

Quelle évolution des emplois, des métiers et des compétences ?

Orientation Pays de la Loire

23 mars 2017

Le rôle de France Stratégie

NOTRE MISSION : INVENTER LES POLITIQUES PUBLIQUES DE DEMAIN

- Évaluer les politiques publiques dans une perspective de moyen terme
- Promouvoir l'innovation et une culture des politiques publiques fondée sur des faits
- Combattre le court-termisme
- Construire confiance et consensus autour de diagnostics partagés
- Définir les options pour le changement
- Plus globalement : contribuer à la modernisation du pays

COMMENT



ÉVALUER les politiques publiques



ANTICIPER les défis



DÉBATTRE avec une pluralité de parties prenantes



PROPOSER de nouvelles politiques publiques



Emplois, métiers et compétences, quelles évolutions ?

Trois angles d'approche :

- Quelles dynamiques des métiers à l'horizon 2022 ?
- Quels effets de la transition verte et de la transition numérique et de l'automatisation sur l'emploi et les métiers ?
- Quelles compétences pour demain ?



Les Métiers en 2022



Les Métiers en 2022 : enseignements généraux (1/3)

La dynamique de l'emploi qualifié



La croissance des métiers de cadres serait de 1,2% par an, contre 0,7% pour l'ensemble des créations nettes.

Vers une société du care



Les métiers de soins et d'aide aux personnes fragiles sont ceux qui gagneraient le plus d'emplois, dont 350 000 créations nettes.



Les Métiers en 2022 : enseignements généraux (2/3)



Boom des services aux entreprises

Cette famille de métiers (administratifs, assurances, études et recherches,...) connaîtrait une forte croissance des créations nettes d'emploi.



Plus de femmes dans l'emploi

La part des femmes dans l'emploi global devrait passer de 47,7% à 49,1% de 2012 à 2022, grâce à leur progression dans les métiers les plus qualifiés.



Les Métiers en 2022 : enseignements généraux (3/3)

Situation ambivalente pour l'emploi des jeunes

Les perspectives d'emploi seraient plutôt favorables aux jeunes diplômés du supérieur long. Toutefois, les risques de chômage seraient élevés pour une part significative des jeunes, non diplômés ou titulaires d'un CAP ou BEP.

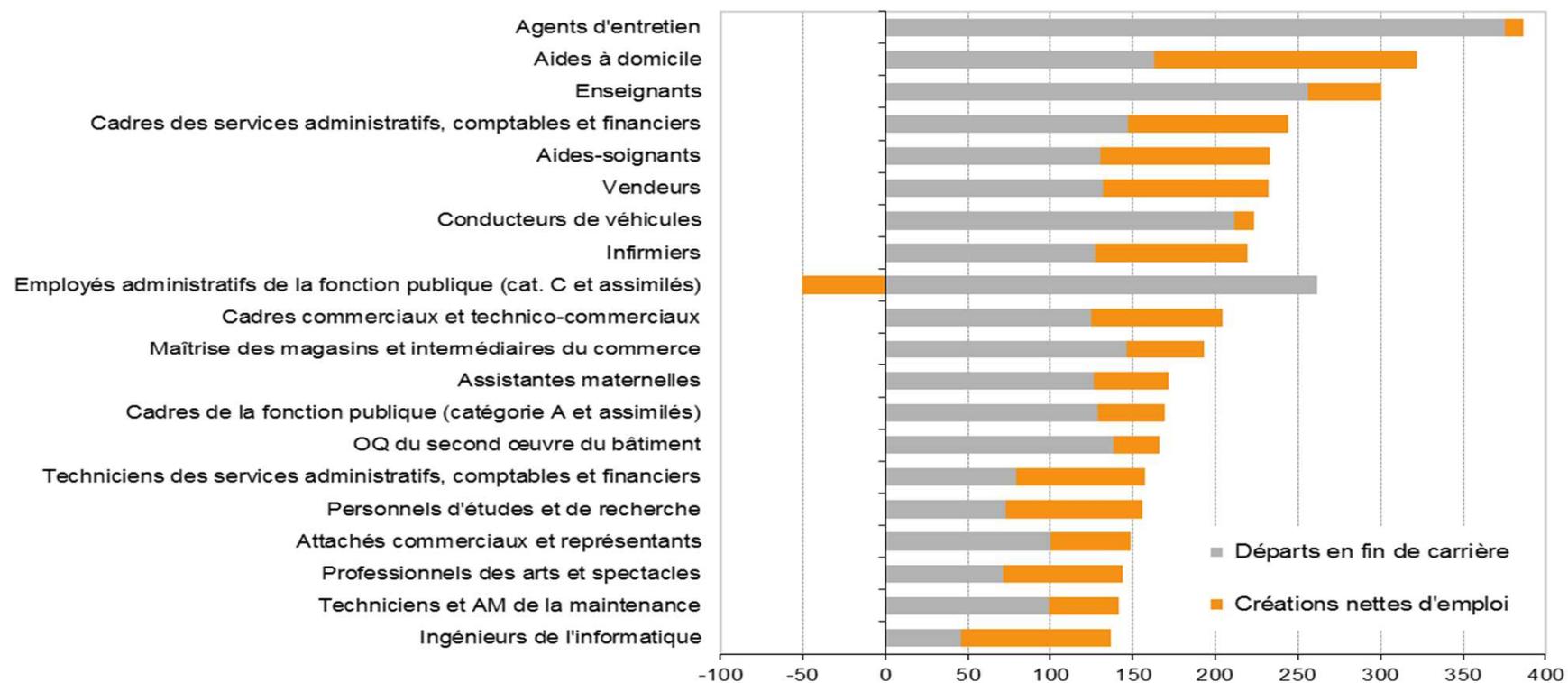
Des disparités territoriales

Les « métiers fragiles » au niveau national (métiers agricoles, ouvriers industriels, etc.) sont davantage situés dans les aires de moins de 100.000 habitants tandis que les métiers à fort potentiel de création d'emplois sont plus souvent présents dans les métropoles.



Les 20 métiers avec le plus de postes à pourvoir d'ici 2022

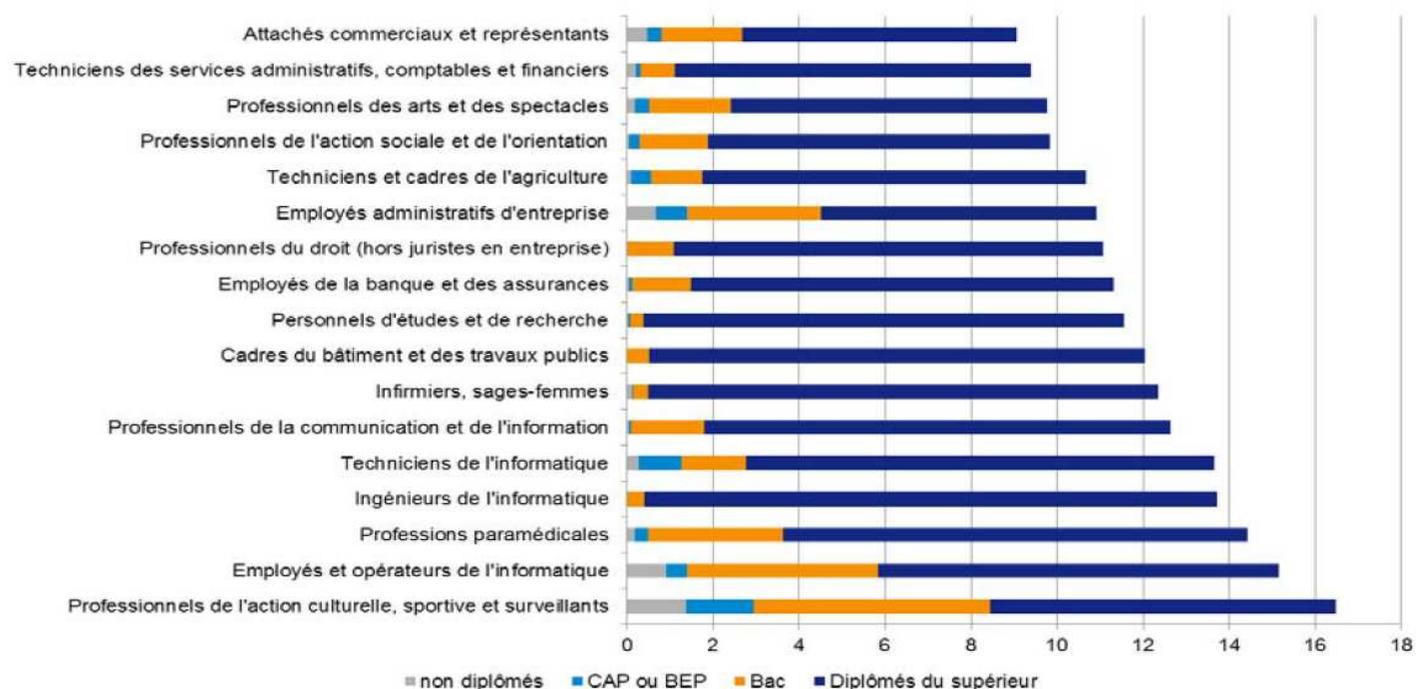
Source : INSEE, enquêtes Emploi ; projections France Stratégie / CGSP – Dares



Des perspectives favorables pour les plus diplômés

Métiers employant le plus de jeunes diplômés du supérieur

En pourcentage



Des perspectives favorables pour les plus diplômés

Trajectoires d'entrée dans la vie active selon le niveau de diplôme
(en pourcentage)

	Accès durable à l'emploi		Accès progressif à l'emploi		Sortie d'emploi	Maintien aux marges de l'emploi	Retour à la formation
	immédiat	rapide	après chômage	après inactivité			
Aucun diplôme	17	7	9	6	8	40	13
CAP-BEP	36	12	12	3	11	20	6
CAP-BEP tertiaire	32	11	14	3	11	21	8
CAP-BEP industriel	40	13	10	3	10	19	5
Baccalauréat	44	13	7	4	8	9	15
Bac professionnel tertiaire	46	15	8	4	9	11	7
Bac professionnel industriel	55	15	9	2	7	7	5
Bac technologique tertiaire	40	12	7	4	9	10	18
Bac technologique industriel	42	11	8	6	7	11	13
Bac général	38	11	5	6	6	8	26
Bac+2 hors santé social	51	17	8	3	8	6	7
Bac+2/3 santé social	86	9	1	1	3	<1	<1
Bac+3/4 hors santé social (L, M1)	51	16	6	3	7	5	12
Licence professionnelle	54	22	7	2	6	3	6
Autre bac+3/4, LSH, gestion, droit	45	14	6	4	8	8	15
Autre bac+3/4 Math, sc. et tech, santé, STAPS	58	11	5	5	5	4	12
Bac+5 (M2)	57	22	6	2	6	4	3
Bac+5 hors écoles de commerce ou d'ingénieurs	55	19	7	3	7	5	4
École de commerce	55	26	6	3	5	2	3
École d'ingénieurs	64	27	3	1	3	1	1
Docteurs (D)	78	8	4	1	4	4	1
Doctorat santé	90	2	1	1	3	2	1
Doctorat hors santé	68	13	7	1	6	4	1
Ensemble	44	13	7	4	8	14	10

28/02/2017

Champ : génération 2010, trois premières années de vie active.

Source : Céreq (2014), *Quand l'école est finie*



Emplois, métiers et compétences, quelles évolutions ?

Trois angles d'approche :

- Quelles dynamiques des métiers à l'horizon 2022 ?
- Quels effets de la transition écologique et de la transition numérique, de l'automatisation sur l'emploi et les métiers ?
- Quelles compétences pour demain ?



Les emplois des activités de l'économie verte

Évolution de l'emploi dans les activités de l'économie verte

En milliers d'équivalents temps plein

	2004	2014	Évolution 2004/2014 (en %)
Éco-activités	337,3	447,2	32,6
Eaux	83,8	83,6	-0,2
Énergies	47,9	79,1	65,1
déchets + recyclages	103,1	122,5	18,8
Réhabilitation des sols et eaux (1)	23,1	62,9	172,3
activités transversales	50,2	69,2	37,8
autres	29,1	30	3,1
Activités périphériques	----	542,8	
liées aux transports	----	163,6	
liées aux bâtiments	----	253,4	

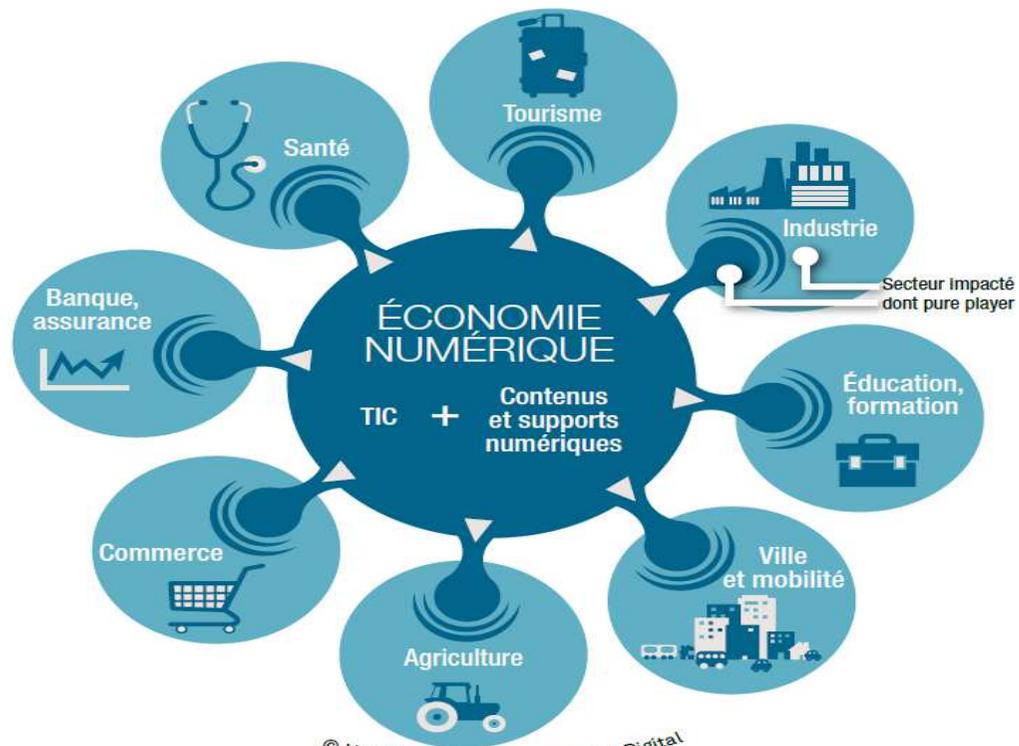
Note : (1) = dont agriculture biologique.

Sources : SOeS ; Insee, EAP, Esane, Comptes nationaux base 2010 ; Ademe



Potentiel de transformation du numérique

Le numérique se diffuse dans l'ensemble de l'économie



Transition numérique : effets sur l'emploi et les métiers ?

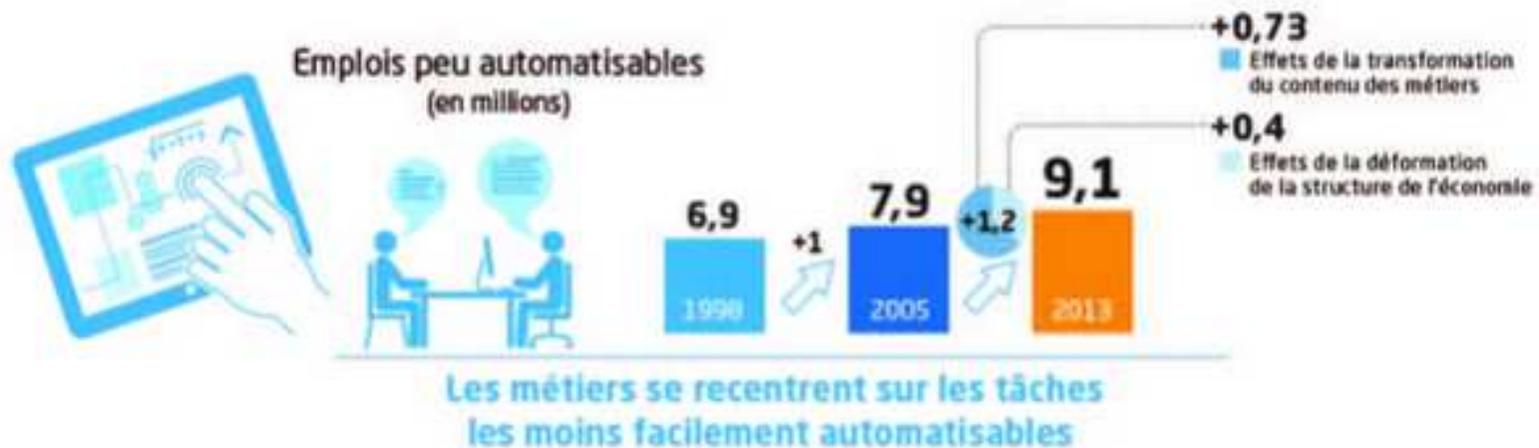
- « **Moins de 10 % des emplois existants** présentent un cumul de vulnérabilités susceptibles de menacer leur existence dans un contexte d'automatisation et de numérisation ;
- Mais **la moitié des emplois existants est susceptible d'évoluer, dans leur contenu**, de façon significative à très importante ;
- Le **progrès technologique continuerait à favoriser plutôt l'emploi qualifié et très qualifié** : parmi les emplois susceptibles d'être vulnérables, les métiers surreprésentés, en volume ou au regard de leur part dans l'emploi total, sont souvent des métiers pas ou peu qualifiés. »

*Source : Conseil d'Orientation pour l'Emploi, Automatisation, numérisation et emploi , tome 1: **Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi** - janvier 2017*



Transition numérique : effets sur l'emploi et les métiers ?

► Le contenu des métiers évolue avec le numérique dans un sens qui les rend paradoxalement moins automatisables

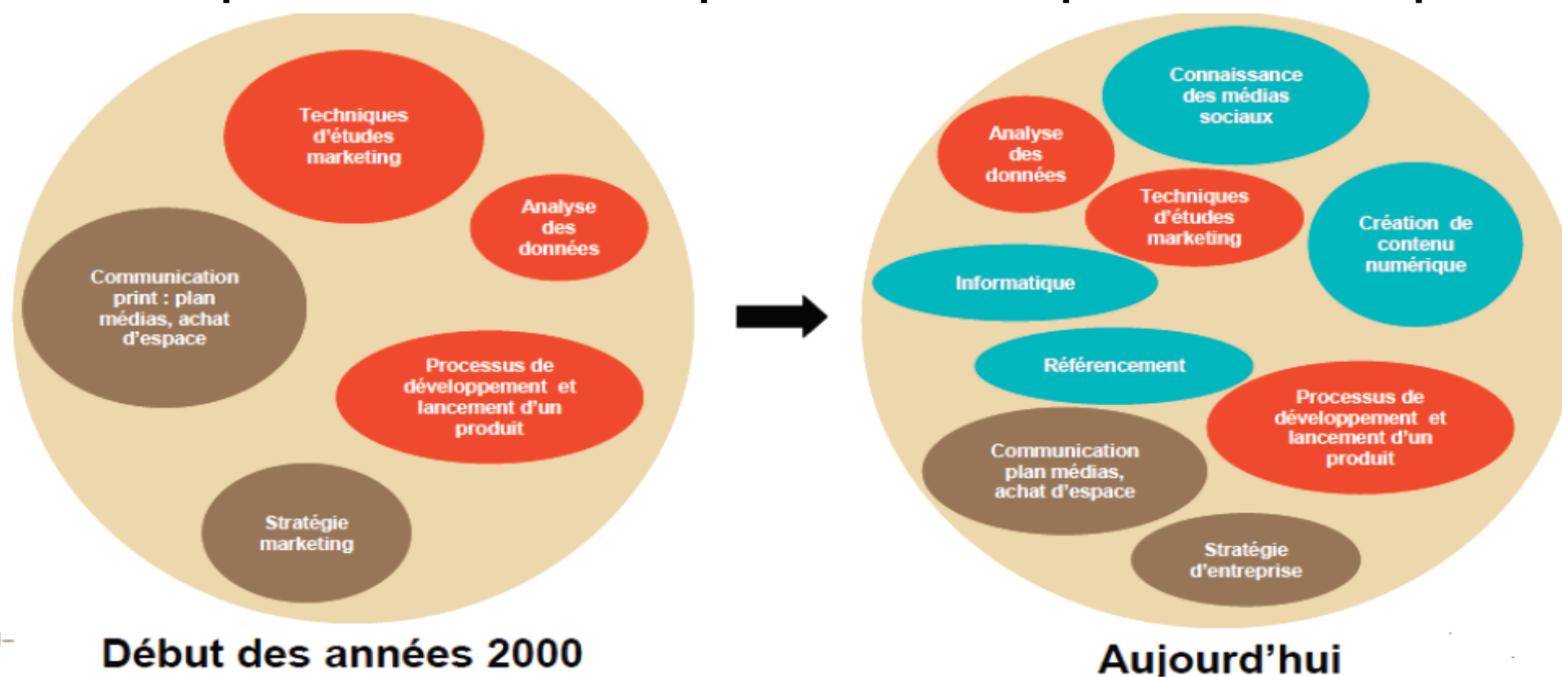


Source : N. Le Ru, L'Effet de l'automatisation sur l'emploi, ce que l'on sait et ce que l'on ignore, France Stratégie, juillet 2016



Et sur les compétences ?

Exemple : Evolution des compétences d'un responsable de marque



Source : APEC, in Conseil d'Orientation pour l'Emploi, Automatisation, numérisation et emploi , tome 1: *Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi* - janvier 2017



Emplois, métiers et compétences, quelles évolutions ?

Trois angles d'approche :

- Quelles dynamiques des métiers à l'horizon 2022 ?
- Quels effets de la transition écologique et de la transition numérique, de l'automatisation sur l'emploi et les métiers ?
- Quelles compétences pour demain ?



Compétences : définitions

- **Une compétence est une capacité à réaliser une action donnée selon des critères d'efficacité et de qualité** ; Elle renvoie à un « savoir-agir », qui mobilise des savoirs et des savoirs faire sur la base de comportements. Cette compétence s'appuie sur les ressources apportées par la personne et par l'organisation dans laquelle la compétence s'exerce.
- **Les compétences transversales sont « des compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles** (ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles soient mobilisables d'emblée dans toute situation professionnelle).

Source : F. Lainé, « Compétences transversales et compétences transférables : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles » Note d'analyse n° 2049, avril 2011, Centre d'Analyse stratégique



Compétences attendues par les employeurs

**Les compétences et qualités attendues par les recruteurs
(en pourcentage)**

Motivation, disponibilité	Relationnel, présentation	Polyvalence, capacité d'adaptation	Formation	Expérience
45	43	64	60	46

Source : enquête complémentaire Besoins en main-d'œuvre (BMO) 2016, Pôle emploi, BVA et Crédoc



Exemples de compétences transversales

Domaines	Exemples de compétences transversales
Compétences cognitives	Admettre les critiques et les erreurs personnelles
	Identifier et analyser le contexte
	Collecter de l'information
	Identifier ses besoins personnels
	Etre capable d'évaluer son propre travail
Compétences relationnelles et de communication	Travailler en équipe
	Communiquer avec les clients
	Communiquer avec les collègues
	Tenir les rôles
	Ecouter
	Entrer en relation avec les autres
	Respecter les règles
	Agir en médiateur

Source : Description des compétences transversales et personnelles nécessaires pour l'emploi, Youth Employment System for Mobility in Europe, Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, mai 2012



Exemples de compétences transversales

Compétences stratégiques et d'organisation	Organiser son travail de manière autonome
	Etablir des priorités
	Demander confirmations et retours
	Gérer les urgences
	Résoudre les problèmes
	Gérer le stress
	Gérer son propre processus d'apprentissage
	Optimiser les ressources
	Etre capable de travailler en mode projet
	Gérer la complexité
Attitudes	Autonomie
	Initiative, leadership
	Traits de caractère

Source : Description des compétences transversales et personnelles nécessaires pour l'emploi, Youth Employment System for Mobility in Europe, Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, mai 2012



Enjeux pour les individus et les employeurs

- **Acquérir des compétences tout au long de la vie** : en formation initiale, par l'expérience professionnelle (et extraprofessionnelle), en formation continue
- **Etre en capacité de les formaliser** : sur les CV, sur des « passeports de compétences » pour les individus, sur les fiches de postes, formulaires d'entretiens annuels, outils de mobilité interne,... pour les entreprises
- **Les valider / certifier** pour leur donner une reconnaissance sur le marché du travail (outiller pour la mobilité)

Source : Compétences transversales et transférables : quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ?, France Stratégie, à paraître





FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Merci !

Contact :

sandrine.aboubadra-pauly@strategie.gouv.fr

