36 %	100 %
Services aux particuliers (empl. famill., sécurité...)	7 %	11 %	34 %	25 %	23 %	100 %
Communication, information, spectacles	60 %	20 %	20 %	0 %	0 %	100 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	30 %	38 %	21 %	6 %	5 %	100 %
Enseignement, formation	95 %	5 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Autres	18 %	25 %	25 %	14 %	18 %	100 %
Total	26 %	20 %	27 %	12 %	14 %	100 %

**Recrutement par domaines professionnels selon les niveaux de diplômes
dans la période 2002-2015**

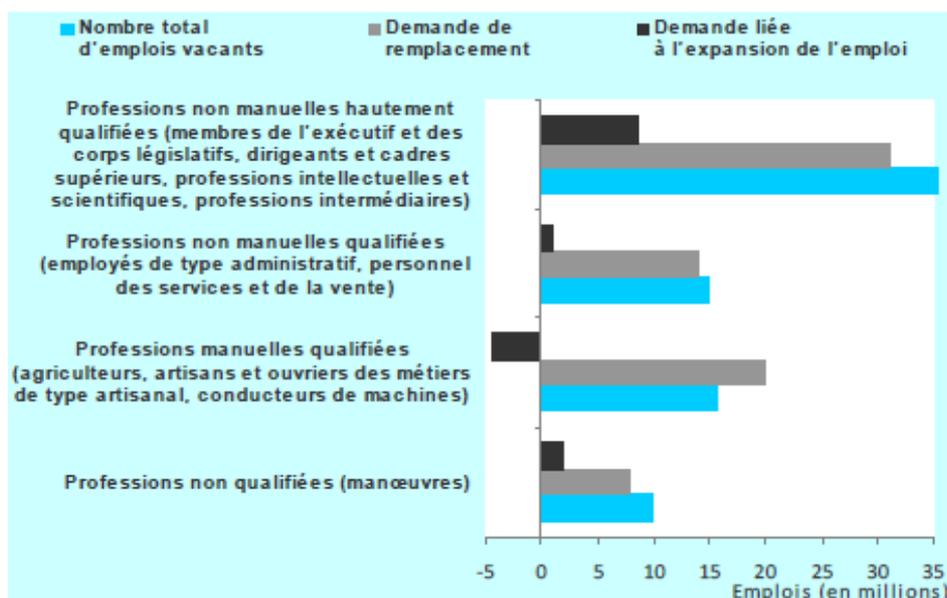
Source : BIPE

L'insuffisance en volume des besoins de recrutement futurs de jeunes, combinée à une poursuite de la tendance à l'élévation du niveau de qualification dans une très grande majorité des secteurs professionnels, continue de rendre difficile la situation des jeunes les moins diplômés sur le marché du travail. A l'inverse, des tensions pourraient émerger sur les besoins de recrutements de jeunes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, créant une concurrence entre certains secteurs.

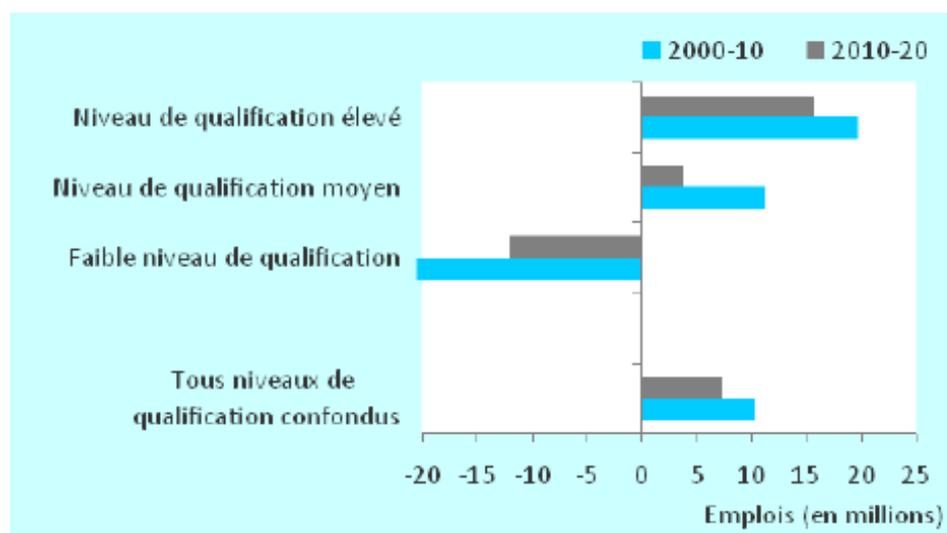
I.10. DES DYNAMIQUES NATIONALES COMMUNES A TOUS LES PAYS D'EUROPE

Le rapport "*Skills supply and demand in Europe : medium term forecast up to 2020*", publié par le CEDEFOP en 2010, propose une estimation de l'évolution quantitative et qualitative des emplois dans les 27 pays européens auxquels ont été ajoutées la Suisse et la Norvège. A l'horizon 2020, plus de 80 millions d'emplois seraient à pourvoir en Europe (7,2 millions de créations nettes d'emplois et 73 millions de remplacements de départs en fin de carrière). Une grande part des créations nettes d'emplois concerne d'abord les postes de cadres et techniciens de haut niveau, tandis que près de 4 millions d'emplois d'ouvriers qualifiés pourraient disparaître. Le nombre d'employés qualifiés devrait, quant à lui, progresser, notamment dans les

domaines de la vente, la sécurité, la restauration, les soins, la distribution et les transports. Les ouvriers et employés non qualifiés devraient progresser de près de 2 millions, confirmant ainsi au niveau européen une **polarisation tendancielle des qualifications**. A l'horizon 2020, 31,5 % des emplois exigeront des qualifications de niveau supérieur, 50 % requerront des qualifications de niveau moyen, tandis que 18 % n'exigeront pas ou peu de qualifications.



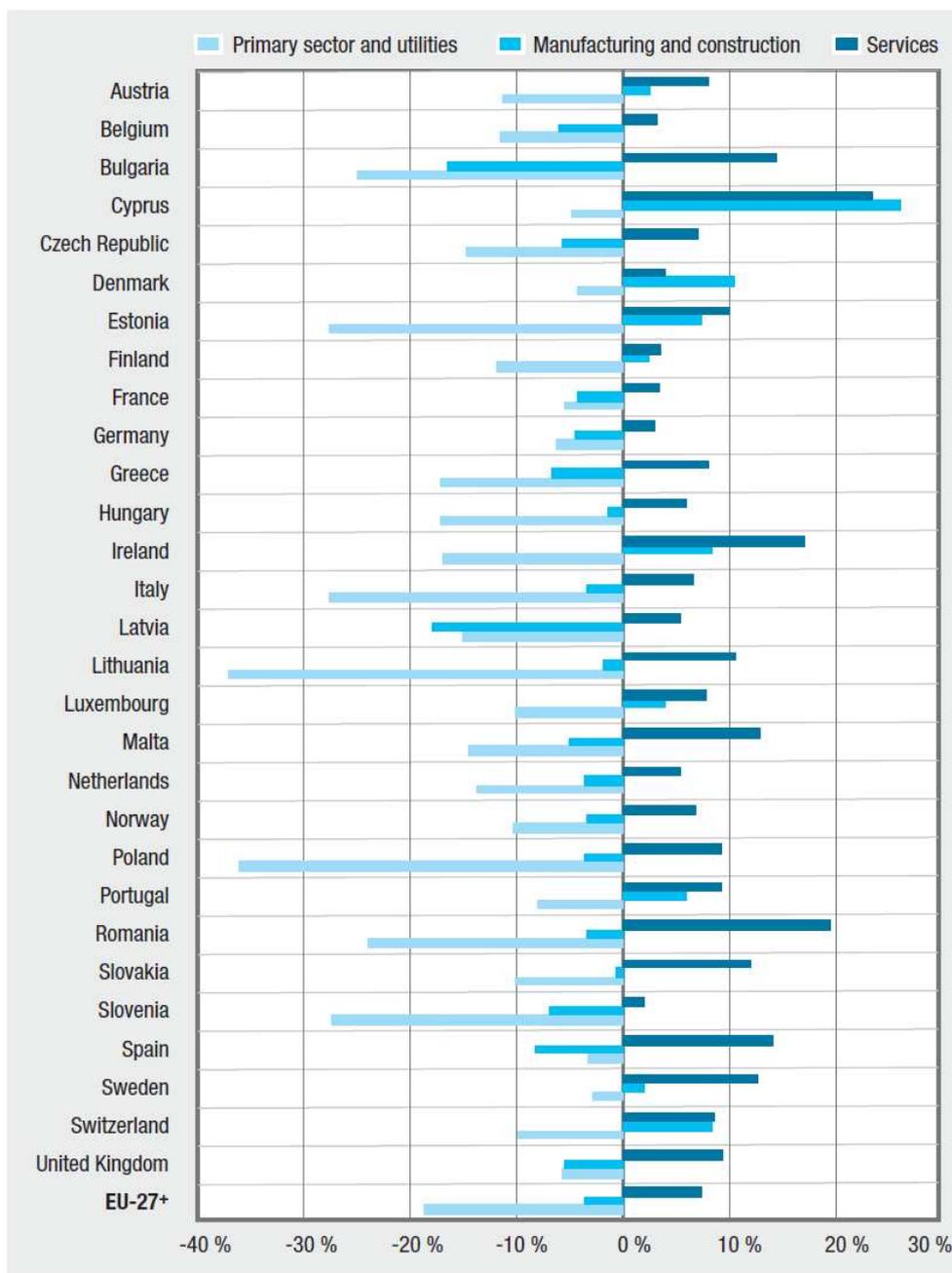
Perspectives de l'emploi en 2020
Source : CEDEFOP



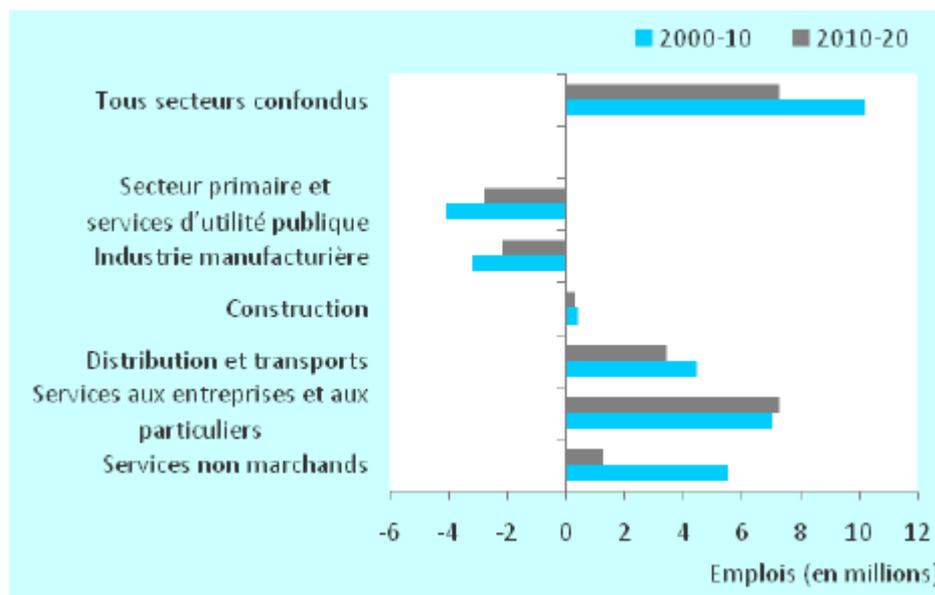
Evolution de la répartition de la demande de qualification des emplois européens (estimation)
Source : CEDEFOP

L'élévation du niveau de qualification de la population active est constatée à l'échelle européenne. A l'horizon 2020, les qualifications élevées pourraient connaître une progression de plus 7 points et représenter plus du tiers des actifs de plus de 15 ans, avec une forte progression dans la tranche d'âge des 25-34 ans. A l'inverse, les faibles niveaux de qualification chuteraient de près de 4 points en 10 ans pour atteindre 15%. Les qualifications moyennes connaîtraient une stagnation sur la

même période. La répartition par secteurs confirme la tertiarisation de l'économie européenne, la part des services dans l'économie européenne progressant de plus de 3 points entre 2010 et 2020 pour atteindre 73,6 % (le secteur primaire représentant 5,1 %, l'industrie manufacturière 14,4 % et la construction 6,7%). Les prévisions font ainsi état de pertes d'emplois de près de 2,5 millions dans le secteur primaire et de 2 millions dans l'industrie manufacturière et la production. A l'inverse, les services marchands devraient progresser de plus de 7 millions à l'horizon 2020.



Evolution 2010-2020 de l'emploi par grands secteurs et par pays (estimation)
 Source : CEDEFOP



Evolution de l'emploi par secteurs (estimation)

Source : CEDEFOP

I.11. UNE EVOLUTION NATIONALE DIFFERENTE SELON LES SECTEURS ET LES TERRITOIRES

Estimé à 27,1 millions à l'horizon 2020¹², le nombre total d'emplois devrait globalement progresser de 1,5 million, soit une hausse de 5,6 %. Le nombre de postes à pourvoir reste positif dans tous les domaines professionnels, mais les dynamiques sont très différentes d'un secteur à l'autre et, au sein même de ces secteurs, d'un métier à l'autre.

Le nombre de postes à pourvoir à l'horizon 2020, représentant l'addition des créations nettes d'emploi et des départs en fin de carrière, est estimé à 7,5 millions sur 10 ans. Globalement, 20 % de ces postes correspondraient à des créations nettes d'emplois, tandis que 80 % seraient des remplacements liés aux départs en fin de carrière.

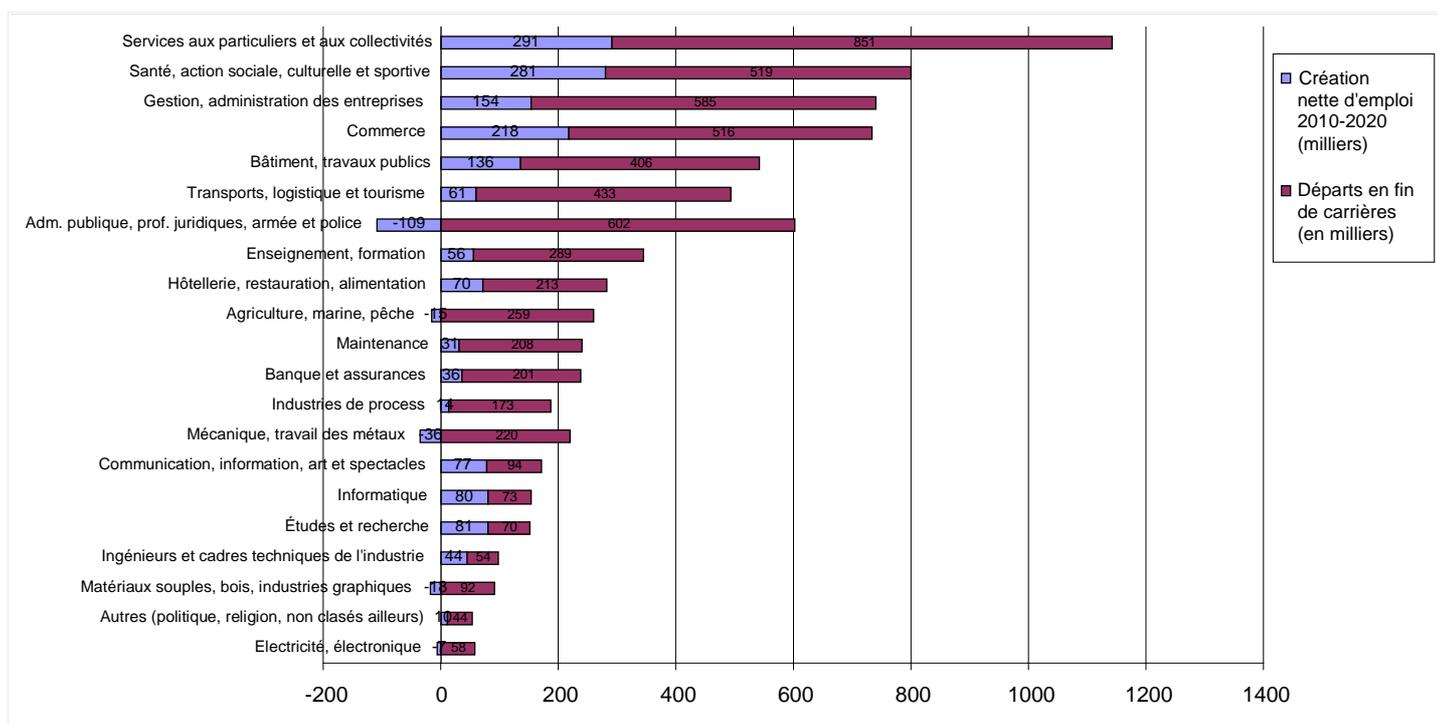
Les domaines professionnels les plus dynamiques cumulent un nombre important de créations d'emploi et de nombreux départs en fin de carrière. C'est dans cette catégorie que l'on retrouve les trois domaines dans lesquels l'emploi progresserait le plus entre 2010 et 2020 (ingénieurs et cadres techniques de l'industrie ; services aux particuliers et aux collectivités ; études et recherches ; santé, action sociale, culturelle et sportive...), ainsi que les métiers les plus dynamiques comme les aides soignantes, les aides à domicile et les infirmiers.

Certaines familles professionnelles doivent leur dynamique principalement aux remplacements de nombreux départs en fin de carrière (transport logistique et tourisme, maintenance, enseignement formation...), tandis que d'autres le doivent avant tout à une création nette d'emploi importante. Ainsi, chez les informaticiens, domaine professionnel jeune en plein essor, les postes à pourvoir à l'horizon 2020 sont dus à près de 70 % à la création nette d'emplois. Dans cette dernière catégorie,

¹² "Les métiers en 2020", CAS-DARES, mars 2012.

l'emploi progresserait de plus de 10 % selon les domaines professionnels à l'horizon 2020.

Enfin, cinq domaines professionnels devraient connaître des destructions d'emplois (administration publique, professions juridiques, armée et police ; agriculture, marine pêche ; matériaux souples, bois et industrie graphique ; électricité, électronique ; mécanique et travaux des métaux), les nombreux départs en fin de carrière n'étant pas intégralement remplacés.



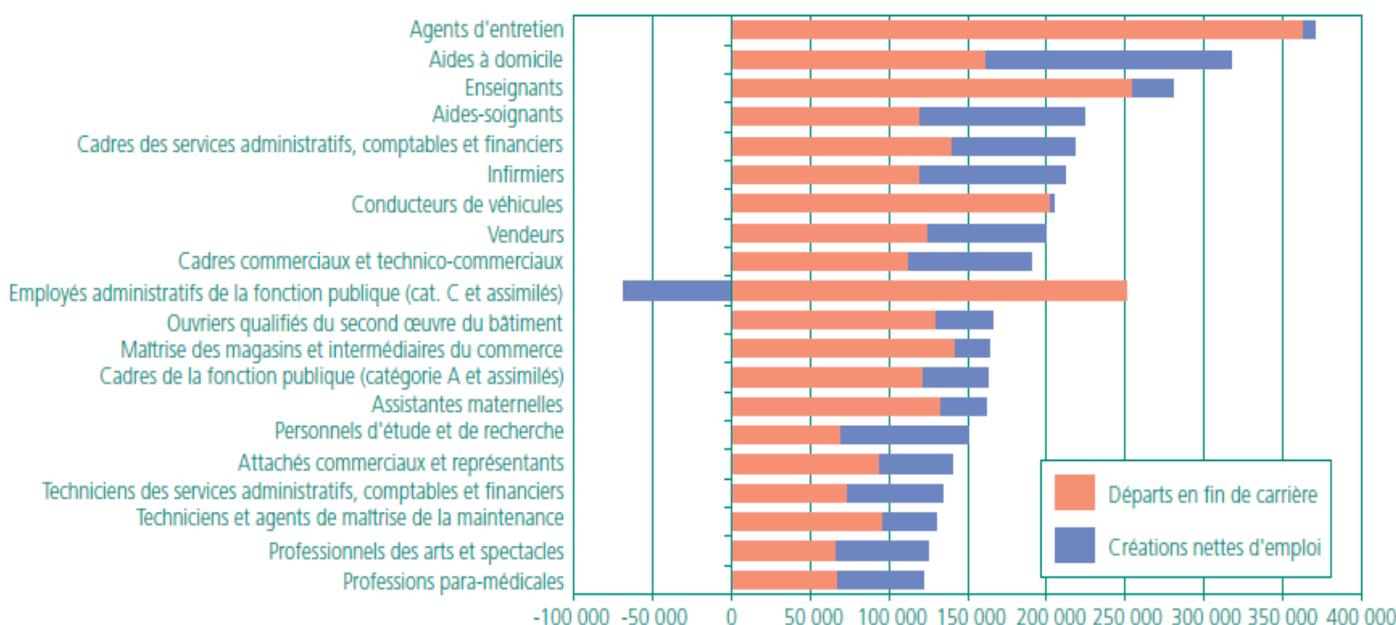
Estimation des postes à pourvoir par domaines professionnels, classé du plus dynamique au moins dynamique
 Source : "Les métiers en 2020", Centre d'Analyse Stratégique, 2012

Domaines professionnels	Emplois en 2010 (milliers)	Emplois en 2020 (milliers)	Créations nettes d'emploi 2010-2020 (milliers)	Départs en fin de carrières (milliers)	Postes à pourvoir 2010-2020	Progression de l'emploi	Part de l'emploi en 2010	Part dans l'emploi total 2020	Progression
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	236	280	44	54	98	18,64 %	0,92 %	1,03 %	0,11 %
Services aux particuliers et aux collectivités	3 029	3 320	291	851	1 142	9,61 %	11,79 %	12,23 %	0,44 %
Etudes et recherche	363	444	81	70	151	22,31 %	1,41 %	1,64 %	0,22 %
Autres (politique, religion, non classés ailleurs)	147	157	10	44	53	6,80 %	0,57 %	0,58 %	0,01 %
Communication, information, art et spectacles	509	586	77	94	172	15,13 %	1,98 %	2,16 %	0,18 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	2 474	2 755	281	519	801	11,36 %	9,63 %	10,15 %	0,52 %
Banque et assurances	782	818	36	201	237	4,60 %	3,04 %	3,01 %	- 0,03 %
Enseignement, formation	1 181	1 237	56	289	345	4,74 %	4,60 %	4,56 %	- 0,04 %
Gestion, administration des entreprises	2 532	2 686	154	585	740	6,08 %	9,85 %	9,89 %	0,04 %
Maintenance	840	871	31	208	239	3,69 %	3,27 %	3,21 %	- 0,06 %
Agriculture, marine, pêche	925	910	- 15	259	244	- 1,62 %	3,60 %	3,35 %	- 0,25 %
Bâtiment, travaux publics	1 891	2 027	136	406	542	7,19 %	7,36 %	7,47 %	0,11 %
Transports, logistique et tourisme	1 887	1 948	61	433	494	3,23 %	7,34 %	7,17 %	- 0,17 %
Informatique	535	615	80	73	154	14,95 %	2,08 %	2,27 %	0,18 %
Industries de process	751	765	14	173	187	1,86 %	2,92 %	2,82 %	- 0,11 %
Commerce	2 792	3 010	218	516	734	7,81 %	10,87 %	11,09 %	0,22 %
Administration publique, professions juridiques, armée et police	2 213	2 104	- 109	602	492	- 4,93 %	8,61 %	7,75 %	- 0,86 %
Matériaux souples, bois, industries graphiques	337	319	- 18	92	74	- 5,34 %	1,31 %	1,17 %	- 0,14 %
Hôtellerie, restauration, alimentation	1 170	1 240	70	213	283	5,98 %	4,55 %	4,57 %	0,01 %
Mécanique, travail des métaux	856	820	- 36	220	183	- 4,21 %	3,33 %	3,02 %	- 0,31 %
Electricité, électronique	246	239	- 7	58	51	- 2,85 %	0,96 %	0,88 %	- 0,08 %
Total des domaines professionnels	25 696	27 151	1 455	5 960	7 416	5,66 %	100,00 %	100,00 %	

Evolution estimée de l'emploi par domaines professionnels (2010-2020)
Source : "Les métiers en 2020", Centre d'Analyse Stratégique, 2012

L'analyse par métier confirme l'approche par domaine professionnel. Parmi ceux qui offriront le plus de postes à pourvoir à l'horizon 2020, la majorité appartient aux domaines professionnels les plus dynamiques.

Toutefois, certains métiers, bien que rattachés à des secteurs professionnels moins ou peu dynamiques, semblent se distinguer par des opportunités d'emplois importantes dans les dix ans à venir. C'est notamment le cas pour les employés de la fonction publique (cadres A et C), dont le nombre de postes à pourvoir est principalement lié à de nombreux départs en retraite. C'est aussi le cas des "conducteurs de véhicules", des "maîtrises de magasins et intermédiaires du commerce" et des "ouvriers du second œuvre du bâtiment", pour lesquels le nombre important de postes à pourvoir est principalement, parfois uniquement, lié au nombre élevé de départs en retraite à l'horizon 2020.

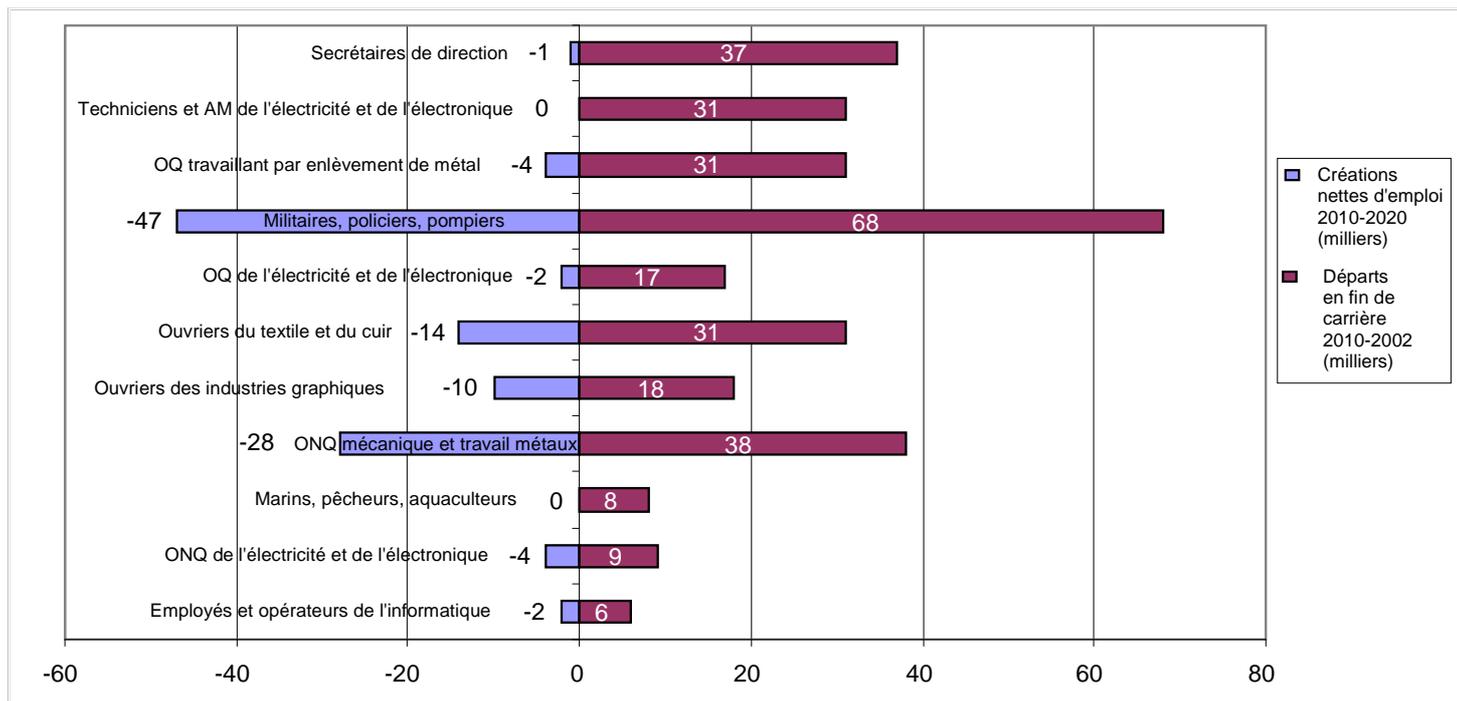


Métiers qui offriraient le plus de postes à pourvoir entre 2010 et 2020

Source : "Les métiers en 2020", CAS-DARES, mars 2012

En revanche, comme le montre le graphique page suivante, parmi les 11 métiers offrant peu d'opportunités d'emplois à l'horizon 2020, 7 relèvent du secteur de l'industrie.

Dans le secteur des services, les métiers à faible dynamique sont principalement ceux peu ou pas qualifiés (secrétaires de direction, employés et opérateurs de l'informatique) ou, dans une logique de politiques publiques inchangées, certains métiers de la fonction publique (militaires, policiers pompiers).



Les dix métiers les moins dynamiques en termes de postes à pourvoir à l'horizon 2010-2020

Source : "Les métiers en 2020", CAS-DARES, mars 2012

Les besoins en qualification à moyen terme seront différents selon les territoires. Dans certains endroits, des risques de déséquilibre accru peuvent apparaître si la répartition des emplois est différente de celle des actifs en capacité de les occuper. Anticiper les besoins de main d'œuvre suppose donc de connaître dans les grandes lignes leurs évolutions démographiques, migratoires et économiques des territoires. Les territoires où le développement économique sera important devront s'employer à attirer des populations pour conserver leurs emplois, ceux où la croissance démographique sera forte devront attirer des activités pour conserver leur population, enfin, certains territoires devront agir sur les deux fronts sous peine de repli économique et démographique.

A l'horizon 2020, les régions du sud et de l'ouest devraient connaître une forte progression de la population et de l'emploi, liées à des arrivées massives de jeunes actifs, d'actifs plus âgés "fuyant" les grandes agglomérations et notamment l'Île de France et de retraités. A l'inverse, les régions situées dans le nord de la France (de la Normandie à la Lorraine) devraient connaître un solde migratoire déficitaire, mais un solde naturel encore important, qui permet une poursuite de croissance de leur population.

La tertiarisation et la polarisation des emplois ont un impact sur leur localisation. Les emplois tertiaires très qualifiés se concentrent dans les grandes métropoles et induisent des emplois peu ou pas qualifiés, notamment liés aux besoins de ménages, majoritairement composés de jeunes actifs (garde d'enfants, restauration autour des lieux de travail, forte demande d'activités culturelles ou sportives). Dans les grandes agglomérations, les conditions de logement (coût et qualité), les durées de trajet domicile-travail sont des éléments à prendre en compte pour attirer et conserver une population active répondant aux besoins de l'économie

locale. Ces conditions peuvent, à terme, entraîner des difficultés de recrutement sur les emplois peu ou faiblement qualifiés et faiblement rémunérés.

Les territoires ruraux situés dans l'orbite des grandes villes devraient continuer à se développer, entraînant une augmentation de la demande d'emploi dans les services de proximité (santé, éducation, commerce). La problématique est évidemment différente pour les zones plus rurales dont l'activité est majoritairement agricole et/ou dominée par une activité industrielle traditionnelle en déclin. Ici, l'enjeu réside dans la capacité à réorienter le tissu économique vers des activités à forte valeur ajoutée et dans celle du territoire à attirer voire former des personnes qualifiées permettant cette reconversion. Dans les zones où le repli démographique est important, tous les emplois liés aux services à la personne et l'accès aux services sont directement menacés.

II. LES PRINCIPAUX ENJEUX REGIONAUX

II.1. DONNEES GENERALES SUR L'ECONOMIE ET L'EMPLOI EN BASSE-NORMANDIE

En préambule : quelques enjeux qui ressortent des indicateurs stratégiques

Pour mesurer les incidences des évolutions constatées au niveau national, il convient de brosser à grands traits les principales caractéristiques du tissu économique et social bas-normand. Les données générales qui suivent permettent de "situer" globalement la Basse-Normandie au regard des grandes dynamiques à l'œuvre dans les domaines des métiers, des emplois et des qualifications.

Certains indicateurs du rapport " *la région Basse-Normandie parmi les régions françaises : indicateurs stratégiques d'alerte et de progrès*" publié par le CESER en avril 2012 permettent d'identifier les enjeux en matière d'anticipation sur les métiers et qualifications.

Le PIB par emploi (61 431 euros, 18^{ème} rang national), montre que l'économie bas-normande repose aujourd'hui sur des activités à faible valeur ajoutée, qui se caractérisent par des emplois peu qualifiés et un faible taux d'encadrement (les cadres et professions intermédiaires ne représentent que 32,8 % de l'emploi total, plaçant la région au 21^{ème} rang national sur ce critère). Cela se traduit par un faible indice de qualification¹³. De plus, la région est fortement dépendante de centres de décisions extérieurs à la région, un quart des actifs travaillent dans des établissements de plus de 20 salariés dépendant d'entreprises ou de groupes dont le siège social n'est pas situé en Basse-Normandie. Comme le montrent les faibles taux d'importation et d'exportation des entreprises régionales, l'économie bas-normande est encore relativement peu ouverte et principalement tournée vers les marchés nationaux. En revanche, l'économie "présentielle"¹⁴, repérée au niveau national comme un vivier d'emplois à moyen terme, est très présente en Basse-Normandie, puisqu'elle comptabilise 64 % des actifs bas-normands.

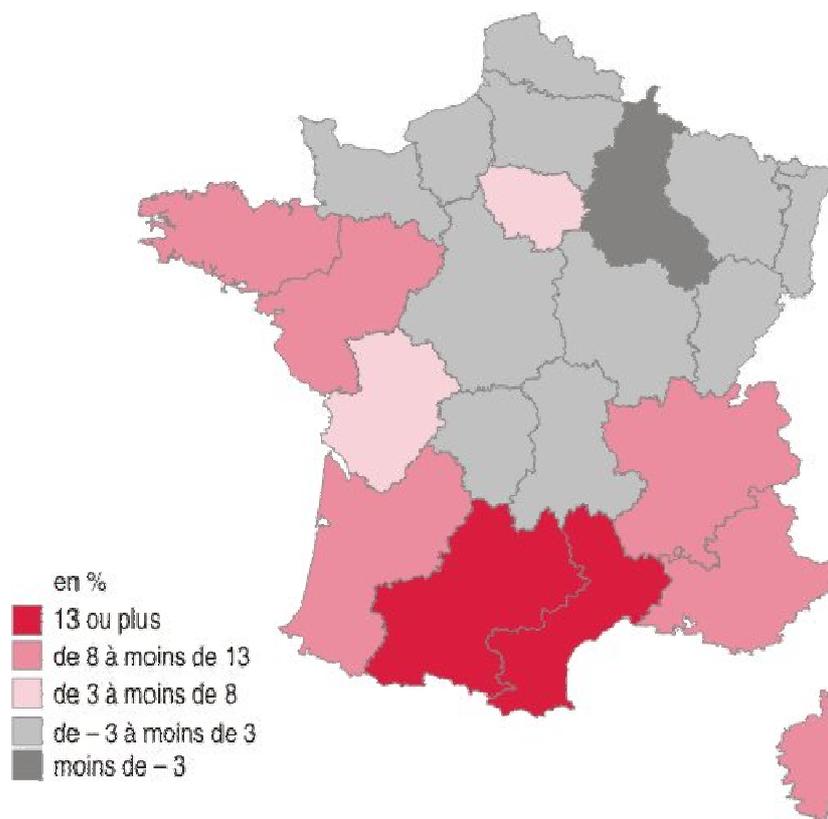
Concernant la formation, la région se caractérise par le poids important la filière professionnelle ; ainsi sur l'ensemble des bacheliers en 2008, 23,1 % ont obtenu un baccalauréat professionnel (2^{ème} rang national) et les dépenses de formation professionnelle représentent 1,7 % du PIB (4^{ème} rang national). Si l'apprentissage est particulièrement développé en Basse-Normandie (6 % des élèves de 15 à 24 ans concernés en 2008), les diplômés préparés dans ce cadre sont encore concentrés sur le niveau V. Enfin, il semble important de rappeler qu'au niveau régional, les efforts d'investissement dans la formation continue sont loin d'être négligeables (175 euros par habitant âgé de 15 à 64 ans en 2008, 4^{ème} rang national).

¹³ Indice de qualification: rapport entre les actifs possédant au moins un diplôme universitaire de premier cycle et les actifs sans qualifications. La Basse-Normandie se situe au 19^{ème} rang national concernant cet indicateur.

¹⁴ L'économie "présentielle" englobe l'ensemble des activités destinée à satisfaire les besoins des personnes présentes sur le territoire, qu'elles soient résidentes (habitants) ou intermittentes (touristes, résidents secondaires ou navetteurs).

Une évolution de la population active peu dynamique...

Selon une étude de l'INSEE¹⁵, alors qu'entre 2010 et 2030, la population active devrait progresser au niveau national, celle de la Basse-Normandie connaîtrait une baisse sur cette même période, passant de 666 000 à 661 000 personnes. Elle se situerait dans un ensemble de 4 régions où la main d'œuvre devrait décroître, dans lequel figurent la Champagne Ardennes, la Lorraine et la Bourgogne. Dans ces régions, le déficit migratoire chez les jeunes et le vieillissement de la population se cumuleraient, entraînant davantage de retraits que d'arrivées sur le marché du travail.



Evolution estimée de la population active par régions entre 2010 et 2030 (en %)

Source : INSEE

Le taux d'activité¹⁶ relativement important sur la tranche d'âge 15-24 ans, notamment chez les hommes, s'explique surtout par des scolarités plus courtes que dans le reste de la France (plus faible taux de poursuite d'études en supérieur, importance des niveaux V, développement important de l'apprentissage), ce qui entraîne une entrée plus précoce dans la vie active. En revanche, le taux d'activité de la tranche d'âge 55-64 ans est plus faible qu'au niveau national. Cette situation est particulièrement accentuée dans les départements de la Manche et de l'Orne.

¹⁵ "La population active en métropole à l'horizon 2030 : une croissance significative dans dix régions", INSEE première, octobre 2011.

¹⁶ Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population concernée.

	Au 1 ^{er} janvier 2008				
	Calvados	Manche	Orne	Basse-Normandie	France
Hommes	74,6 %	75,1 %	74,6 %	74,8 %	75,6 %
15 à 24 ans	46,2 %	53,8 %	53,1 %	49,8 %	46,8 %
25 à 54 ans	94,6 %	94,4 %	93,6 %	94,4 %	94,1 %
55 à 64 ans	41,5 %	34,8 %	38,6 %	38,6 %	44,1 %
Femmes	67,5 %	67,6 %	67,3 %	67,5 %	67,6 %
15 à 24 ans	37,6 %	44,3 %	42,4 %	40,5 %	39,1 %
25 à 54 ans	86,8 %	85,7 %	85,9 %	86,3 %	84,9 %
55 à 64 ans	38,3 %	33,1 %	34,6 %	35,8 %	39,1 %
Total de la population active	312 061	219 310	127 628	658 999*	29 743 807
15 à 24 ans	38 322	26 973	15 246	80 540	3 474 024
25 à 54 ans	240 710	171 122	98 358	510 190	23 093 630
55 à 64 ans	33 029	21 215	14 025	68 270	3 176 152

* 2,2 % de la population active française totale

Taux d'activité en Basse-Normandie par tranches d'âge (2008)

Source : INSEE, traitement CESER

Indicateurs	Basse-Normandie	France
Part des femmes dans les actifs occupés	46,9 %	47,1 %
Part des salariés	86,3 %	88,0 %
Part des temps partiels	18,9 %	17,9 %
Part des non-salariés	13,7 %	11,9 %

Principaux indicateurs concernant la population active bas-normande et française

Source : INSEE

Le tissu économique

Le tissu économique de la Basse-Normandie se caractérise par une part plus importante de l'agriculture et de l'industrie dans l'emploi régional et une part moindre dans le domaine des services marchands (près de 4 points d'écart avec la France de province, plus de 7 points si l'on y ajoute l'Île de France), tandis que la part du tertiaire non marchand est supérieure à celle observée au niveau national.

	Ensemble	Agriculture, sylviculture et pêche	Industrie	Construction	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
Basse-Normandie	125 679	23,7 %	5,5 %	8,3 %	48,7 %	13,7 %
Province	4 185 311	14,8 %	6,0 %	9,6 %	54,8 %	14,8 %
France métropolitaine	5 239 807	11,9 %	5,7 %	9,3 %	58,9 %	14,1 %

Répartition des établissements par grands secteurs (2010)

Source : INSEE

	Agriculture		Construction		Industrie		Tertiaire marchand		Tertiaire non marchand	
	%	Emploi	%	Emploi	%	Emploi	%	Emploi	%	Emploi
Calvados	3,0	8 430	6,8	19 108	13,1	36 811	44,4	124 764	32,8	92 168
Manche	6,1	11 529	8,4	15 876	17,6	33 264	36,5	68 985	31,3	59 157
Orne	6,7	7 437	7,6	8 436	19,6	21 756	34,2	37 962	31,9	35 409
Basse-Normandie	4,7	27 396	7,5	43 420	15,8	91 831	39,9	231 711	32,1	186 734
Part de l'emploi bas-normand dans l'emploi total	4,35 %		2,51 %		2,69 %		1,87 %		2,33 %	
France de province	3,1	627 440	7,0	1 416 800	14,5	2 934 800	43,3	8 763 920	32,0	6 476 800
France métropolitaine	2,4	629 808	6,6	1 731 972	13,0	3 411 460	47,3	12 412 466	30,6	8 030 052

Emploi total par secteur en Basse-Normandie (2010)

Source : INSEE

La composition du tissu productif se caractérise par une présence importante des établissements de moins de 10 salariés. Or, l'approche anticipatrice, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est souvent moins présente dans ce type d'établissements. L'accès à la formation pour les salariés y est plus difficile ; en 2009, seulement 15,7 % des salariés travaillant dans une entreprise de 20 à 49 salariés ont suivi une formation, contre 54,6 % pour ceux exerçant dans une entreprise de 500 à 1 999 salariés.

	Moins de 10		De 10 à 99		Plus de 100	
	% étab.	% salariés	% étab.	% salariés	% étab.	% salariés
Basse-Normandie	93,4	22,2	6,1	42,4	0,5	35,4
France province	93,1	21,5	6,4	41,5	0,5	37,0
France métropolitaine	93,0	20,2	6,4	39,4	0,6	40,4

Répartition des établissements par taille et par nombre de salariés (2010)

Source : INSEE

La structure socio-économique de la région (nombre important d'établissements de moins de 10 salariés, faible taux d'encadrement, importance du secteur agricole et industriel) explique pour partie le fait que le taux d'accès des salariés à la formation soit assez faible en Basse-Normandie (en 2007, 40 % ont suivi une formation, contre 51 % en moyenne au niveau national).

II.2. LES ENJEUX BAS-NORMANDS

Une analyse fine de la situation des actifs occupés bas-normand permet de mieux appréhender les réalités régionales au regard des grandes dynamiques nationales repérées à l'horizon 2020.

Les données régionales qui suivent proviennent principalement de La base "portrait de familles des métiers" élaborée par l'ERREFOM. Elle présente les caractéristiques des actifs de chaque famille professionnelle (taux d'activité des femmes, part des moins de 25 ans et des plus de 50 ans, taux de salariés), les conditions des emplois (part de CDI, CDD, temps partiel, contrats aidés) et des niveaux de qualification actuels. Certaines données peuvent être affinées pour les moins et les plus de trente ans.

II.2.1. Des emplois inscrits dans des domaines professionnels peu dynamiques à l'horizon 2020

En 2008, la région comptait 591 525 actifs ayant un emploi répartis dans 32 domaines professionnels. La Basse-Normandie se caractérise par une forte proportion d'actifs agricoles (5^{ème} rang national) et par une présence encore relativement forte d'actifs dans les domaines industriels. 84,8 % des actifs sont regroupés dans 16 domaines professionnels

Caractéristiques des actifs	Total	Part dans l'emploi total régional	Evolution de l'emploi 2010-2020 au niveau national
16 domaines professionnels / 84,8 % des actifs			
Services administratifs	84 583	14,3 %	1,8 %
Commerce	57 836	9,8 %	6,2 %
Santé	41 931	7,1 %	12,5 %
Services sociaux et de proximité	36 015	6,1 %	14,9 %
Formation, recherche	35 174	5,9 %	8,9 %
Agriculture, para-agriculture, environnement	34 125	5,8 %	- 1,6 %
Gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux	30 903	5,2 %	7,6 %
Nettoyage	29 908	5,1 %	2,3 %
Travail des métaux, mécanique générale	27 943	4,7 %	- 4,2 %
Hôtellerie, restauration, tourisme	22 935	3,9 %	10,9 %
Logistique, manutention	20 395	3,4 %	5,1 %
Second œuvre du bâtiment	19 408	3,3 %	6,5 %
Transport	18 890	3,2 %	0,4 %
Maintenance industrielle et méthode	15 261	2,6 %	4,5 %
Domaine inter-industriel	15 240	2,6 %	18,6 %
Banque, assurances	11 244	1,9 %	4,6 %
Sécurité	9 842	1,7 %	- 12,0 %
Divers hors domaines professionnels	9 448	1,6 %	8,1 %
Electricité, électronique	9 130	1,5 %	- 2,5 %
Alimentation	8 607	1,5 %	1,5 %
Coiffure, esthétique et services aux personnes	8 477	1,4 %	17,4 %
Industrie agro-alimentaire	7 317	1,2 %	4,6 %
Mécanique et maintenance des moyens de transport	4 977	0,8 %	1,0 %
Activités socio-culturelles et sportives	4 937	0,8 %	6,8 %
Arts et spectacle	4 754	0,8 %	16,2 %
Informatique	4 457	0,8 %	15,2 %
Industrie du bois, ameublement, papier, carton	3 787	0,6 %	2,3 %
Chimie, plasturgie, biologie	3 718	0,6 %	0,8 %
Pêche, aquaculture, transport maritime et fluvial	2 969	0,5 %	0,0 %
Textile, habillement, cuir	2 934	0,5 %	- 14,3 %
Industrie graphique	2 515	0,4 %	- 13,5 %
Communication, information	1 864	0,3 %	12,7 %
Tous domaines	591 525	100 %	37,8 %

Répartition des actifs bas-normands (2008) et dynamique nationale des domaines professionnels

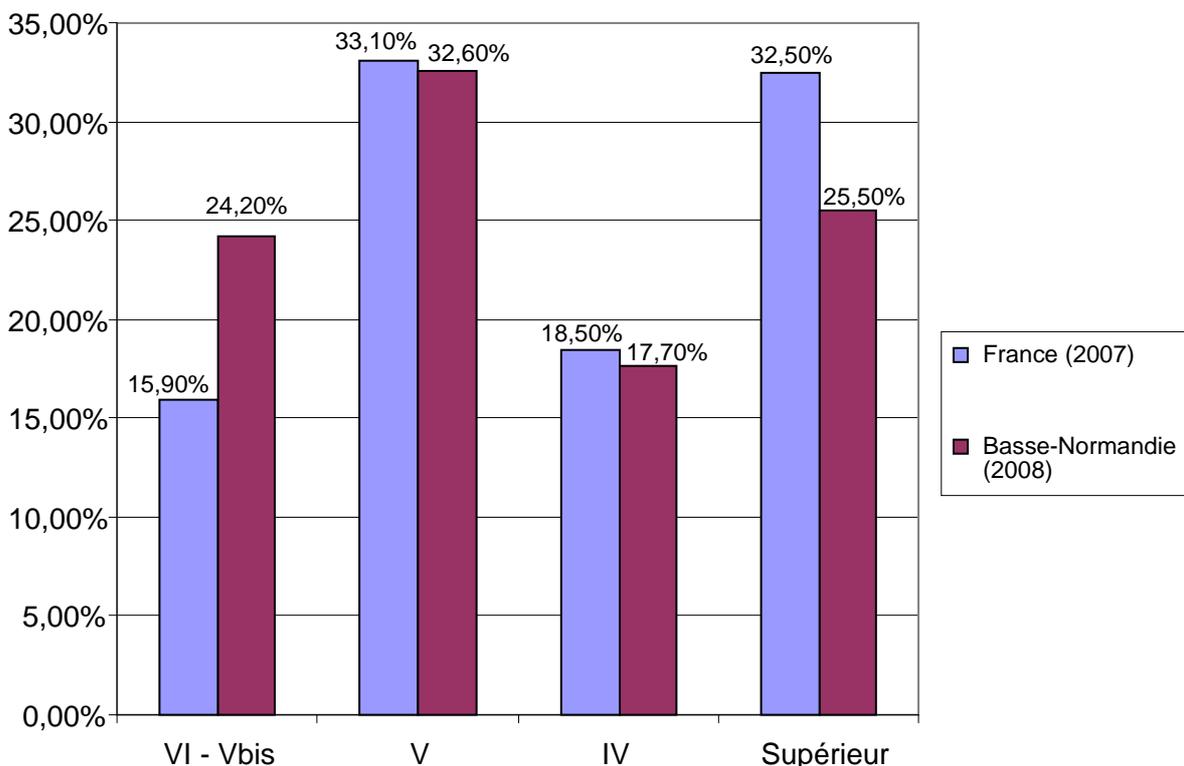
Source : CAS, ERREFOM

Au sein de ces domaines, quatre connaîtraient, au niveau national, une progression de l'emploi supérieure à 10 %, les métiers des services sociaux de proximité et ceux de la santé étant les plus dynamiques. A l'inverse, les services administratifs, qui représentent 14,3 % de l'emploi dans la région, ne devraient connaître qu'une faible dynamique à l'horizon 2020 (+ 1,8 %), tandis que le domaine des transports serait en stagnation (+ 0,4 %). Deux domaines seraient affectés par des pertes d'emploi à l'horizon 2020 (agriculture, para-agriculture, environnement et travail des métaux, mécanique générale).

II.2.2. Des enjeux d'élévation du niveau de qualification

II.2.2.1. Des niveaux de qualification en Basse-Normandie inférieurs à la moyenne nationale...

La structure socio-économique de la Basse-Normandie se traduit dans les niveaux de qualification de la population active en emploi. La région se caractérise par un faible taux d'encadrement, dont une des conséquences est un faible niveau de qualification dans l'emploi total. En 2008, près d'un quart des personnes employées n'avait aucun diplôme (supérieur de 9 points à la moyenne nationale). A l'inverse, les diplômés du supérieur représentaient près de 25,5 %, taux bien inférieur à la moyenne nationale.



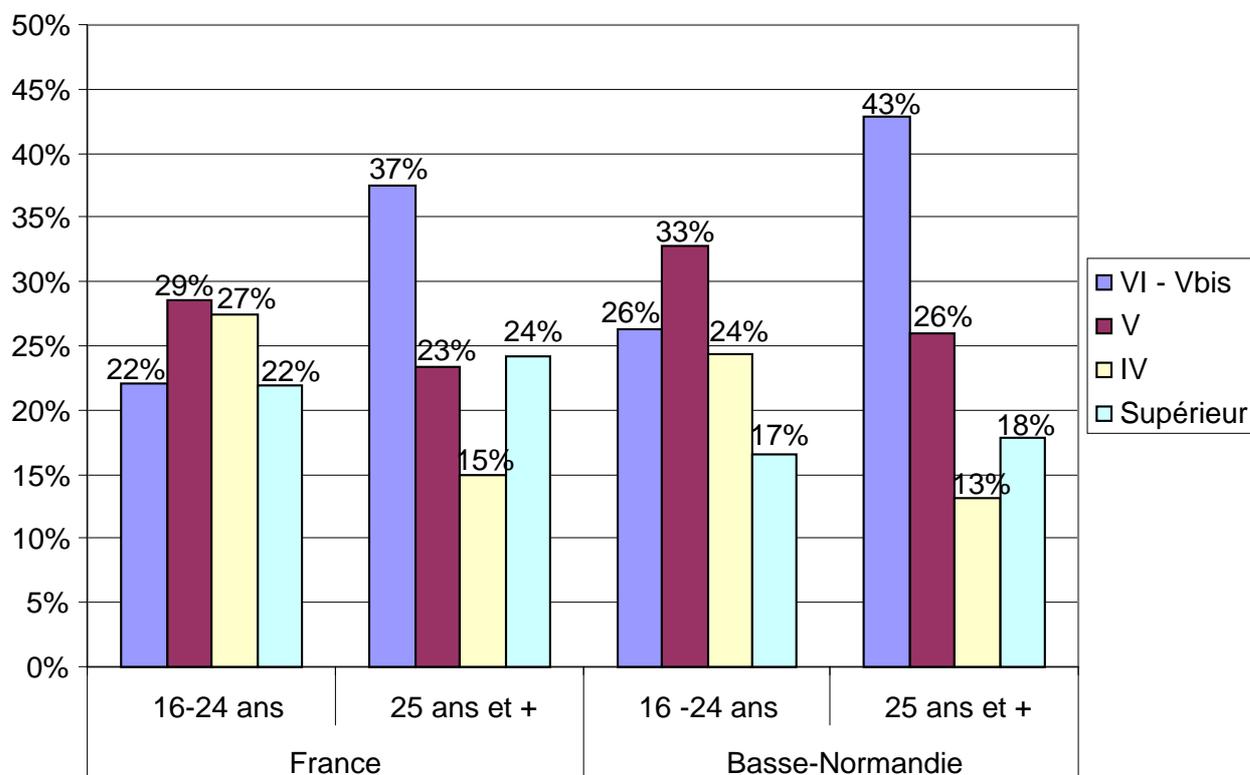
Comparatif des niveaux de qualification dans l'emploi total (Basse-Normandie et France)

Source : INSEE, ERREFOM, traitement CESER

II.2.2.2. ... mais une tendance globale à l'élévation du niveau de qualification...

La répartition par tranches d'âge montre une élévation du niveau de qualification dans la génération des 16-24 ans. Alors que 43 % des 25 ans et plus sont de niveaux VI-Vbis, ils ne sont que 26 % dans cette situation sur la tranche 16-24 ans. Cet "écart générationnel", qui se retrouve aux niveaux V et IV, est principalement dû aux tranches d'âges les plus âgées, majoritairement sous diplômées.

Si l'on compare la Basse-Normandie à l'ensemble de la population française, on constate une surreprésentation des faibles niveaux de qualification quelle que soit la tranche d'âge. Toutefois, cette situation tend à s'atténuer dans la classe d'âge 16-24 ans.



Niveau de diplôme de la population bas-normande et française ayant terminé leurs études
par tranches d'âge (2008)

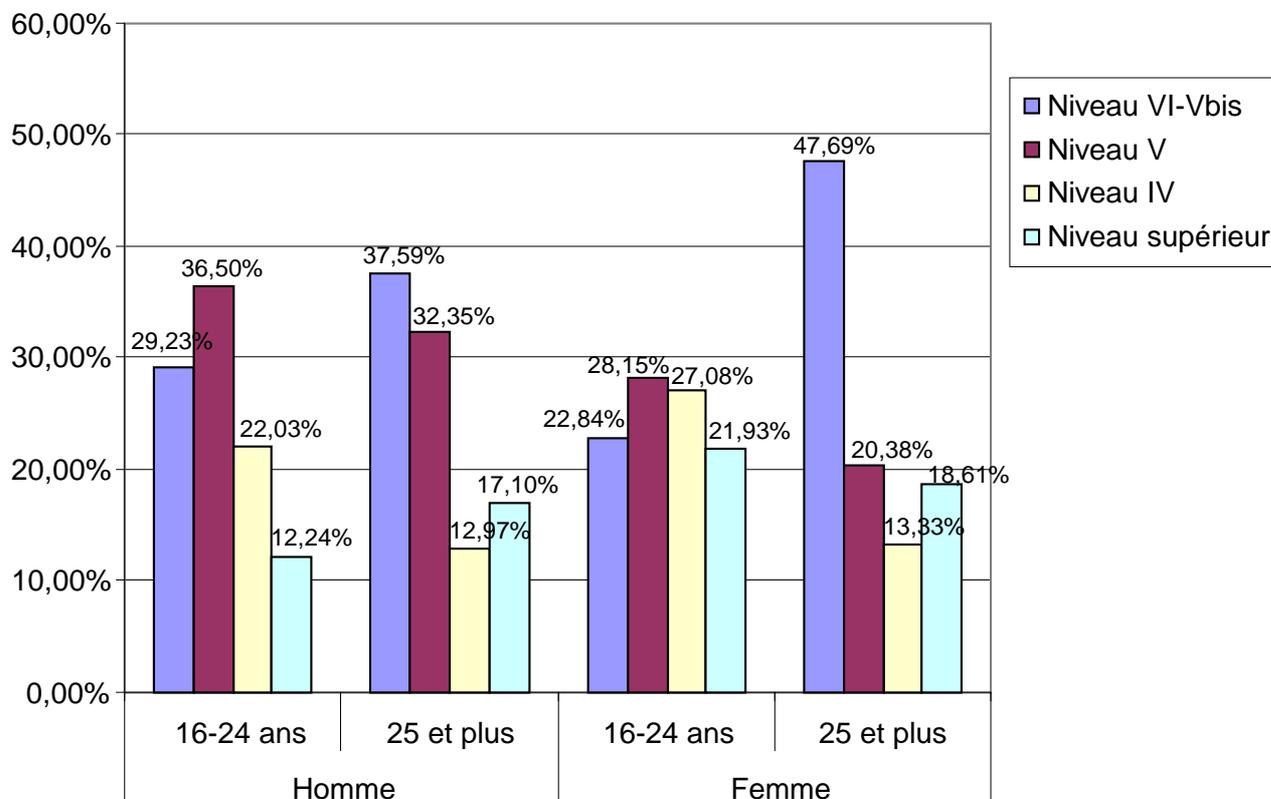
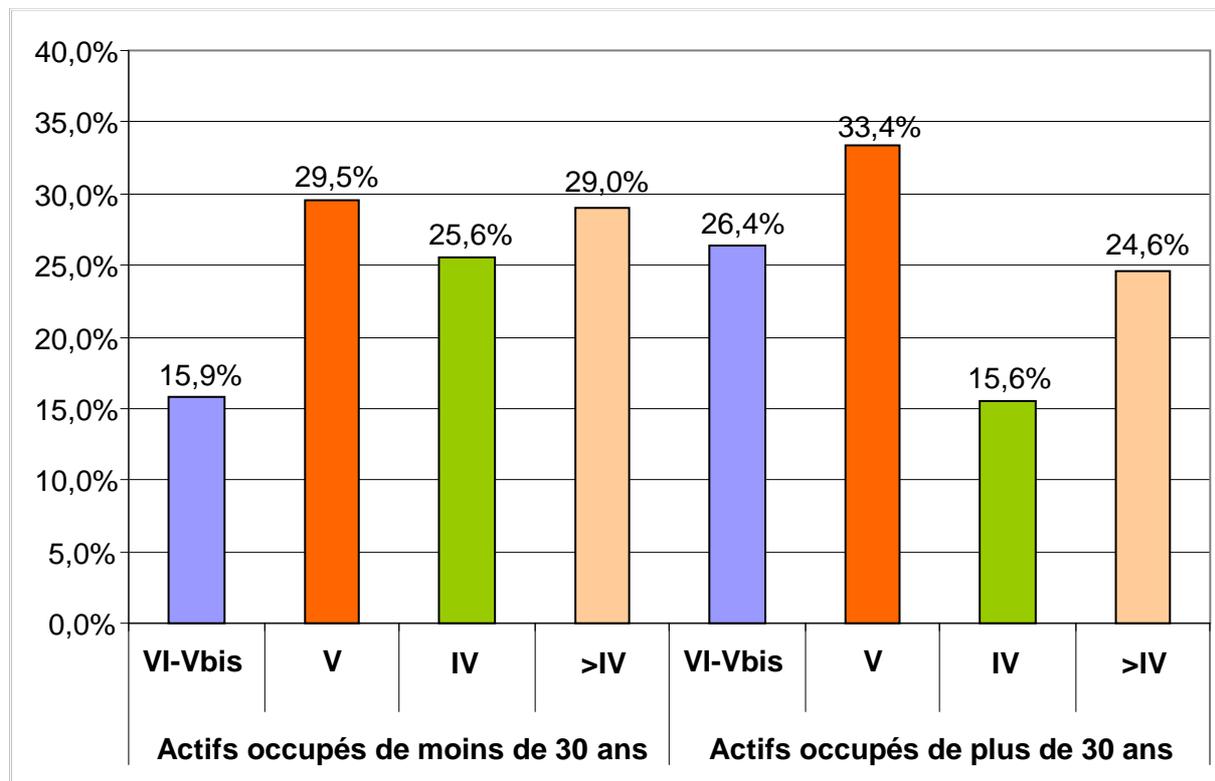
Source : INSEE, RGP, traitement CESER

Ce rattrapage générationnel paraît encore plus marqué dans la population active féminine. Si près de la moitié des femmes de 25 ans et plus sont de niveau VI ou Vbis, elles ne sont plus que 22,84 % dans ce cas chez les 16-24 ans. Le taux de niveaux V entre les deux générations progresse de près de 8 points et celui des niveaux IV de plus de 14 points.

La population des actifs occupés de moins de 30 ans comparée à celle des plus de 30 ans confirme cette tendance à l'élévation du niveau de qualification.

La part des actifs sans diplômes passe de 26,4 % chez les plus de 30 ans à 15,9 % chez les moins de 30 ans. La part des diplômés de niveau V et IV évolue de 15,6 % à

25,6 % chez les moins de 30 ans. Enfin, la part des diplômés du supérieur progresse de 4,4 points entre les deux générations.



Niveau de diplôme de la population bas-normande ayant terminé leurs études par âge et par sexe (2008)

Source : INSEE, RGP, traitement CESER

II.2.2.3. ... différente selon les métiers

L'approche par métier montre de fortes disparités concernant ce critère.

6 domaines professionnels, qui se caractérisent par une part significative d'actifs sans diplômes chez les plus de 30 ans, voient cette part se réduire de façon importante dans la génération des moins de 30 ans. Il s'agit de ceux regroupant les métiers des services sociaux et de proximité, du nettoyage, des transports, de l'industrie agro-alimentaire, du textile et de l'industrie graphique. Dans ces métiers, on constate un glissement du niveau de qualification vers le niveau IV, la part des actifs de moins de 30 ans titulaires d'un diplôme de ce niveau progressant de 10 à 20 points, tandis que celle des titulaires de niveau V ne progresse que très peu, voire régresse pour certains d'entre eux. Il est à noter que pour les services sociaux et de proximité, l'élévation du niveau se traduit aussi par une forte augmentation de la part des titulaires d'un diplôme de niveau supérieur à IV dans la génération des moins de 30 ans (+ 13,1 points).

Pour 17 domaines professionnels, cette élévation prend la forme d'une baisse de la part des sans diplômes et d'un glissement vers le niveau de qualification supérieur dans la génération des moins de 30 ans. Ainsi, dans celui de la sécurité, les titulaires d'un diplôme de niveau V, majoritaires chez les plus de 30 ans (38,5 %), ne représentent plus que 23,1 % chez les moins de 30 ans, la part des niveaux IV passant de 28,3 % à 44,7 % entre les deux générations. Les autres domaines connaissant le même type d'évolution sont ceux de l'agriculture, de la santé, du commerce, du BTP, des travaux des métaux, de l'hôtellerie et de la restauration, de la logistique et de la manutention, de l'électricité et de l'électronique, de la mécanique et de la maintenance des moyens de transport, du domaine interindustriel, des activités socioculturelles et sportives, des arts et spectacles, de l'industrie du bois, de la chimie et de la pêche¹⁷. Dans cette catégorie, la part des diplômés de niveau supérieur au bac ne progresse que très peu, à l'exception notable des métiers de l'électricité-électronique et du domaine interindustriel pour lesquels la part des actifs diplômés du supérieur progresse respectivement + 11,1 points et de + 11,3 points.

4 domaines voient cette élévation du niveau des qualifications observée entre les deux générations se concentrer sur les niveaux supérieurs au bac. Ainsi, dans les services administratifs, la part des titulaires d'un niveau supérieur au bac progresse de plus de 24 points chez les moins de 30 ans, tandis que celle des titulaires de niveaux V et infra baisse de près de 30 points. C'est aussi le cas pour les métiers des banques et assurances dans lesquels la part d'actifs de moins de 30 ans diplômés du supérieur progresse de plus de 40 %, tandis que la part des titulaires d'un diplôme de niveau IV et infra baisse dans les mêmes proportions. Les métiers de l'informatique et ceux de l'information-communication connaissent la même évolution.

Pour deux domaines, l'évolution est atypique : ceux de l'alimentation et de la coiffure-esthétique qui voient la part des actifs sans diplômes ou de niveau IV progresser chez les moins de 30 ans, alors que celle des titulaires d'un niveau V ou supérieur à IV régresse.

¹⁷ Il est à noter que pour cette dernière famille professionnelle, le glissement s'opère des sans diplôme vers le niveau V.

Enfin, pour la formation-recherche, la maintenance industrielle et la méthode, les qualifications des actifs de moins de 30 ans sont sensiblement les mêmes que celles des plus de 30 ans.

II.2.3. Des enjeux liés à la pyramide des âges

Pour certains domaines professionnels, les enjeux à venir semblent résider dans la capacité à former et à embaucher des jeunes pour faire face aux départs en fin de carrière, parfois massifs, qui devraient avoir lieu. Ainsi, dans les métiers des services sociaux de proximité, des banques et assurances, du textile, de l'habillement cuir et de l'agriculture, les plus de 50 ans représentent plus du tiers des actifs, tandis que les moins de 25 ans représentent moins de 10 %.

Dans une moindre mesure, les services administratifs, les métiers du nettoyage, du transport, des arts et spectacles sont aussi concernés par ces enjeux (la part des actifs de plus de 50 ans se situant autour des 25 %, celle des moins de 25 ans étant comprise entre 5 et 7 %).

II.2.4. Des enjeux liés à l'égalité hommes/femmes

Dans la région, une douzaine de domaines professionnels, représentant 22,6 % de l'emploi total, sont très peu féminisés. Dans les métiers du bâtiment (gros œuvre et second œuvre), de la mécanique et de la maintenance des moyens de transport, cette part est même inférieure à 7 %, tandis qu'elle ne dépasse pas 15 % dans les métiers du travail des métaux, de la mécanique générale, du transport, de la maintenance industrielle et des méthodes, de la sécurité, de l'industrie du bois et de la pêche. A l'inverse, 71 % des femmes actives bas-normandes sont concentrées dans 8 domaines professionnels, relevant tous du secteur tertiaire (services sociaux de proximité ; textile, habillement, cuir ; santé ; nettoyage ; services administratifs ; coiffure esthétique, services aux personnes ; banque, assurances et commerce).

II.2.5. Des enjeux liés aux difficultés de recrutement

Elaboré annuellement par la DIRECCTE, le ratio de tension est calculé en rapportant le nombre d'offres d'emplois enregistrées par Pôle Emploi au nombre de demandeurs d'emploi enregistré sur la même période. Un taux proche ou supérieur à 1 montre donc un nombre d'offres déposées supérieur au flux d'inscription dans le même domaine professionnel. Ce qui peut se traduire par des difficultés de recrutement. L'analyse de ce ratio peut comporter certaines limites (voir la présentation exhaustive qui en fait p. 41). Toutefois, observé sur plusieurs années, il permet d'identifier les domaines et familles professionnelles confrontés à des difficultés récurrentes de recrutement.

Le tableau ci-dessous suit les tensions de recrutement sur trois ans par domaines professionnels. Ainsi, seuls deux domaines connaissent des difficultés depuis trois ans (pêche, aquaculture, transport maritime et fluvial ; profession des activités socioculturelles et sportives), tandis que, avec un taux proche de 1, trois domaines connaissent une situation tendue depuis deux ans (industrie agroalimentaire, domaine interindustriel et logistique, manutention).

Domaines professionnels	Ratio de tension		
	2009	2010	2011
Agriculture, para-agriculture et environnement	0,56	0,56	0,56
Pêche, aquac. et transp. maritime et fluvial	1,87	1,50	1,49
GO du BTP, extrac., concep. et cond. de trav.	0,45	0,44	0,46
Second œuvre du bâtiment	0,49	0,48	0,46
Travail des métaux, mécanique générale	0,38	0,60	0,71
Maintenance industrielle et méthode	0,49	0,60	0,85
Mécanique et maintenance des moyens de transp.	0,50	0,70	0,67
Electricité, électronique	0,55	0,43	0,52
Industries graphiques	0,31	0,51	0,55
Chimie, plasturgie, biologie	0,53	0,68	0,78
Alimentation	0,82	0,82	0,69
Textile, habillement, cuir	0,43	0,54	0,67
Ind. du bois, de l'ameubl., du papier et du carton	0,20	0,29	0,41
Industries agro-alimentaires	0,79	0,94	1,03
Domaine inter-industriel	0,41	0,68	0,82
Transport	0,50	0,69	0,72
Logistique, manutention	0,32	0,94	0,86
Nettoyage	0,54	0,52	0,54
Sécurité	0,74	0,69	0,65
Informatique	0,26	0,31	0,29
Services administratifs	0,60	0,52	0,50
Banque, assurance	0,37	0,33	0,38
Commerce	0,54	0,45	0,46
Hôtellerie, restauration, tourisme	0,67	0,74	0,72
Arts et spectacles	0,25	0,30	0,35
Communication, information	0,21	0,30	0,21
Santé	0,63	0,65	0,66
Prof. des activités socioculturelles et sportives	1,19	0,81	0,84
Services sociaux et de proximité	0,30	0,27	0,27
Coiffure, esthétique et services aux personnes	0,36	0,43	0,34
Formation, recherche	0,63	0,89	0,88
Divers hors domaines professionnels	0,03	0,03	0,07

Evolution du ratio de tension de recrutement par domaines professionnels (2009-2011)

Source : DIRECCTE, traitement CESER

Si l'on affine ces données par familles professionnelles, 8 d'entre elles connaissent des difficultés de recrutement depuis trois ans et 6 depuis deux ans. 7 familles professionnelles industrielles sont concernées, dont trois relèvent de l'industrie agroalimentaire. 4 des 6 familles professionnelles connaissant des tensions récurrentes dans le secteur des services appartiennent aux services non marchands. Dans le domaine de l'agriculture, seule la famille des marins, pêcheurs, aquaculteurs est concernée. Cette dernière connaît une baisse importante du nombre d'offres déposées (905 en 2009, 706 en 2011), tandis que la demande d'emploi se maintient.

FAP		Ratio de tension		
		2009	2010	2011
Agriculture	Marins, pêcheurs, aquaculteurs	1,87	1,50	1,49
Industrie	Aut. OQ des IAA (hors viandes et pilotes)	1,15	0,85	1,08
	Apprentis et ONQ de l'alim. hors IAA	0,98	1,10	0,84
	OQ de la manutention	0,38	1,43	1,21
	Autres OQ de type industriel (dont pilotes)	0,47	1,36	1,09
	TAM de l'électricité et de l'électronique	0,61	0,92	1,06
	ONQ des industries AA	0,63	0,99	1,00
	Chaud., tôl., trac., serrur., métal., tuyau.	0,63	0,80	0,90
Services	Surveillants d'établissements scolaires	1,33	2,27	1,58
	Employés administratifs d'entreprise	1,20	1,09	1,01
	Au. prof. para-médicaux, psycho., psychothé.	0,89	1,14	0,88
	Infirmiers, sages-femmes	0,80	0,86	0,84
	Prof. du sport et de la culture	1,19	0,81	0,84
	Maîtrise des mag. et intermé. du commerce	0,75	1,86	1,12

Les familles professionnelles connaissant des difficultés récurrentes de recrutement
Source DIRECCTE, traitement CESER

La dynamique des domaines professionnels en Basse-Normandie peut aussi s'apprécier en observant les évolutions des offres et demandes d'emploi enregistrées à Pôle Emploi dans les 3 dernières années. Ainsi, si l'on croise l'évolution de l'offre et de la demande d'emploi, on peut tracer à grands traits une typologie des domaines professionnels selon leur dynamisme et leur attractivité (cf. tableau ci-après).

Typologie de l'offre, de la demande d'emploi et de la part d'emplois durables proposés	Dynamique du domaine professionnel	Domaines professionnels concernés en Basse-Normandie
<p>Une offre et une demande d'emploi enregistrées en baisse constante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - qui s'accompagne d'une baisse de la part d'emplois durable proposés - qui s'accompagne d'une augmentation de la part d'emplois durables proposés 	<p>Domaine professionnel peu dynamique et/ou de moins en moins attractif</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agriculture, para-agriculture, environnement - Pêche, aquaculture, transport maritime et fluvial - Electricité, électronique - Nettoyage - Sécurité - Services administratifs - Informatique (principalement les techniciens et opérateurs) - Banque et assurance (principalement les employés et techniciens des banques) - Second œuvre du bâtiment - Electricité, électronique
<p>Une augmentation de l'offre et de la demande d'emploi enregistrée qui s'accompagne souvent d'une augmentation de la part d'emploi durable proposée</p>	<p>Domaine professionnel dynamique et attractif</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenance industrielle et méthode - Mécanique et maintenance des moyens de transports - Industries graphiques - Textile, habillement, cuir (faible volume) - Industrie du bois, de l'ameublement, du papier et du carton (faible volume) - Industrie agroalimentaire - Logistique, manutention - Hôtellerie, restauration, tourisme - Communication, information - Santé - Coiffure, esthétique et services aux personnes - Formation, recherche
<p>Une augmentation de l'offre d'emploi et une baisse de la demande d'emploi enregistrées souvent conjuguées à une baisse de la part des emplois durables, avec un taux de demande d'emploi (demandeurs d'emplois disponibles) faible</p>	<p>Domaine professionnel dynamique qui peut souffrir, à terme, d'un manque d'attractivité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvriers du BTP, extraction, concepteurs et conducteurs de travaux - Chimie, plasturgie, biologie - Domaine inter-industriel - Transport - Arts et spectacles
<p>Une baisse de l'offre d'emploi et une hausse de la demande avec un taux de demande d'emploi plus élevé.</p>	<p>Domaine professionnel peu dynamique qui reste attractif pour les demandeurs d'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alimentation - Commerce - Profession des activités culturelles et sportives - Services sociaux de proximité - Divers hors domaine professionnel

Typologie du dynamisme et de l'attractivité des domaines professionnels en Basse-Normandie

Source : DIRECCTE, traitement CESER

III. CONTRIBUER A LA MISE EN ŒUVRE D'UNE APPROCHE ANTICIPATRICE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS EN BASSE-NORMANDIE

Le présent rapport s'inscrit dans la réflexion globale menée par les acteurs régionaux de l'emploi et de la formation en matière de prospective et d'anticipation de l'emploi et des qualifications, formalisée dans le premier axe de travail du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), signé par la Région, l'Etat et le Rectorat en 2011.

Dans un premier temps, cette partie s'attache à dresser un état des lieux des sources de données, dispositifs et des outils mobilisables pour engager une réflexion anticipatrice. Dans un deuxième temps, il est proposé une approche méthodologique ayant pour ambition de servir de base de travail aux réflexions ultérieures relatives aux besoins en qualification des secteurs économiques stratégiques de la région que le CESER mènera dans le cadre de rapports ultérieurs.

III.1. DONNEES, ACTEURS ET OUTILS MOBILISABLES POUR UNE ANALYSE ANTICIPATRICE

III.1.1. Les sources de données régionales

III.1.1.1. Les bases de données de l'ERREFOM

Structure associative financée par l'Etat et la Région dans le cadre du Contrat de Projet Etat-Région, l'Espace Régional de Ressources sur l'Emploi, la FORMation et les Métiers (ERREFOM) est le Centre d'Animation de Ressources et d'Informations sur la Formation (CARIF) et l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF) de Basse-Normandie¹⁸.

Pour l'année 2012, l'ERREFOM a défini 4 axes de travail permettant de faciliter une approche anticipatrice.

Le premier axe concerne le renforcement du système d'information statistique. L'ERREFOM a élaboré et met régulièrement à jour trois bases de données s'appuyant sur les chiffres et données fournies par les producteurs de statistiques régionaux (INSEE, DIRECCTE, Pôle Emploi, Région, Rectorat...) :

- La base de données "animation territoriale" sert à outiller la réflexion des acteurs. Elle permet de réaliser un diagnostic emploi formation pour chacun des onze territoires couverts par les Comités Locaux Emploi Formation et les Equipes Locales de Coordination.

¹⁸ Présents dans chaque région, les CARIF-OREF constituent un réseau d'opérateurs auprès des professionnels de la formation. En relation avec les partenaires sociaux et les acteurs de la formation professionnelle, ils assurent trois missions principales : alimenter et venir en appui des réseaux d'informateurs locaux en contact avec le public, favoriser l'accès à l'information sur la formation, contribuer à une organisation cohérente de l'offre de formation.

- La base de données "portrait de familles des métiers" présente les caractéristiques des actifs bas-normands répartis selon 115 familles professionnelles, regroupées en 32 domaines professionnels.
- La base de données "portraits de secteurs" dresse un portrait statistique de chaque secteur économique (chiffres clés du secteur et répartition géographique des emplois, profil des salariés, conditions de travail). Elle s'appuie sur les Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) de l'INSEE classées selon la nomenclature NAF 38¹⁹.

Le deuxième axe de travail est la mise en œuvre d'une démarche prospective qui s'articule autour de deux actions :

- L'ERREFOM met en place une veille documentaire sur les études et travaux au niveau national. Un premier travail de recensement d'analyse des contenus et missions des 126 Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications vient d'être effectué à ce titre.
- L'association participe à un groupe de travail national regroupant plusieurs CARIF-OREF sur la prospective régionale des emplois et des qualifications. Plusieurs thématiques sont abordées : prospective sectorielle et inter sectorielle, méthodes d'analyse qualitative (définition et pratiques / variables déterminantes de l'analyse qualitative). Ce groupe participe actuellement à l'élaboration d'un modèle économétrique permettant une projection quantitative des besoins en matière d'emploi au niveau régional initié par le CARIF-OREF de la Région Centre.

Enfin, sur demandes des acteurs, l'ERREFOM produit régulièrement des "études flash", des tableaux de bord ou des états des lieux précis de certains secteurs ou métiers. Les plus récentes concernent "les métiers de la relation client à distance", "les services à la personne" et "les besoins en formation continue des professionnels de la pêche". En 2005 l'ERREFOM a produit une étude sur "l'évolution de la qualification des emplois dans les bassins de la région".

III.1.1.2. "Le baromètre régional des professions en tension de recrutement"

Publié par la DIRECCTE, ce baromètre fait le point sur les métiers qui rencontrent des tensions de recrutement. Il s'appuie sur les offres et les demandes d'emploi enregistrées à Pôle Emploi et leur évolution annuelle, le taux de satisfaction des offres, le taux de demande d'emploi et les caractéristiques générales des Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM).

Ces données sont consultables au niveau régional, départemental et par zone territoriale des Equipes Locales de Concertation.

Un métier est déclaré "en tension" lorsqu'il cumule plusieurs critères :

- un ratio de tension²⁰ supérieur à 0,8 (nombre d'offres collectées voisin ou supérieur à celui des nouvelles demandes enregistré sur la même période) ;

¹⁹ Nomenclature d'Activité Française.

²⁰ Le ratio de tension est obtenu en rapportant le nombre d'offres d'emploi sur la demande d'emploi de chaque métier.

- un taux de demande d'emploi²¹ inférieur à 9,5 % ;
- un taux de satisfaction des offres inférieur ou égal à 83 % (soit près de 5 points inférieur au taux de satisfaction sur l'ensemble des offres traitées par Pôle Emploi) ;
- un nombre d'offres collectées supérieurs à 30.

Le baromètre, publié annuellement au cours du premier trimestre, présente de façon synthétique, les dix professions en forte tension de recrutement.

Une des principales limites de cet outil réside dans le fait qu'il s'appuie uniquement sur les offres enregistrées à Pôle Emploi, qui sont loin de représenter l'intégralité du marché du travail. Il est donc à manier avec précaution, notamment pour les professions qui ne sollicitent que très partiellement les services de Pôle Emploi pour effectuer leurs recrutements. Par contre, il semble possible de dégager certaines tendances en suivant les ratios de tension sur plusieurs années.

III.1.1.3. L'enquête des Besoins de Main d'Œuvre de Pôle Emploi

L'enquête nationale des Besoins de Mains d'Œuvre (BMO) est réalisée tous les ans par Pôle Emploi en collaboration avec le CREDOC. Elle fait l'objet d'une importante communication courant avril.

L'enquête, réalisée entre novembre et décembre auprès des entreprises régionales²², vise à connaître leurs besoins de recrutement pour l'année qui vient, les difficultés de recrutement qu'elles risquent de rencontrer, le caractère saisonnier des emplois proposés. En 2012, sur près de 39 600 établissements concernés en Basse-Normandie, 10 000 ont répondu au questionnaire (taux de retour de 25,5 %). Les réponses obtenues ont été redressées de manière à obtenir des résultats représentatifs des établissements de la région. Depuis 2011, l'enquête fait l'objet d'une comparaison par bassins d'emploi entre les besoins de recrutements et le fichier des demandeurs d'emploi, afin de caractériser les différences entre l'offre et la demande et de proposer des actions en réponse.

Elle est complétée à six mois par une enquête téléphonique auprès d'un échantillon d'entreprises pour obtenir des informations complémentaires sur l'évolution à court et moyen terme de leur activité, leurs besoins en terme de compétences, les recrutements envisagés, les difficultés éventuelles que les entreprises pensent rencontrer au moment des recrutements et les solutions envisagées pour les résoudre. En 2012, 394 entreprises ont répondu à ce questionnaire complémentaire. De plus,

Enfin, depuis 2011, Pôle Emploi réalise une enquête téléphonique (ECHO) six mois après l'enquête BMO pour faire le point au cours de l'année sur l'évolution des besoins de main d'œuvre.

²¹ Le taux de demande d'emploi est le rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi (catégories A et B) et la population active ayant un emploi, auquel on ajoute les demandeurs d'emploi restant inscrits.

²² Etablissements relevant de l'assurance chômage, élargi en 2010 aux établissements employant occasionnellement des salariés, aux établissements du secteur agricole, aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs.

III.1.1.4. Les études et statistiques de l'INSEE

Ponctuellement, l'INSEE réalise des études régionales sur des questions qui peuvent nourrir la réflexion sur l'anticipation des besoins. Les études concernant l'évolution de la population active (passée ou à venir), celles sur les dynamiques régionales de l'emploi et de l'économie pourraient être mobilisées pour un cadrage général. Les travaux concernant certaines branches professionnelles, secteurs ou métiers, même si elles ne comportent que très rarement un volet prospectif, peuvent être utiles à la compréhension des dynamiques à l'œuvre au niveau régional.

III.1.2. Les outils et dispositifs à portée prospective

III.1.2.1. Les observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications

Si les premiers Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications (OPMQ) voient le jour dans les années 90, la majorité des structures existantes ont été créées suite à l'accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004, qui invitaient les branches professionnelles non encore pourvues à se doter d'un tel outil. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 "sur le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie" réaffirme l'intérêt des observatoires, dont les missions sont enrichies. Ils doivent désormais "contribuer à une meilleure information et orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi qu'à la définition de politiques de formations et de certifications professionnelles prenant en compte les évolutions qualitatives et quantitatives des secteurs d'activité, des métiers et des emplois". De plus, le lien entre ces observatoires et les Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation (CPNE) des branches professionnelles est renforcé, ces dernières examinant périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois "en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications". Les branches professionnelles sont invitées à "favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre de ces observatoires". Au terme de l'ANI du 14 novembre 2008, les observatoires prospectifs doivent permettre d'outiller les réflexions menées au titre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Une étude²³ menée en 2010 par le Centre d'Etudes et de Recherches sur l'Emploi et la Qualification (CEREQ) pour le compte du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) fait état de 126 OPQM effectivement créés. Les annexes proposent un annuaire permettant d'avoir une vision exhaustive de ces outils. L'étude porte sur le fonctionnement de 109 d'entre eux.

De cette approche globale, il ressort que ces structures sont très atomisées ; 40 % couvrent moins de 8 500 entreprises comprenant moins de 22 000 emplois, le plus "petit" ne concernant que 8 entreprises et 900 emplois. 88 ne concernent qu'une seule branche professionnelle.

Instances à gouvernance paritaire créées par voie conventionnelle, ces observatoires sont peu structurés ; seuls 19 % sont dotés d'une personnalité juridique

²³ A. d'Agostino, A. Delanoë, J. Machado, "Etat des lieux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications", CEREQ, 2010.

et physique propre, la très grande majorité s'organisant dans le cadre d'une mission au sein des différentes instances de la branche professionnelle concernée (42 % sont portés par un Organisme Paritaire Collecteur Agréé -OPCA-, 20 % par l'organisation patronale).

Les moyens qui leur sont alloués sont globalement très limités. Seuls 20 % des OPQM ont une équipe dédiée, plus de la moitié fonctionne avec une seule personne, le plus souvent à mi-temps. Même si certains (très rares) peuvent avoir des budgets conséquents (jusqu'à 2 millions d'euros), la moitié des 126 OPQM recensés ont un budget inférieur ou égal à 50 000 euros, contre un quart qui dispose d'un budget supérieur à 214 000 euros. 80 % de ces financements proviennent de la ligne de professionnalisation des OPCA.

La nature des productions est en revanche assez homogène. Trois grands types de travaux sont majoritairement effectués par ces observatoires : 63 % ont réalisé des études (métiers, approches sectorielles ou thématiques), viennent ensuite l'établissement de bases de données statistiques (59 %), de nomenclatures (58 %) et de répertoires des métiers (56 %).

Plus rares, les travaux prospectifs sont plutôt le fait des observatoires les plus anciens, les mieux dotés financièrement et humainement, qui portent des bases de données statistiques sur le secteur et les métiers. Ils s'inscrivent avant tout dans des approches globales des secteurs plutôt que dans une logique segmentée ou ciblée. La plupart de ces travaux s'appuient sur des groupes de travail organisés au sein de la branche, permettant d'affiner l'approche qualitative. Si la majorité de ces travaux prospectifs comporte des analyses d'impact des facteurs d'évolution sur les métiers, les emplois et les qualifications, rares sont ceux qui vont jusqu'à élaborer des scénarii de besoins en qualification et en renouvellement de la main-d'œuvre. Toutefois, des travaux récents montrent une évolution sur cette question. En octobre 2012, l'observatoire de la métallurgie vient de publier une étude prospective approfondie concernant les besoins en emplois et en qualifications de la branche professionnelle à l'horizon 2020²⁴.

L'accès aux données collectées et traitées par les observatoires est assez hétérogène. Si 66% déclarent mettre en œuvre une politique de communication et de diffusion, seuls 26 des OPQM interrogés ont un site internet dédié. Les principales cibles de cette communication sont avant tout les branches professionnelles et les entreprises, même si près d'un tiers d'entre eux déclare communiquer leurs travaux à destination de partenaires extérieurs à la branche professionnelle (ministères, Service Public de l'Emploi, établissements de formation initiale, collectivités territoriales).

L'approche territoriale des observatoires prend principalement deux formes. La plus répandue est la territorialisation de certaines données nationales matérialisées sous la forme de tableaux de bords régionaux. A titre d'exemple, l'Observatoire Prospectif du Transport et de la Logistique (OPTL) publie un tableau de bord régional annuel présentant les principales caractéristiques du secteur et leurs évolutions (établissements, effectifs, démographie, mouvement de main d'œuvre, intérim, marché du travail, formation et éléments de prospective à un an).

²⁴ "Etude prospective sur l'évolution des emplois et les métiers de la métallurgie", menée en collaboration avec le cabinet Ambroise Bouteille et le BIPE.

Certains secteurs professionnels ont une démarche d'observation territoriale plus aboutie, qui se concrétise par la mise en place d'un référent de l'observatoire national dans les régions, voire la mise en place d'un observatoire régional dédié, porté par les représentants régionaux de la branche professionnelle concernée. En lien étroit avec le niveau national, ces entités régionales peuvent formaliser des bases de données et produire des études régionales.

III.1.2.2. Les observatoires prospectifs régionaux en Basse-Normandie

En Basse-Normandie, une dizaine de démarches régionales de recueil et de traitement des données emploi - formation ont été repérées. Avec le soutien du Conseil Régional dans le cadre des Chartes Qualité Emploi Formation (voir infra), 6 secteurs ont mis en place un observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications (l'Association Régionale pour le Développement des Emplois et des Formations Agroalimentaires, la filière équine dans le cadre d'EQUIRESSOURCES, le bâtiment), ainsi que la Chambre des Métiers et de l'Artisanat Régional, la Chambre de Commerce et d'Industrie Régionale (CCIR), la Chambre Régionale d'Agriculture et la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire (CRESS).

A ces approches spécifiquement régionales, on peut ajouter certains observatoires nationaux, qui produisent des tableaux de bord statistiques régionaux (l'observatoire de l'hôtellerie-restauration, l'Observatoire Prospectif des Transports et de la Logistique, l'Association Nationale pour la Formation Automobile,...)

III.1.2.2.1. L'Observatoire Prospectif régional des Métiers du Bâtiment

En 1985, le Conseil Régional sollicite les branches sur leurs besoins pour élaborer le Schéma Prévisionnel des Formations. La Fédération Française du Bâtiment profite de cette occasion pour entamer une réflexion sur la mise en œuvre d'un outil permettant une lisibilité accrue de ses besoins en termes de qualification et de compétences. Construit avec le soutien technique de l'Institut d'Administration des Entreprises et du Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics (CCCA BTP), l'observatoire régional naît en 1991, avec pour double objectif d'être un outil d'aide à la décision dans le cadre de la mise en œuvre de formations et un outil d'information des professionnels du secteur.

Situé à la Maison du Bâtiment de Caen et rattaché à la Fédération Française du Bâtiment, l'observatoire se compose d'un chargé d'études à temps plein et d'une assistante et d'un appui technique. Son budget est de 85 000 euros par an, financé à 50 % par le Conseil Régional, 40 % par la FFB et 10 % par d'autres financeurs. Il travaille en étroite collaboration avec la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation de la branche du bâtiment.

Les données traitées par l'observatoire proviennent principalement de quatre sources :

- la caisse des congés payés pour toutes les informations concernant les salariés ;
- un partenariat avec Pôle Emploi pour caractériser la demande d'emploi ;
- les données statistiques du Centre Régional d'Information Economique et de Concertation de la construction et des travaux publics de Basse-Normandie (CRIEC) ;

- des enquêtes qualitatives menées auprès des salariés, des apprentis et des employeurs du secteur.

En matière de prospective, l'observatoire mène tous les cinq ans une prévision économique sur l'évolution du secteur, définissant trois scénarii. Cette prévision fait alors l'objet d'une concertation au sein de la branche professionnelle et auprès des entreprises pour une précision qualitative des données. Ce travail permet une analyse statistique des besoins à moyen terme en matière d'emploi.

III.1.2.2.2. L'observatoire de l'Association Régionale pour le Développement des Emplois et de Formations Agroalimentaires (ARDEFA)

Créée en 2001 et financée par la Région, les Conseils Généraux de la Manche et de l'Orne, l'ARDEFA compte près d'une cinquantaine d'adhérents et de partenaires. Ses principales missions sont d'accompagner les entreprises adhérentes dans leurs politiques de recrutement et de formation (appui conseil aux politiques de ressources humaines, recensement et publication des offres d'emplois, CVthèque...) et de promouvoir les métiers de l'agroalimentaire (réalisation de portraits de métiers, participations aux manifestations comme la semaine de l'industrie, place aux métiers).

L'association porte l'observatoire régional emploi formation de l'agroalimentaire, mis en œuvre dans le cadre de la Charte Qualité Emploi Formation contractualisée entre la Région et les industries agroalimentaires.

L'observatoire régional publie chaque année un "tableau de bord de l'emploi et de la formation des industries agroalimentaires en Basse - Normandie" présentant les données globales du secteur, les établissements et les effectifs, la structure de l'emploi, le marché du travail et la formation. Ce tableau de bord présente les difficultés de recrutement à court terme, en s'appuyant sur les tensions de recrutement et les résultats de l'enquête en Besoins de Main d'œuvre de Pôle Emploi. Cette approche est complétée par une enquête annuelle sur les besoins de recrutement pour l'année à venir (questionnaire en ligne envoyé à un échantillon de 110 entreprises régionales du secteur les interrogeant sur les besoins de main d'œuvre dans l'année à venir, les pratiques de recrutement, les difficultés rencontrées, les stratégies mises en œuvre pour y faire face...). En 2011, 22 entreprises avaient répondu au questionnaire.

III.1.2.2.3. EQUIRESSOURCES

L'observatoire régional "emploi formation" de la filière équine a été créé en 2010 au sein du pôle de compétitivité de la filière. Il a publié en mars 2012 un rapport régional "emplois, métiers et formations dans la filière équine en Basse-Normandie" qui, dans une dernière partie "les besoins du marché du travail", analyse à court terme les tensions de recrutement quantitatives et qualitatives. Il a réalisé deux études à caractère prospectif : "la traction animale dans les collectivités bas-normandes : étude de bilan et perspectives d'avenir", commandée par le Conseil

Régional et une étude en cours sur le métier de palefrenier-soigneur²⁵ menée en partenariat avec l'Université de Caen.

III.1.2.2.4. L'observatoire de la Chambre de Commerce et d'industrie Régionale

L'observatoire "emploi formation" de la Chambre de Commerce et d'Industrie a été mis en place en 2008, dans le cadre de la Charte Qualité Emploi Formation signée entre la CCIR et le Conseil Régional.

Il produit chaque année un tableau de bord du commerce en Basse-Normandie (établissements, salariés, marché du travail, métiers en tension et projets de recrutement à court terme, formation -initiale, continue des salariés). Celui de 2009 faisait, de plus, un point sur la prise en compte du développement durable dans les établissements de commerce bas-normands.

III.1.2.2.5. L'Observatoire de la Chambre régionale d'Agriculture

L'observatoire a été créé en 2007, avec le soutien financier du Conseil Régional et a bénéficié de l'appui technique de l'ERREFOM lors de sa création. L'animation est assurée par une personne. Les données mobilisées proviennent principalement des producteurs de statistiques du secteur (MSA, DRAAF, fonds d'assurance formation), complétés de données globales fournies par la DIRECCTE et l'INSEE. Il est rattaché à la commission emploi - formation - travail de la Chambre Régionale d'Agriculture de Normandie, qui couvre la Haute et la Basse-Normandie.

L'observatoire publie une fois tous les deux ans les "chiffres clés de l'emploi et de la formation", présentant de façon synthétique les caractéristiques des entreprises, des salariés et du marché de l'emploi, de la formation initiale et continue de l'agriculture en Basse-Normandie. Cette brochure fait aussi le point sur quelques évolutions en cours au sein du secteur (point sur le développement des exploitations biologiques et des exploitations en conversion, le développement des circuits courts et le tourisme rural). Depuis 2011, l'observatoire publie une version synthétique de l'emploi agricole des deux régions.

Depuis 2011 et le transfert des missions de service public de l'installation/transmission aidée à la Chambre d'Agriculture, la structure s'est enrichie d'un observatoire régional concernant ce thème, qui publie annuellement des chiffres clés.

Ponctuellement, l'observatoire peut être saisi d'études sur certaines filières (les actifs de la filière bois en 2010, les actifs de la filière des jardiniers espaces verts, les actifs de la filière conchyliculture, les dynamiques de développement des structures d'employeurs de main d'œuvre des filières agricoles de production en 2011...). Dans le cadre de la Charte Qualité Emploi Formation contractualisée avec la Région Basse-Normandie, il mène actuellement une étude sur la filière pépinière-horticulture en partenariat avec l'association Hortipépi.

Si l'approche prospective est envisagée par l'observatoire, elle est encore peu structurée. Une première étape est actuellement engagée dans le cadre du rapprochement entre l'observatoire et le service économie/prospective de la Chambre

²⁵ "Palefrenier-soigneur : un métier en mutation ? Etat des lieux et perspectives d'avenir".

Régionale. L'observatoire régional de l'installation/transmission propose une prospective à moyen terme sur cette question. Enfin, l'observatoire a récemment travaillé à une déclinaison régionale des principaux résultats de l'étude nationale "le monde agricole en tendances : un portrait social prospectif des agriculteurs" publiée par le Ministère de l'agriculture.

III.1.2.2.6. L'observatoire de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat Régional

L'observatoire régional de l'artisanat a bénéficié du soutien financier du Conseil Régional et de l'appui technique de l'Université pour la partie informatique. Les objectifs affichés sont d'analyser le secteur de l'artisanat et ses enjeux, d'anticiper les besoins des entreprises et des territoires en matière de formation, d'emploi et d'accompagnement économique. Toutefois, l'observatoire présente avant tout les évolutions économiques de l'artisanat, les données sur l'emploi et la formation étant difficiles à collecter et analyser pour les métiers de l'artisanat, qui obligent à un croisement de plusieurs sources statistiques. Ainsi, l'observatoire publie deux fois par an (en mai et en novembre) une note de conjoncture présentant l'évolution globale de l'artisanat au niveau régional et des trois départements, ainsi que l'évolution de l'activité, de l'emploi et de l'investissement dans les secteurs (alimentation, production, bâtiment, services). La CMAR peut ponctuellement réaliser des études d'opportunité pour l'ouverture d'une section en apprentissage, ou proposer une analyse prospective des évolutions dans certains secteurs d'activité, la dernière en date concernant les évolutions à prévoir dans les métiers de l'alimentation.

III.1.2.2.7. L'Observatoire Régional de l'Economie Sociale et Solidaire (ORESS)

L'ORESS, créé en 2008, est porté par la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire et financé par l'Etat, la Région et la Caisse des Dépôts. Sa gouvernance s'organise autour d'un comité de pilotage composé des financeurs (Etat et Région) et des membres désignés du Conseil d'Administration de la CRESS²⁶ chargé de définir les grandes orientations et d'un comité de suivi des études (experts, fournisseurs de données, acteurs de l'ESS, OPCA...). Pour diffuser ses travaux et favoriser la réflexion, l'ORESS organise deux fois par an des journées de travail avec ses différents partenaires.

Il publie annuellement un tableau de bord régional présentant les principales caractéristiques et l'évolution de l'emploi et des employeurs du secteur. Il réalise ponctuellement des études (sectorielles, sur les salariés de l'ESS, territoriales...).

Même si certaines études menées par ces observatoires peuvent avoir une réflexion prospective, il semble que, généralement, leurs travaux n'abordent que très partiellement cet aspect.

²⁶ Union Régionale des Sociétés COopératives et Participatives (URSCOP), Crédit Coopératif Mutualité Française, COORACE et CPCA.

III.1.2.3. Les outils et dispositifs

III.1.2.3.1. Les Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) de la DIRECCTE

Institués en 2005, les EDEC prennent la suite des Engagements De Développement de la Formation (EDDF) et des Contrats d'Etudes Prospectifs (CEP). Plus axés sur la relation emploi formation que ces dispositifs précédents, les EDEC visent à impulser et encourager les projets et les initiatives des partenaires sociaux ou des territoires pour développer l'emploi et les compétences.

Un EDEC est contractualisé entre l'Etat (un ministre pour les EDEC à portée nationale, le préfet de Région pour les EDEC territoriaux) et les partenaires sociaux de la branche bénéficiaire. Les collectivités locales, notamment les Régions, concernées par le volet formation, peuvent être cosignataires.

Il comporte deux parties distinctes mais complémentaires:

- Le volet prospectif et appui technique (Contrat d'Etudes Prospectif) : réalisé par un mandataire indépendant désigné par les signataires de l'EDEC, il vise à établir un diagnostic économique et social du secteur/territoire étudié, définir des hypothèses d'évolutions à court et moyen termes et propose des actions pour accompagner l'évolution des emplois et des compétences. L'étude prospective dresse un panorama de l'ensemble des évolutions de la branche, du secteur ou du territoire (mutations économiques, technologiques, démographiques et sociales, les questions liées à l'attractivité des métiers, la structuration des politiques de branches) et pointe les conséquences sur l'emploi et la formation.
- Le volet opérationnel : Les Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC). Sur la base des conclusions du CEP, un programme d'actions concerté est élaboré pour anticiper les évolutions repérées et leurs conséquences en matière d'emploi et de formation. Les actions mises en œuvre doivent notamment permettre la prévention des risques et l'obsolescence des compétences, l'accompagnement des mobilités et des évolutions professionnelles, le maintien et le développement des compétences, l'accès à une qualification reconnue et transférable.

Le financement est assuré par les cosignataires et le Fonds Social Européen peut être mobilisé. Le financement de l'Etat ne peut excéder 50 % du montant de l'étude prospective et son intervention financière sur les ADEC se fait en fonction des priorités définies par la politique nationale de l'emploi.

En 2011, la DIRECCTE fait état de 4 EDEC importants en cours dans la région :

- L'EDEC concernant l'anticipation des démobilisations des salariés intervenant sur le chantier de l'EPR, leur mobilité professionnelle et la sécurisation de leurs parcours professionnels (en partenariat avec le FONGECIF et CONSTRUCTYS). Contractualisé en juillet 2010, le CEP, présenté en novembre 2011, préconise une série d'actions autour des thématiques suivantes (informer, accompagner, prospecter, former, renforcer le partenariat). Certaines de ces actions sont aujourd'hui mises en œuvre par les partenaires emploi formation intervenant sur le chantier (Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin, Pôle Emploi, Conseil Régional, AFPA, OPCA, partenaires sociaux, entreprises...).

- L'implication dans l'EDEC contractualisé au niveau national dans le cadre de l'accompagnement de la charte automobile, réalisé en partenariat avec l'IUMM et PLASTALLIANCE.
- L'EDEC national concernant la charte des industries agroalimentaires, en partenariat avec AGEFAFORIA et OPCA 2.
- L'EDEC national concernant les bâtiments et travaux publics, en partenariat avec CONSTRUCTYS.

De plus, l'EDEC national contractualisé en 2009 avec la Commission Paritaire Nationale de l'emploi du travail temporaire a débouché sur la publication d'une étude prospective des métiers de l'intérim et la formation de près de 3 000 intérimaires pour un budget global de 23 millions d'euros.

D'autres accords-cadre de moindre envergure sont encore en cours en 2011 :

- L'EDEC contractualisé avec la FRSEA pour la période 2007-2013 intitulé "mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques : quelles conséquences, quels impacts sur l'emploi et les métiers dans le secteur agricole bas-normand", pour lequel la Chambre Régionale d'Agriculture a été désignée comme organisme support.
- L'EDEC contractualisé avec le secteur du tourisme, dont le Contrat d'Etudes Prospectives, portant sur la période 2006-2011, a notamment débouché sur des actions de formation et de professionnalisation actuellement mises en œuvre par le Comité de Liaison Inter Consulaire de Normandie, dans le cadre de son programme annuel de formations.
- L'implication dans l'EDEC national concernant le travail temporaire, contractualisé avec la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi du secteur, en partenariat avec PRISME et le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire.

En 2011, la DIRECCTE a consacré 1,5 million d'euros à la mise en œuvre de ces EDEC, 87 % de ces crédits allant sur les 4 premiers. Plus de 2 600 salariés ont déjà bénéficié des actions mises en œuvre dans le cadre des ADEC (70 % de personnes de bas niveaux de qualification et 30 % de personnes de plus de 45 ans, publics cible des actions financées par l'Etat).

III.1.2.3.2. Les outils mis en œuvre par les MEF

Certains outils sont mis en œuvre par les Maisons de l'Emploi et de la Formation, dont le cahier des charges national, précisé en 2009, confie à ces structures une mission d'observation d'anticipation des mutations économiques. Elles doivent ainsi mener "des actions de coordination et d'informations spécialisées à destination des acteurs locaux, institutionnels et économiques, afin de leur permettre de mieux anticiper les mutations économiques sur le territoire concerné". Outre leur participation active aux Equipes Locales de Coordination, les MEF mènent souvent des actions spécifiques d'anticipation des besoins des entreprises locales en matière d'emploi et de formation.

➤ *L'approche prospective expérimentée par la Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Agglomération Caennaise*

En 2013, la MEFAC souhaite expérimenter une méthode prospective concernant les emplois, les métiers et les qualifications sur son territoire. Sur la base des grandes tendances d'évolution des secteurs économiques observés, il s'agit de mettre en place les conditions de réponses aux besoins en emplois et en formation qui en découleront. L'observation s'intéressera particulièrement aux passerelles à mettre en œuvre pour favoriser les changements de métiers et les socles de connaissance et de compétences de base attendues dans certains secteurs. Cette approche doit servir d'outils d'aide à la décision pour tous les acteurs de l'emploi et de la formation.

La démarche devrait s'organiser en deux temps. Une première partie quantitative, s'appuyant sur les données statistiques des secteurs étudiés, devrait permettre de mieux appréhender les évolutions du territoire en termes d'emplois et de qualifications. Elle sera enrichie d'une approche qualitative prenant la forme d'un dialogue avec les acteurs du secteur (tables rondes, entretiens,...). Pour l'accompagner dans cette expérimentation, la MEFAC devrait faire appel à un cabinet spécialisé dans ce type de démarche.

➤ *Les actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales de la MEF du Pays d'Argentan et du Pays d'Auge Ornaïs (PAPAO) et de la MEF d'Alençon*

Les deux MEF de l'Orne ont organisé des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur leur territoire respectif. Sur la base d'un questionnaire envoyé aux entreprises, elles ont pu recueillir des informations permettant de connaître leurs pratiques en matière de recrutement, de formation et l'évolution attendue de leurs activités à court terme et les conséquences en matière d'emploi.

➤ *Le pôle Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences de la MEF du Cotentin*

La MEF du Cotentin est dotée d'un pôle "gestion prévisionnelle des emplois et des compétences", qui met en œuvre les actions prévues sur cette thématique dans le cadre du plan d'actions 2011 - 2014, en lien avec l'animation territoriale emploi formation de la zone.

Sur la base d'un diagnostic territorial de la filière tourisme, la MEF met en œuvre un plan d'actions, dont une partie concerne l'adaptation de l'offre de formation aux besoins des entreprises locales. Un recensement précis de ces besoins a été effectué et l'offre de formation locale est sollicitée pour y répondre. Cette réflexion doit notamment permettre de mesurer la pertinence de l'ouverture d'une section tourisme de niveau BTS au lycée professionnel de Sauxmarais.

Membre de l'Equipe Emploi Formation intervenant spécifiquement sur le chantier de l'EPR, la MEF est chargée de la mise en œuvre d'une partie des actions préconisées suite à l'Engagement de Développement d'Emplois et des Compétences concernant l'après grand chantier Flamanville 3. A ce titre, elle assure la prospection des entreprises susceptibles d'accueillir les salariés à l'issue de leur intervention sur le

chantier et participe à l'accompagnement des personnes dans l'évolution de leurs compétences.

La MEF du Cotentin fait partie du programme national "maisons de l'emploi et développement durable" élaboré par l'ADEME et Alliances Ville Emploi. Impliquant une trentaine de Maisons de l'emploi en France, il vise à identifier les compétences et les qualifications requises pour occuper les emplois induits par la mise en œuvre des mesures issues du Grenelle de l'environnement et organiser des plans d'actions territoriaux pour que ces emplois soient pourvus. Pour le Cotentin, les filières accompagnées dans ce cadre sont le BTP, les métiers de la mer et énergies renouvelables. Concernant ce dernier secteur, la MEF est particulièrement impliquée dans le développement de l'éolien offshore, le port de Cherbourg ayant été désigné comme lieu de construction et d'assemblage des mâts et des pâles des éoliennes qui seront installées dans le parc au large de Courseulles sur Mer. A ce titre, elle mène actuellement, avec les autres acteurs de l'animation territoriale emploi formation, EDF et ALSTHOM, une réflexion prospective sur les métiers et compétences nécessaires à cette nouvelle activité (publication d'un annuaire des métiers de l'éolien offshore) et sur les passerelles à organiser pour que des salariés intervenant actuellement sur la construction de l'EPR puissent, à terme, se reconvertir dans la filière des énergies marines renouvelables.

Enfin, dans le cadre de sa fonction "information, orientation", la MEF propose sur son site internet une rubrique présentant les métiers d'avenir dans le Cotentin. Pour les filières de l'industrie, des énergies marines renouvelables, du bâtiment, du nautisme, du tourisme et de la santé et du social, sont présentées des données présentant la filière, les métiers exercés, les passerelles possibles d'un métier à l'autre, les événements et les vidéos concernant chacun de ces domaines.

III.1.3. Les espaces de dialogue

III.1.3.1. Les espaces internes aux branches : les Commissions Nationales et Régionale Paritaires Emploi Formation (CPNE et CPRE)

Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) ont été instaurées dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969 afin de doter les branches professionnelles d'instances d'observations de l'évolution de l'emploi et des qualifications. Leurs attributions d'origine ont été renforcées lors d'accord nationaux interprofessionnels ultérieurs, notamment ceux du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie, du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du 5 octobre 2009 relatif à l'accès des salariés tout au long de la vie.

Les CPNE ont une mission générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche. A ce titre, elles doivent :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.

Dans ce cadre, elle procède périodiquement à l'examen :

- des évolutions et des diplômes et des titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- du bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections technologiques et professionnelles et mentions complémentaires en concertation avec l'échelon régional ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles qui doivent être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Pour outiller leur réflexion, les CPNE procèdent tous les trois ans à l'examen de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en s'appuyant notamment sur les travaux des observatoires des métiers et des qualifications. Elles communiquent sur les besoins de la branche auprès des entreprises, des salariés et des organismes compétents de la branche. Les travaux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menées par les entreprises et les organismes de la branche doivent être communiqués à la CPNE.

Elles peuvent être déclinées au niveau régional lorsque la densité de la profession les rend possibles ou souhaitables.

En Basse-Normandie, plusieurs branches professionnelles (aide à domicile, hôtellerie-restauration et activités de loisirs, bâtiment, travaux publics, métallurgie...) ont mis en place une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation. Elles assurent au niveau régional les mêmes missions que celles de la CPNE dont elles dépendent et sont en cela les principaux interlocuteurs des pouvoirs publics chargés de la mise en œuvre des politiques d'emploi et de formation. Signataires des Chartes Qualité Emploi Formation contractualisées avec le Conseil Régional (voir infra), elles sont, à ce titre, consultées pour avis sur les demandes d'ouvertures de sections par voie d'apprentissage.

III.1.3.2. Les espaces de dialogues interinstitutionnels

III.1.3.2.1. Des espaces de dialogue nationaux sur les qualifications : les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC)

Les commissions Professionnelles Consultatives sont des instances nationales installées auprès des ministères ayant des compétences en matière de formation. Créées en 1972, leurs missions ont été renforcées par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Espace de dialogue entre ces ministères et les branches professionnelles sur la question de l'évolution des formations, elles sont composées de 4 collèges (représentant des salariés, des employeurs, des pouvoirs publics et des personnalités qualifiées). Les CPC sont organisées selon un schéma de répartition possible en vingt grands champs d'activités économiques. A ce jour, 14 CPC sont

rattachées au Ministère de l'Education Nationale, une à celui de l'Agriculture, six à celui du Ministère du Travail, une au Ministère de la Jeunesse et des Sports.

Les CPC sont obligatoirement consultées d'une part, sur l'opportunité de la suppression rénovation ou création des diplômes ou titres professionnels proposés par le ministère auxquels elles se rattachent, et d'autre part sur les contenus des projets élaborés. L'avis rendu porte sur la conception d'ensemble du diplôme au regard de la réalité des emplois et des qualifications visées. La CPC peut être force de proposition sur l'évolution des diplômes et des titres.

III.1.3.2.2. Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP)

Depuis la loi relative à l'orientation et la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2009, le CPRDFP est signé par l'Etat, la Région et le Rectorat.

Ses objectifs sont :

- la programmation des actions de formation à destination des jeunes et adultes visant à favoriser l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi ;
- le développement cohérent de l'ensemble des filières de formation professionnelle ;
- la définition des priorités relatives à l'information, l'orientation et la validation des acquis et de l'expérience.

En Basse-Normandie, son élaboration a fait l'objet d'une importante démarche de consultation, voire de co-construction, associant l'ensemble des institutions et organisations représentées au sein du Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP). Il a été signé le 4 juillet 2011 pour la période 2011-2014. La mise en œuvre et le suivi du CPRDFP s'organisent dans le cadre du CCREFP, au sein duquel sont mises en place des commissions chargées de suivre les actions. Trois commissions sont permanentes (suivi et évaluation du CPRDFP, présidée par la Région ; territoires, présidée par la CFDT, Financement de la formation présidée par le MEDEF) et deux sont temporaires (accueil, information, orientation présidée par le Rectorat et lutte contre l'illettrisme présidée par la DIRECCTE).

Ces modalités d'élaboration, de contractualisation, de suivi et d'évaluation font du CPRDFP l'espace de dialogue régional global sur l'évolution de la formation professionnelle initiale et continue, impliquant tous les partenaires.

L'observation, l'anticipation et la prospective sur les métiers et les qualifications a fait l'objet de discussions spécifiques lors des négociations entre les différents acteurs du CPRDFP ; le document final réserve une place de choix à ces questions. L'axe 1 "prospective des métiers et de qualifications, accueil, information, orientation" identifie plusieurs enjeux pour lesquels il s'agit d'engager une réflexion anticipatrice, notamment concernant :

- les activités transverses qui influent sur l'évolution des métiers et des qualifications (le développement durable, le numérique et le développement technologique) ;
- le développement dans la région des services à la personne ;
- l'importance de l'économie touristique ;

- les filières structurantes pour la région ;
- les métiers à forts potentiels (ceux qui nécessitent des compétences spécifiques et très demandées sur le marché du travail, ainsi que certains métiers de l'industrie qui connaissent des difficultés récurrentes de recrutement en formation et en emploi) ;
- les enjeux liés à la création/transmission d'entreprises et notamment tous ceux ayant trait à la transmission des savoir-faire entre le cédant et le repreneur.

Le diagnostic prospectif contenu dans les annexes rappelle la nécessité d'un dialogue renforcé avec les filières économiques considérées comme stratégiques pour la région (en lien avec le Schéma Régional de Développement Economique) au regard de leur poids en matière d'emploi, des évolutions technologiques et de l'évolution qualitative des métiers. Les branches pouvant être concernées sont la métallurgie, le Bâtiment et les travaux publics, la mer, le tourisme, l'agriculture (y compris agroalimentaire, biomasse et filière équine), les services à la personne, le transport et la logistique et le nucléaire (intégrant les sciences appliquées à la santé, la radioprotection, la gestion des déchets et le démantèlement).

L'axe 2 "développement des compétences et des qualifications en besoins des territoires" rappelle que, concernant l'évolution de la carte des formations professionnelles, "les tendances à prendre en compte sont celles qui précisent pour les années à venir les besoins des emplois en volume, niveaux d'embauche, nouveaux métiers et nouvelles compétences".

III.1.3.2.3. Les Chartes Qualité Emploi Formation (CQEF)

Initiées en 2006 par le Conseil Régional dans le cadre du PRDFP, les Chartes Qualité Emploi Formation (CQEF) ont pris la suite des Contrats d'Objectifs Territoriaux qui contractualisaient la concertation entre les branches professionnelles, l'Etat et la Région sur les questions d'emploi et de formation. Ces chartes sont signées entre la Région et les branches professionnelles, représentées par leurs commissions paritaires régionales emploi formation lorsqu'elles existent en région, ou par leurs syndicats professionnels. Les OPCA qui sont les outils qui mettent en œuvre la politique de Branche peuvent signer aux cotés de leurs décideurs. Elles favorisent notamment la déclinaison opérationnelle des orientations validées dans le cadre du CPRDFP. A ce titre, une nouvelle génération de CQEF vient d'être signée entre le Conseil Régional et 17 branches professionnelles²⁷ auxquelles il faut ajouter les chartes signées avec trois chambres régionales consulaires (Chambre de Commerce et d'Industrie Régionale, Chambre Régionale d'Agriculture et Chambre des Métiers et de l'Artisanat Régional) et celle contractualisée avec la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire. Le suivi et l'animation de chaque charte sont assurés par un comité de pilotage qui se réunit au minimum deux fois par an. Tous les signataires de charte sont réunis une fois par an lors du comité plénier.

²⁷ Bâtiment et travaux publics, conchyliculture, filière équine, hôtellerie restauration, mode habillement, industries agro alimentaires, industries des métiers de la métallurgie, nautisme, plasturgie, propreté, transport, services automobiles, spectacle vivant, aide à domicile, secteur sanitaire et social à but lucratif, secteur social, médico-sociale et sanitaire à but non lucratif.

Elles ont pour objectif de favoriser la complémentarité entre les politiques régionales de formation et celles des branches professionnelles et doivent notamment renforcer la concertation sur l'évolution de la carte régionale des formations.

Pour ce faire, les CQEF proposent quatre axes de travail :

Dans le cadre de l'axe **Prospectives métiers et qualification**, les branches professionnelles non encore dotées au niveau régional sont encouragées à produire des données régionales sur l'emploi et la formation dans le secteur qui les concernent, voire, à terme, à organiser des observatoires à visée prospective régionaux. Cette production doit prendre la forme de cahiers sectoriels annuels permettant de suivre les évolutions du secteur. Dans la mesure du possible, les branches sont invitées à enrichir ces données d'une première approche prospective en indiquant les évolutions dans leur secteur qui auront une incidence sur les métiers et les qualifications. A terme, la Région souhaite pouvoir mettre à disposition annuellement tous les cahiers sectoriels produits dans le cadre de ces chartes.

Au terme de l'axe **Accueil, information, orientation**, les branches s'engagent à contribuer au service public de l'orientation en menant des actions et en participant aux manifestations concernant l'orientation (place aux métiers, salon de l'étudiant, intervention en collèges,...). Les données fournies dans les cahiers sectoriels par les signataires devraient faire l'objet d'une communication externe plus aboutie. Dans cette logique, la Région souhaite organiser une journée de rencontres entre les signataires des chartes et les acteurs régionaux de l'information et de l'orientation afin de favoriser l'appropriation des données par ces derniers. A brève échéance, la cité des métiers hors les murs en cours d'installation, pourrait être le lieu privilégié de diffusion de ces cahiers sectoriels.

Concernant l'axe **Harmonisation et coordination des filières de formation**, la Région organise les conditions d'une participation active des branches professionnelles aux concertations menées par les signataires du CPRDFP dans le cadre de la définition de l'offre de formation initiale et continue. Les signataires des branches professionnelles sont associées à la réflexion sur les évolutions de la carte des formations et émettent des avis d'opportunité. Pour certains questionnements spécifiques concernant l'élaboration de la carte des formations professionnelles, la Région peut passer commandes d'"études flash" auprès des signataires des chartes (sur certains métiers, comme l'étude commandée à la filière équine sur le métier de palefrenier-soigneur ou sur l'opportunité d'ouverture de certaines formations -l'étude commandée sur l'opportunité d'ouverture d'une licence professionnelle dans le secteur du bâtiment-). Lorsque la branche professionnelle est dotée d'une CPREF, cette dernière est systématiquement consultée pour avis sur les demandes d'ouverture, en amont du Conseil Académique de l'Education Nationale et du vote en assemblée plénière au Conseil Régional. La Région organise annuellement un comité de pilotage avec les représentants de chacune des chartes, au cours duquel sont discutées les évolutions attendues ou souhaitées de la carte des formations professionnelles.

Le dernier axe **Accompagner les territoires et les personnes** consiste en l'organisation d'actions permettant de renforcer l'accompagnement des personnes dans leur formation et leur emploi (promotion de la VAE, renforcement des fonctions de tuteurs, intégration dans le milieu professionnel, mise en place des expérimentations concernant cet accompagnement...).

Ces axes sont déclinés dans le cadre de plans annuels d'actions. 3 axes de travail peuvent faire l'objet de cofinancements selon la règle indiquée dans le tableau ci-dessous :

Axe	Part financée par le Conseil Régional	Part financée par la branche professionnelle et autres acteurs
Prospective métiers et qualifications	40 %	60 %
Accueil, information, orientation	40 %	60 %
Accompagner les territoires et les personnes	28 %	72 %

En 2012, 4 897 077,22 euros ont été consacrés au financement de 76 actions mises en œuvre dans le cadre de 3 des 4 axes des Chartes Qualité Emploi Formation (27 % à la charge de la Région et 73 % à la charge des branches professionnelles). L'axe prospective métiers et qualifications (observatoires, études flash et cahiers sectoriels) représente 413 890,18 euros financés à hauteur de 39 % par la Région et 61 % par les branches professionnelles.

Axes	Financeurs	Total	Part des financeurs par axe
Prospective Métier Qualification <i>12 actions et 9 % du montant total</i>	Région	161 933,50 €	39 %
	Branches ou autres	251 956,68 €	61 %
Accueil, Information, Orientation <i>28 actions et 10 % du montant total</i>	Région	284 550,50 €	46 %
	Branches ou autres	331 846,06 €	54 %
Accompagner les territoires et les personnes <i>36 actions et 81 % du montant total</i>	Région	867 171,83 €	22 %
	Branches ou autres	3 000 024,80 €	78 %
Total Région		1 313 655,83 €	27 %
Total Branches		3 583 421,39 €	73 %
Nombre total d'actions		76	

Actions financées dans le cadre des Chartes Qualité Emploi Formation (répartition par axe)

Source : DPMA

III.1.3.2.4. Les réunions de concertation de Pôle Emploi avec les branches professionnelles

Depuis deux ans, Pôle Emploi a formalisé des espaces de dialogue avec les branches professionnelles représentant la majorité des offres et des demandes d'emploi au niveau régional. Sur la base d'un diagnostic partagé réalisé par les services statistiques de Pôle Emploi à partir de leurs outils (fichiers de demandeurs d'emploi, ROME et enquête en Besoins de Main-d'Œuvre), les discussions avec les représentants de la branche professionnelle portent sur le fonctionnement du marché du travail, les caractéristiques des demandeurs d'emploi inscrits dans les métiers concernés, les Besoins de recrutement exprimés et leur caractérisation. Elles permettent aussi à Pôle Emploi et aux représentants des branches d'avoir un regard croisé sur les métiers et leurs spécificités, les compétences et les qualifications attendues.

Ces échanges favorisent ainsi la programmation à court terme des formations d'adaptation aux postes financées par Pôle Emploi (Préparation Opérationnelle à l'Emploi collective, actions de formation conventionnées...). Même si cela s'avère difficile, la concertation peut avoir une portée prospective avec certaines branches, comme c'est le cas pour le bâtiment.

Aujourd'hui, des réunions de concertation sont régulièrement organisées avec les branches de l'hôtellerie et de la restauration, du bâtiment, de la métallurgie et des transports et tout récemment avec les représentants de l'agriculture (une réunion par trimestre avec chacune de ces branches). Pôle Emploi vient d'engager un travail avec les représentants de l'industrie agroalimentaire pour formaliser ces réunions de concertations et a par ailleurs des échanges réguliers avec les représentants de la branche professionnelle des services à la personne.

III.1.3.2.5. Le dialogue entre le Rectorat et les entreprises et les branches professionnelles

Pour engager une réflexion croisée entre l'Education Nationale et le monde professionnel, le Rectorat de Caen s'appuie sur une "cellule des partenariats avec le monde professionnel". Animée par le Délégué Académique à l'Enseignement Technique, elle est composée d'un "ingénieur pour l'école"²⁸, du chargé de mission "Parcours de Découvertes des Métiers et des Formations" au niveau académique et d'un inspecteur de l'Education Nationale.

Cette équipe est notamment chargée de l'animation des conventions académiques de partenariat, contractualisées avec les grands groupes présents dans la région et certaines branches professionnelles. Les thématiques abordées sont les suivantes :

- évolution des métiers, des formations et des diplômes ;
- information, orientation ;
- formation professionnelle initiale des jeunes ;
- formation continue des salariés ;
- formation professionnelle des personnels de l'Education Nationale ;
- coopération technique.

Ces conventions s'organisent dans le cadre de comités de pilotage chargés de l'animation, du suivi et de l'évaluation des actions issues de ces conventions. Composés de représentants des branches professionnelles et du Rectorat, ils se réunissent au moins une fois par an. C'est lors de ces comités qu'ont lieu les échanges entre le Rectorat et les représentants des branches professionnelles sur l'évolution de la carte des formations professionnelles.

Concernant la thématique "prospective", les parties signataires de ces conventions s'engagent à avoir un regard croisé sur l'évolution des métiers, des formations et des diplômes. A ce titre, les branches professionnelles signataires

²⁸ Dispositif académique consistant en la mise à disposition d'un ingénieur ou cadre d'une entreprise dans l'académie. Détaché pour trois ans, l'IPE met son expérience professionnelle et sa connaissance du monde de l'entreprise au service du système éducatif. En Basse-Normandie, l'IPE actuel est un cadre de l'entreprise EDF.

communiquent au Rectorat les données prospectives qu'elles produisent sur l'évolution de leur secteur, des métiers et des qualifications. Elles partagent avec le Rectorat les informations concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises. Elles participent aux réflexions menées au plan académique dans le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP) pour la mise à jour de la carte des formations en lien avec les débouchés professionnels et l'évolution de la formation tout au long de la vie. Les diplômes concernés par cette réflexion croisée portent sur ceux délivrés dans le cadre de l'enseignement professionnel et technologique, ainsi que sur les formations nouvelles ou expérimentales qui pourraient être mises en œuvre.

Les conventions en cours sont :

Pour les grands groupes :

- ACCOR (déclinaison régionale d'un accord national signé entre le groupe national et le Ministère de l'Education Nationale) ;
- EDF et ERDF ;
- La Poste ;
- PSA Peugeot Citroën, usine mécanique de Caen et direction régionale Ouest ;

Pour les branches professionnelles :

- bâtiment → CAPEB, FFB, Fédération Ouest des SCOP du BTP ;
- transport → Association de Formation pour le Transport ;
- équipement, énergie, environnement → Fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement ;
- industrie graphique → Chambre syndicale de l'industrie graphique et de la communication de Normandie ;
- nettoyage → Syndicat des Entreprises de Nettoyage de l'Ouest (SENRO) ;
- professions libérales → Union Nationale des Professions Libérales de Basse-Normandie ;
- habillement → URIC Unimaille, Normandie Habillement ;
- employeurs mutualistes → Union des Groupements d'Employeurs Mutualistes ;
- transports publics → Fédération Nationale des Transports Publics (FNTP).

Au niveau local, chacun des 10 bassins d'éducation de la Région est doté d'un Comité Local Ecole Entreprise (CLEE). Animé par un chef d'établissement, le directeur du CIO et un représentant des entreprises, ces instances organisent leurs travaux autour de 4 axes de travail : les Parcours de Découverte des Métiers et des Formations (PDMF), l'organisation des stages et des périodes de formation en milieu professionnel, assurer une meilleure information auprès des familles et renforcer les relations entre les professionnels et l'Education Nationale. De façon annexe, le dialogue entre les représentants de l'Education Nationale et des entreprises investies dans ces CLEE peut parfois aborder la question des besoins en qualifications du territoire.

Enfin, pour élaborer la carte des formations professionnelles initiales, le Rectorat s'appuie sur l'expertise des inspecteurs de spécialités, qui dans le cadre de leurs fonctions, sont en contacts réguliers avec les entreprises. Ces derniers participent aux réunions organisées par la Région dans le cadre des Chartes Qualité Emploi formation.

III.1.3.3. Les espaces de dialogue territoriaux: l'animation territoriale emploi - formation

Co-pilotée par l'Etat, la Région et les Conseil Généraux (dans la Manche et dans l'Orne), l'animation territoriale vise à impulser un large partenariat favorisant la déclinaison des politiques emplois - formation et insertion au niveau local. Cette animation est mise en œuvre sur toute la région, découpée en 11 territoires d'intervention²⁹.

Elle s'articule autour de deux instances :

Le Comité Local Emploi Formation (CLEF) est l'instance "politique" composée de tous les acteurs locaux. S'appuyant sur le diagnostic local partagé élaboré par les services de l'ERREFOM, ce comité définit une stratégie territoriale, au croisement des politiques publiques et des projets d'initiatives locales. Co-présidé par un élu régional, l'Etat et un élu départemental, le CLEF se réunit une à deux fois par an.

Composée des techniciens des différents acteurs territoriaux, co-pilotée par l'Etat et la Région, l'Equipe Locale de Concertation (ELC) est l'instance chargée de la mise en œuvre de la stratégie territoriale définie par le CLEF. Se réunissant toutes les quatre à six semaines, elle impulse et suit la mise en œuvre des projets locaux, dans le cadre de groupes projets thématiques. Ces groupes projet mis en œuvre dépendent des problématiques locales repérées. Toutefois, les 11 ELC animent un groupe de travail "diagnostic des besoins en formation" piloté par la région. L'objectif est de recenser les besoins du territoire en matière de formation pour définir les actions de formation professionnelle continue à mettre en œuvre. Les travaux de ces groupes permettent notamment aux financeurs de formation (Pôle Emploi et Conseil Régional) de définir le contenu de leurs appels d'offres.

L'Etat et la Région mènent actuellement une démarche conjointe pour intégrer la dimension économique au sein de l'animation territoriale. Cela devrait permettre de renforcer l'anticipation des besoins des entreprises et la mise en œuvre de réponses en termes d'aides économiques et de formation. Des Equipes Locales de Concertation ont déjà mis en œuvre des groupes projets ayant pour thématique la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale. Dans le Pays d'Auge et à Mortagne au Perche, cette démarche bénéficie de l'appui technique de l'AFPA transition.

²⁹ Caen-Falaise, Bayeux, Pays d'Auge, Vire, Cotentin, Centre Manche, Sud Manche, Pays du Bocage, Alençon, Argentan-Vimoutiers, L'Aigle-Mortagne.

III.2. APPREHENDER L'ANTICIPATION DANS SES DEUX DIMENSIONS : QUANTITATIVE ET QUALITATIVE

Pour appréhender un futur probable en région, il convient de réaliser une projection quantitative des besoins en emplois et de formations et de l'enrichir d'une approche plus qualitative, s'appuyant notamment sur le recueil d'avis des acteurs économiques concernés (entreprises, représentants des branches professionnelles, OPCA, acteurs publics de l'emploi et de la formation).

III.2.1. Quantifier les postes à pourvoir en Basse-Normandie

III.2.1.1. "L'extrapolation" des chiffres indiqués par le Centre d'Analyse Stratégique

Une première approche quantitative des évolutions de l'emploi par domaines et par familles professionnelles peut être obtenue en "extrapolant" les données fournies par le Centre d'Analyse Stratégique dans le cadre de l'analyse nationale.

Le nombre de postes à pourvoir en Basse-Normandie indiqué dans le tableau ci-dessous est estimé à partir des créations nettes et départs en fin de carrière au niveau national, en tenant compte du poids des actifs bas-normands dans chaque famille professionnelle.

Ces chiffres sont à relativiser : cette méthode suppose une pyramide des âges bas-normande par famille professionnelle équivalente à celle au niveau national. Elle ne tient donc pas compte des dynamiques locales dans certains secteurs qui peuvent avoir des effets différents du niveau national en termes de création d'emplois. Enfin, prolongeant les tendances actuelles, cette méthode fait abstraction de l'action des pouvoirs publics et de leur mobilisation pour changer le cours des choses.

Le tableau page suivante permet d'appréhender de façon très générale les enjeux à venir au regard de la structuration socio-économique actuelle de la Basse-Normandie. Selon ces calculs, 90 % des postes à pourvoir à l'horizon 2020 se situeraient dans 13 des 22 domaines professionnels. Parmi eux, 7 domaines pèsent plus fortement en Basse-Normandie qu'au niveau national (services aux particuliers et collectivités, santé, action sociale, culturelle et sportive ; bâtiments travaux publics, industries de process ; agriculture, marine et pêche ; hôtellerie, restauration, alimentation ; mécanique, travail des métaux).

Il est à noter que selon cette approche, qui prolonge les tendances actuelles, la majorité des postes à pourvoir à l'horizon 2020 en Basse-Normandie se situerait majoritairement au sein de domaines et de familles professionnelles peu ou faiblement qualifiées. A l'inverse, certains domaines professionnels à forte valeur ajoutée et fortement créateurs d'emplois à moyen terme au niveau national, aujourd'hui peu représentés dans la région (communication, information, ingénieurs et cadres de l'industrie, informatique, études et recherches), représenteraient peu de postes à pourvoir à l'horizon 2020.

Famille professionnelle (FAP)	Part des actifs bas-normands	Créations emplois régionaux (en milliers)	Départs en fin de carrière au niveau régional (en milliers)	Postes à pourvoir au niveau régional (en milliers)	Postes à pourvoir au niveau régional	Postes à pourvoir au niveau national
90 % des postes à pourvoir en Basse-Normandie						
Services aux particuliers et aux collectivités	2,6 %	7,970	22,716	30,686	17,9 %	15,4 %
Santé, action sociale, culturelle et sportive	2,4 %	7,529	18,151	25,68	15,0 %	10,8 %
Commerce	2,1 %	4,054	10,563	14,617	8,5 %	9,9 %
Bâtiment, travaux publics	2,6 %	3,282	10,841	14,123	8,2 %	7,3 %
Gestion, administration des entreprises	1,8 %	2,088	10,738	12,826	7,5 %	10,0 %
Transports, logistique et tourisme	2,2 %	1,038	9,537	10,575	6,2 %	6,7 %
Administration publique, professions juridiques, armée et police	2,0 %	- 2,340	12,004	9,664	5,6 %	6,6 %
Industries de process	2,9 %	- 0,704	9,940	9,236	5,4 %	2,5 %
Agriculture, marine, pêche	4,1 %	- 1,644	10,857	9,213	5,4 %	3,3 %
Hôtellerie, restauration, alimentation	2,6 %	1,726	5,649	7,375	4,3 %	3,8 %
Mécanique, travail des métaux	3,0 %	- 1,140	6,753	5,613	3,3 %	2,5 %
Maintenance	2,3 %	0,613	4,903	5,516	3,2 %	3,2 %
Banque et assurances	1,6 %	0,393	3,228	3,621	2,1 %	3,2 %
Communication, information, art et spectacles	1,3 %	1,002	1,208	2,210	1,3 %	2,3 %
Matériaux souples, bois, industries graphiques	3,0 %	- 0,551	2,492	1,941	1,1 %	1,0 %
Études et recherche	1,2 %	0,972	0,840	1,812	1,1 %	2,0 %
Enseignement, formation	2,3 %	0,713	0,782	1,495	0,9 %	4,7 %
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	1,5 %	0,660	0,810	1,470	0,9 %	1,3 %
Electricité, électronique	2,7 %	- 0,194	1,481	1,287	0,8 %	0,7 %
Informatique	1,0 %	0,516	0,747	1,263	0,7 %	2,1 %
Autres (politique, religion et non classés ailleurs)	1,8 %	0,180	0,792	0,972	0,6 %	0,7 %
Ensemble	2,3 %	26,163	145,032	171,195	100,0 %	100,0 %

Estimation des postes à pourvoir à l'horizon 2020 en Basse-Normandie

Source : DIRECCTE BASSE-NORMANDIE

III.2.1.2. Le modèle prospectif du CARIF-OREF de la région Centre

Afin de disposer une base de travail et d'échanges affinée avec les entreprises, les acteurs de la de l'emploi et de la formation en région, il semble indispensable de pouvoir compléter cette première approche quantitative. A cette fin, le modèle prospectif élaboré par l'OREF de la région Centre pourrait être déployé en Basse-Normandie, avec le soutien technique de l'ERREFOM. Ce modèle permet de définir trois scénarii pour l'emploi par secteur à l'horizon 2020 à partir des évolutions de l'emploi constatées depuis dix ans dans chacun des secteurs économiques en région :

- un scénario propose une projection de l'évolution des effectifs salariés par secteurs d'activité selon une période tendancielle (1999-2006 en région Centre) ;
- le deuxième projette les effectifs salariés selon la période la plus dynamique en matière d'évolution de l'emploi (2005-2007 en région Centre) ;

- enfin, le troisième présente une projection selon la période la moins favorable en matière d'évolution de l'emploi (2007-2009 en région centre).

La création nette annuelle d'emplois est obtenue en divisant les effectifs salariés estimés à l'horizon 2020 par le nombre d'années entre la date de fin de référence de la période (2009), soit 11. Pour estimer les besoins en recrutement par secteurs d'activités, les départs en retraites, estimés selon deux hypothèses (départ en retraite à 62 ans ou à 65 ans), sont ajoutés aux créations nettes.

Ces projections sont suivies et réajustées autant que de besoins par l'OREF tout au long de la période prospective définie (horizon 2020). Ces projections constituent une sorte de diagnostic partagé, servant de base à des discussions entre les acteurs permettant une analyse plus qualitative de ces données.

III.2.2. L'approche qualitative

Comme indiqué ci-dessus, l'approche quantitative est, au mieux une projection tendancielle de différents scénarii (le modèle du CARIF centre) au pire, l'application mathématique des évolutions constatées au niveau national. Elle doit être complétée d'une partie qualitative permettant une meilleure appréhension des incidences de ces prévisions sur les besoins de compétences, de formations et les diplômes attendus. Cette approche doit tenir compte des choix des politiques publiques (nationales et régionales), de l'implantation de filières émergentes, des stratégies des entreprises bas-normandes, mais aussi des grands groupes dont certaines dépendent...

Pour affiner ces données prospectives chiffrées, qui remplissent ici la fonction de diagnostic partagé par les acteurs, il convient d'organiser les échanges et le dialogue sur ces résultats. Cette démarche participative doit, pour être la plus efficace possible, prévoir les modalités d'implication de l'ensemble des acteurs concernés (entreprises et leurs représentants, branches professionnelles, partenaires sociaux, acteurs publics intervenant dans les champs de l'éducation, de la formation et de l'emploi). Dans cette logique, certaines régions expérimentent des dispositifs d'échanges sur ces questions d'anticipation.

III.2.2.1. L'expérience haut-normande portée par le CREFOR

Le CARIF OREF assure une mise à jour "qualitative" de l'outillage statistique du PRDFP et des données de la DIRECCTE concernant les mutations économiques en organisant des réunions annuelles avec les branches professionnelles signataires de contrats d'objectifs. Il s'agit de définir des scénarii d'évolution à partir de leur connaissance des secteurs et des données statistiques, les infirmer ou les confirmer le cas échéant, en élaborer de nouveaux en fonction des évolutions constatées dans les secteurs professionnels.

III.2.2.2. L'organisation d'un Réseau d'Enquêteurs sur les Besoins En QUALification (REBEQUA) en région Centre

En complément de l'approche quantitative prospective définie précédemment, l'OREF expérimente actuellement une enquête participative qualitative gérée par un groupe de travail constitué dans le cadre du CPRDFP. Composé des acteurs régionaux

de l'emploi et de la formation (DIRECCTE, Pôle Emploi, Conseil Régional, partenaires sociaux, experts), le groupe de travail est chargé d'élaborer un questionnaire concernant les évolutions des métiers et des compétences attendues, qui est ensuite transmis aux entreprises. Les résultats du questionnaire doivent permettre d'anticiper les tendances de l'emploi à moyen terme, prévoir les compétences, adapter l'offre de formation aux besoins régionaux. Cette enquête est testée sur les métiers de cuisiniers de restauration collective et de techniciens de maintenance industrielle qui, en région Centre, présentent des difficultés récurrentes de recrutement liées à l'inadéquation constatée par les entreprises entre les compétences recherchées et celles disponibles sur le marché du travail.

Les objectifs affichés sont :

- anticiper les tendances de l'emploi à moyen terme ;
- prévoir les compétences ;
- adapter l'offre de formation aux besoins régionaux ;
- intégrer les réseaux à un processus participatif et à une appropriation partagée des résultats.

III.2.2.3. Le dispositif partenarial transversAL mis en œuvre dans le Sud Alsace

TransverS'AL est une démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines pilotée par l'Etat, la Région et les trois Maisons de l'Emploi et de la Formation du Sud Alsace. Impliquant un grand nombre d'acteurs³⁰ autour de trois axes de travail (anticipation et prospective, développement de l'emploi, sécurisation et valorisation des parcours professionnels, information et communication pour améliorer la connaissance et l'accès aux dispositifs existants) répartis selon trois enjeux (réussir les défis des mutations économiques, valoriser l'existant, développer une stratégie partagée), et une quinzaine d'objectifs partagés, cette démarche se concrétise actuellement dans la mise en œuvre d'un plan d'actions partagé.

Concernant l'anticipation des besoins, des diagnostics par secteurs professionnels ont permis de définir les métiers d'avenir et les métiers fragiles sur le territoire. Des groupes de travail ont été constitués pour identifier les compétences transférables entre les métiers fragiles et les métiers porteurs. Sur cette base, L'AFPA transition a identifié près de 1 300 passerelles entre les métiers.

En octobre 2011, ces travaux ont fait l'objet d'une large diffusion auprès du public dans le cadre de la création du site internet *monmetierdedemain.com*. Il recense et présente ces métiers fragiles et ces métiers d'avenir et permet d'identifier les réorientations professionnelles possibles vers les métiers d'avenir identifiés sur le territoire (identification des compétences transférables entre le métier d'origine et le métier cible, les compétences à acquérir, les moyens pour les acquérir -formations et organismes).

³⁰ Partenaires sociaux, branches professionnelles, OPCA, FONGECIF, Chambres Consulaires, réseaux d'entreprise et branches professionnelles.

III.2.2.4. La démarche Analyse Régionale et Grandes Orientations du Schéma des formations (ARGOS)

Mise en œuvre dans plusieurs régions (Bretagne, Auvergne, Midi-Pyrénées, Limousin, Poitou-Charentes...), cette démarche est souvent portée par les CARIF-OREF dans le cadre des contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles.

Cet exercice de prospective des métiers a pour objectif de doter les partenaires d'un outil d'aide à la décision leur permettant d'appréhender les transformations du monde du travail et d'alimenter la réflexion sur l'évolution de l'appareil de formation régional.

La démarche s'appuie sur les Groupes Formation Emploi (GFE), nomenclature spécifique permettant une analyse fine de la relation emploi-formation, chaque GFE regroupant les métiers par grands corps de savoir-faire technologiques spécifiques. Les métiers sont répartis en 22 GFE.

Le GFE étudié fait l'objet d'une première approche statistique intégrant les données sur la formation, l'emploi et le marché du travail. Parallèlement, un travail de veille recense les ouvrages et publications ayant trait aux problématiques qui traversent les métiers composant le GFE concerné.

Le CARIF-OREF, avec le soutien d'un "groupe d'experts" restreint nommé pour chaque GFE, prépare la réunion d'un "groupe témoin" qui est le cœur de la démarche. Ce dernier est composé de professionnels, des partenaires institutionnels, des acteurs de la formation, du "groupe d'experts", des acteurs publics de la formation et de l'emploi, des partenaires sociaux. Réuni sur une journée, ce "groupe témoin" échange sur les thématiques suivantes du GFE concerné : contexte général (conjuncture, tendances, spécificités régionales...) ; gestion du changement (technologie, organisation, métiers émergents...) ; gestion des ressources humaines (gestion des âges, attractivité, pratiques de recrutement...) ; analyse du système de formation (adaptation, cartographie, VAE, alternance...). Il s'agit d'analyser collectivement les données statistiques et de les enrichir d'éléments qualitatifs par un regard croisé entre les différents participants. A l'issue de cette journée, le "groupe d'experts" rédige un diagnostic régional partagé reprenant les analyses du "groupe témoin" et les chiffres clés à retenir. Il est à noter que, contrairement à d'autres travaux, cette démarche ne repose pas sur des projections des emplois à moyen terme, mais presque exclusivement sur l'investissement des acteurs dans la production du diagnostic régional.

GLOSSAIRE

Ratio de tension par profession : C'est le ratio offres d'emploi enregistrées à Pôle Emploi / demandes d'emploi enregistrées par profession sur l'année écoulée. Un ratio supérieur à 1 montre un dépôt d'offres supérieur aux flux d'inscriptions.

Familles professionnelles, domaines professionnels : Une famille professionnelle regroupe des emplois-types selon la notion de "proximité professionnelle". Les emplois-types présentent des caractéristiques communes dans le domaine de la technicité. L'approche par famille professionnelle vise à identifier des ensembles au sein desquels la mobilité est *a priori* relativement aisée. La version nationale 2009 compte 87 familles professionnelles regroupées en 22 domaines professionnels. En Basse-Normandie, un regroupement différent a été opéré afin d'avoir un minimum de 700 emplois par famille professionnelle. On compte donc 115 familles réparties en 32 domaines professionnels.

Postes à pourvoir : Les postes à pourvoir résultent de l'évolution du nombre d'emplois et des départs en fin de carrière. Une évolution positive de l'emploi suppose que les créations nettes d'emplois sont supérieures ou égales aux départs en fin de carrière. A l'inverse, les familles professionnelles dont les créations nettes d'emplois sont inférieures aux départs en fin de carrière détruisent des emplois sur la période. Les familles professionnelles les plus dynamiques en termes de créations d'emploi sont donc celles qui cumulent de fortes créations emplois et de nombreux départs en fin de carrière.