

Quels métiers recruteront demain et comment identifier les compétences transversales ?

Orientation Pays de la Loire

27 septembre 2018 – Saint Fulgent

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



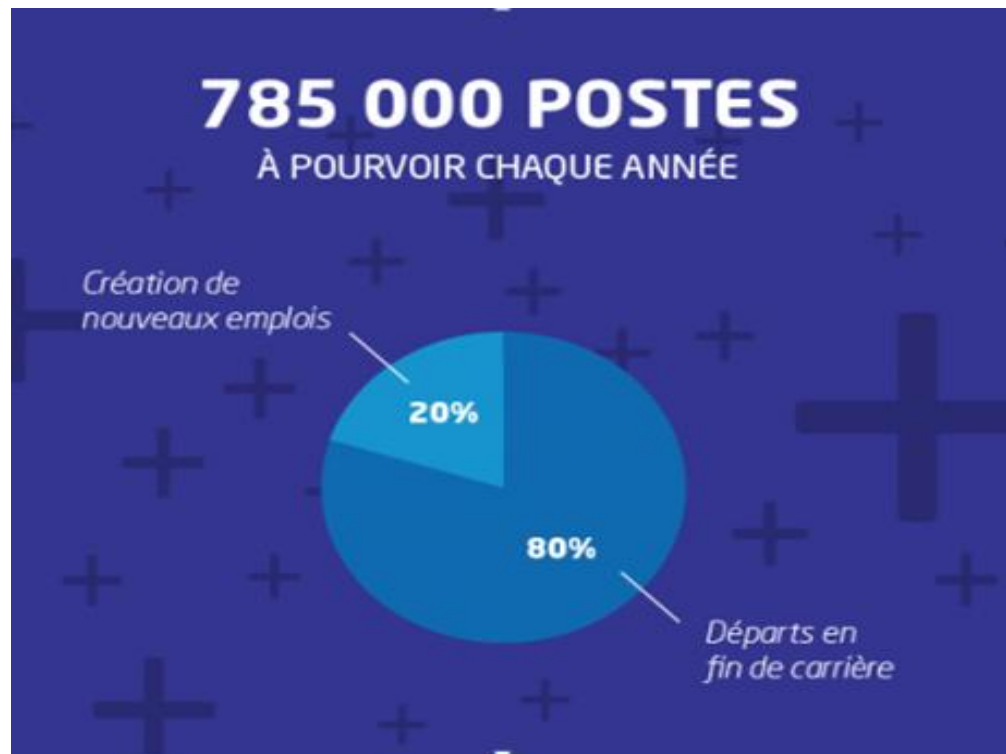
Emplois, métiers et compétences, quelles évolutions ?

Trois angles d'approche :

- Quelles dynamiques des métiers à l'horizon 2022 ?
- Quelles évolutions des formes et des statuts d'emploi ?
- Compétences transversales, trajectoires et mobilités des actifs



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.

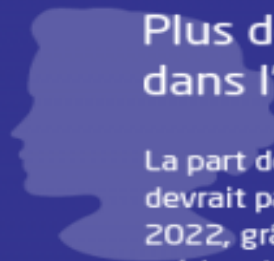


Les Métiers en 2022 : enseignements généraux (2/3)



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

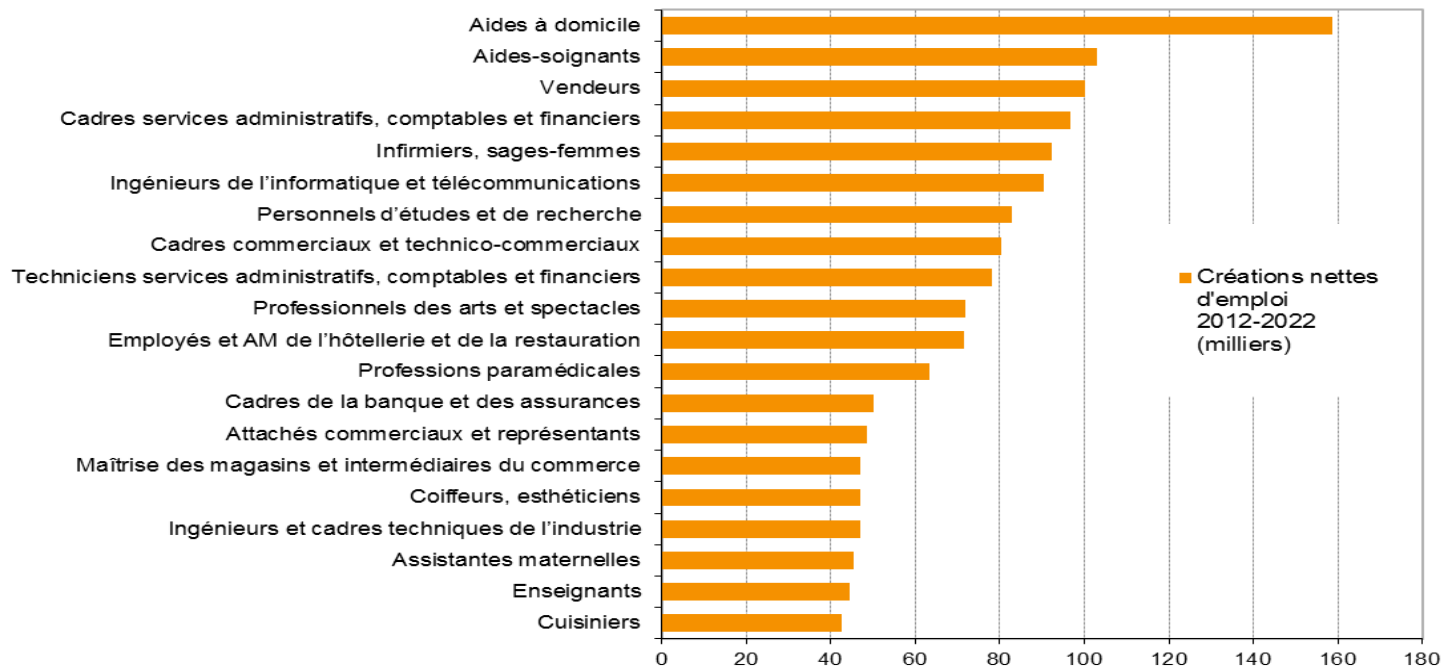


Les « métiers fragiles » au niveau national (métiers agricoles, ouvriers industriels, etc.) sont davantage situés dans les aires de moins de 100.000 habitants tandis que les métiers à fort potentiel de création d'emplois sont plus souvent présents dans les métropoles.



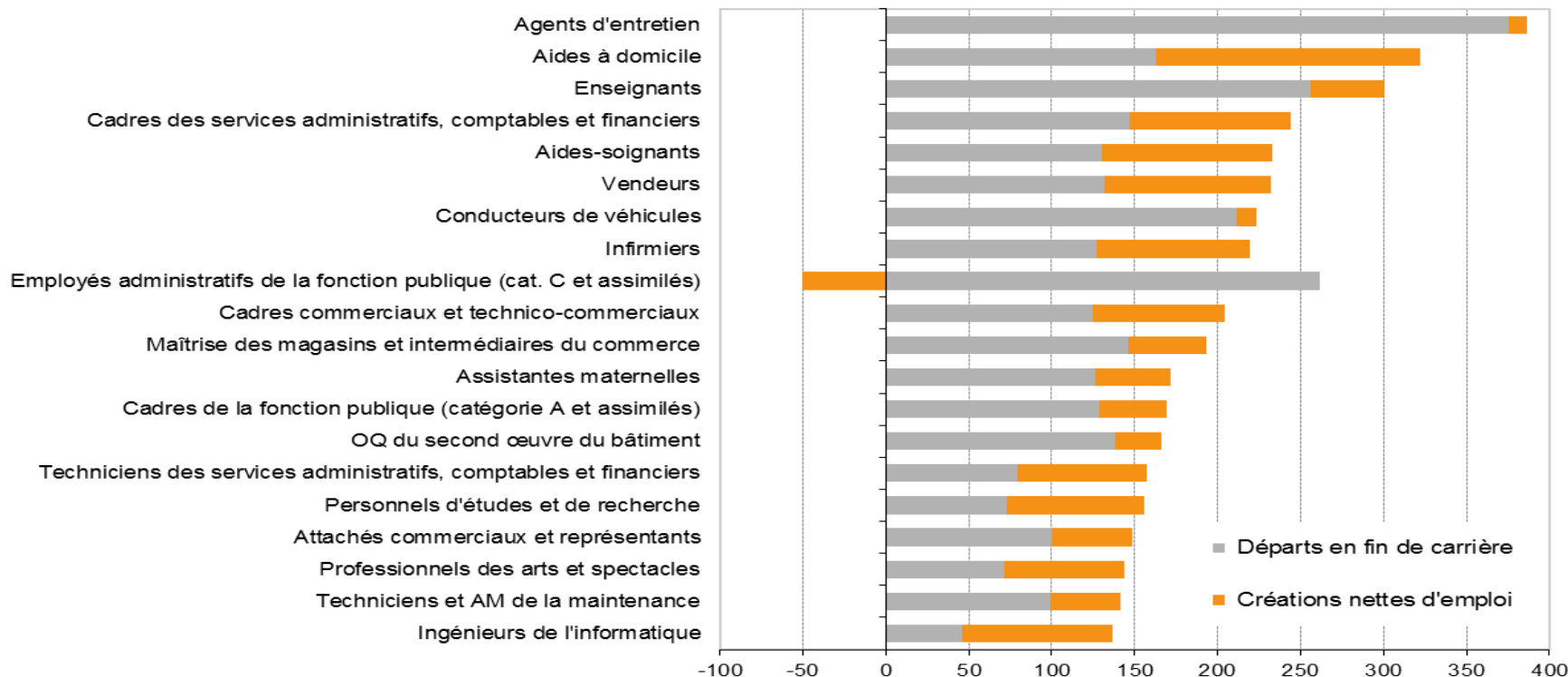
Les 20 métiers les plus créateurs d'emploi d'ici 2022

20 métiers concentrent 82 % des créations nettes d'emploi entre 2012 et 2022 (milliers)



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

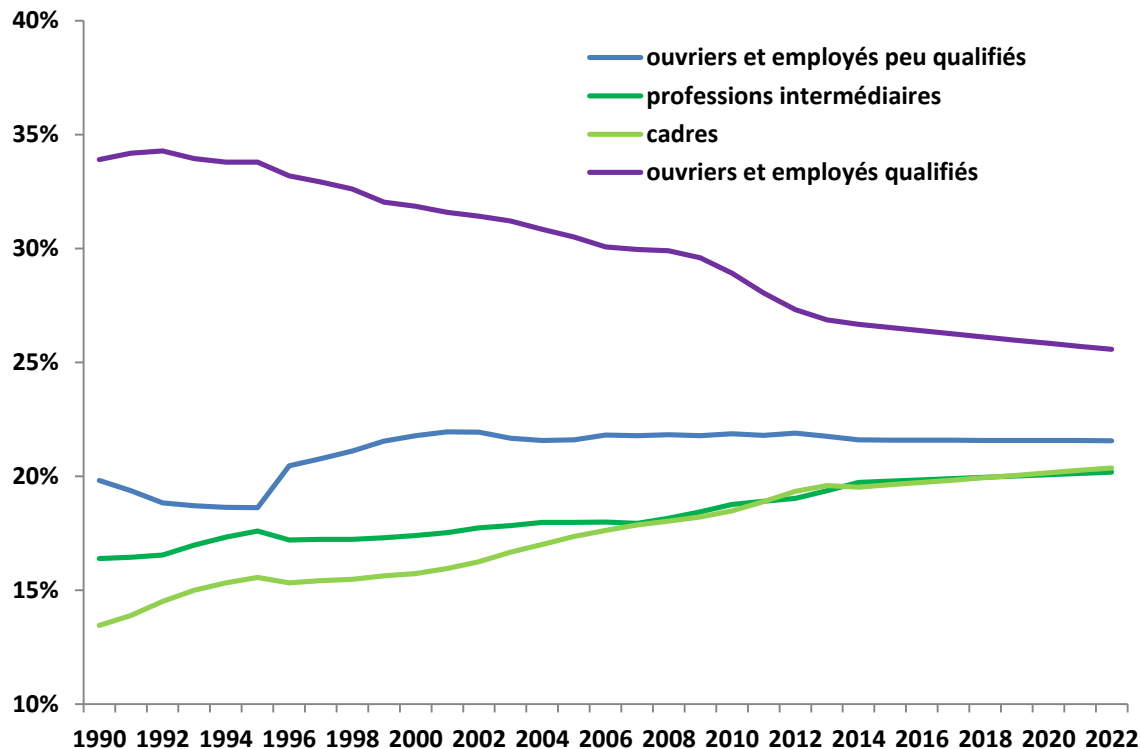
Source : INSEE, enquêtes Emploi ; projections France Stratégie / CGSP – Dares



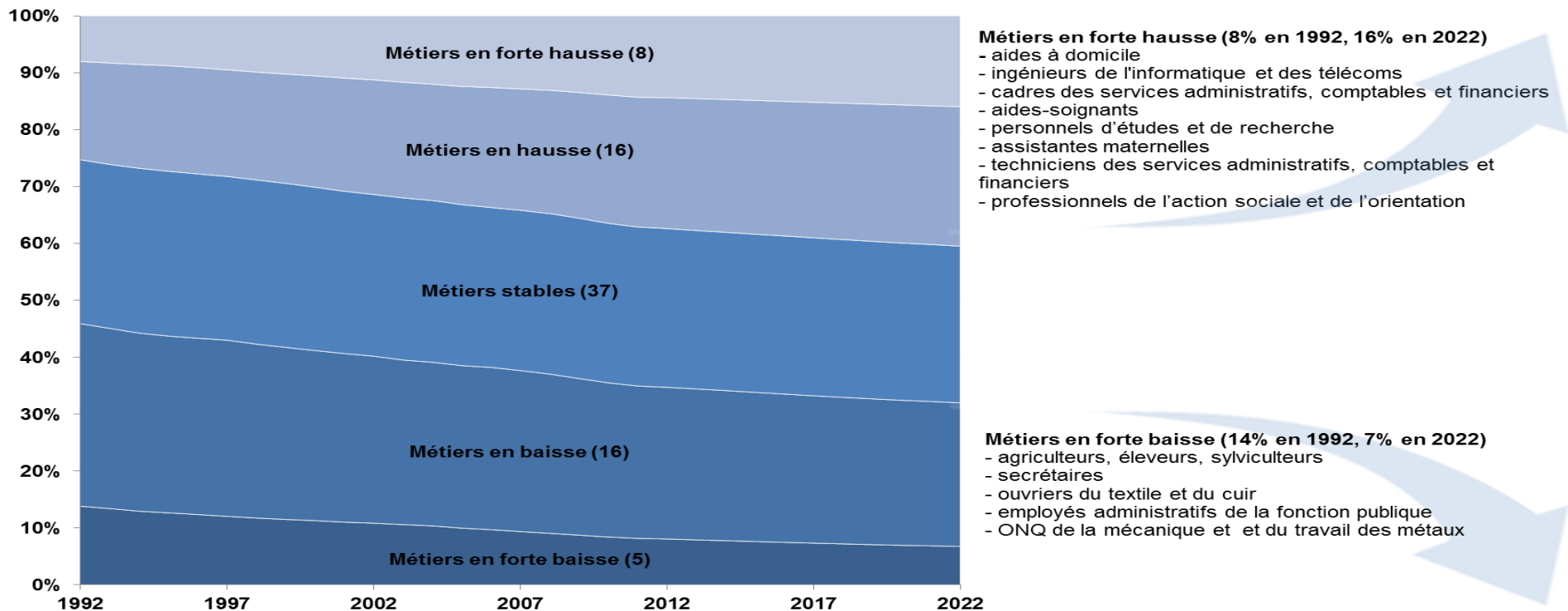
Une lente et relative polarisation des emplois

**Part dans l'emploi par qualification en France,
par niveau de qualification dominant de la famille professionnelle, 1990-2022, %**

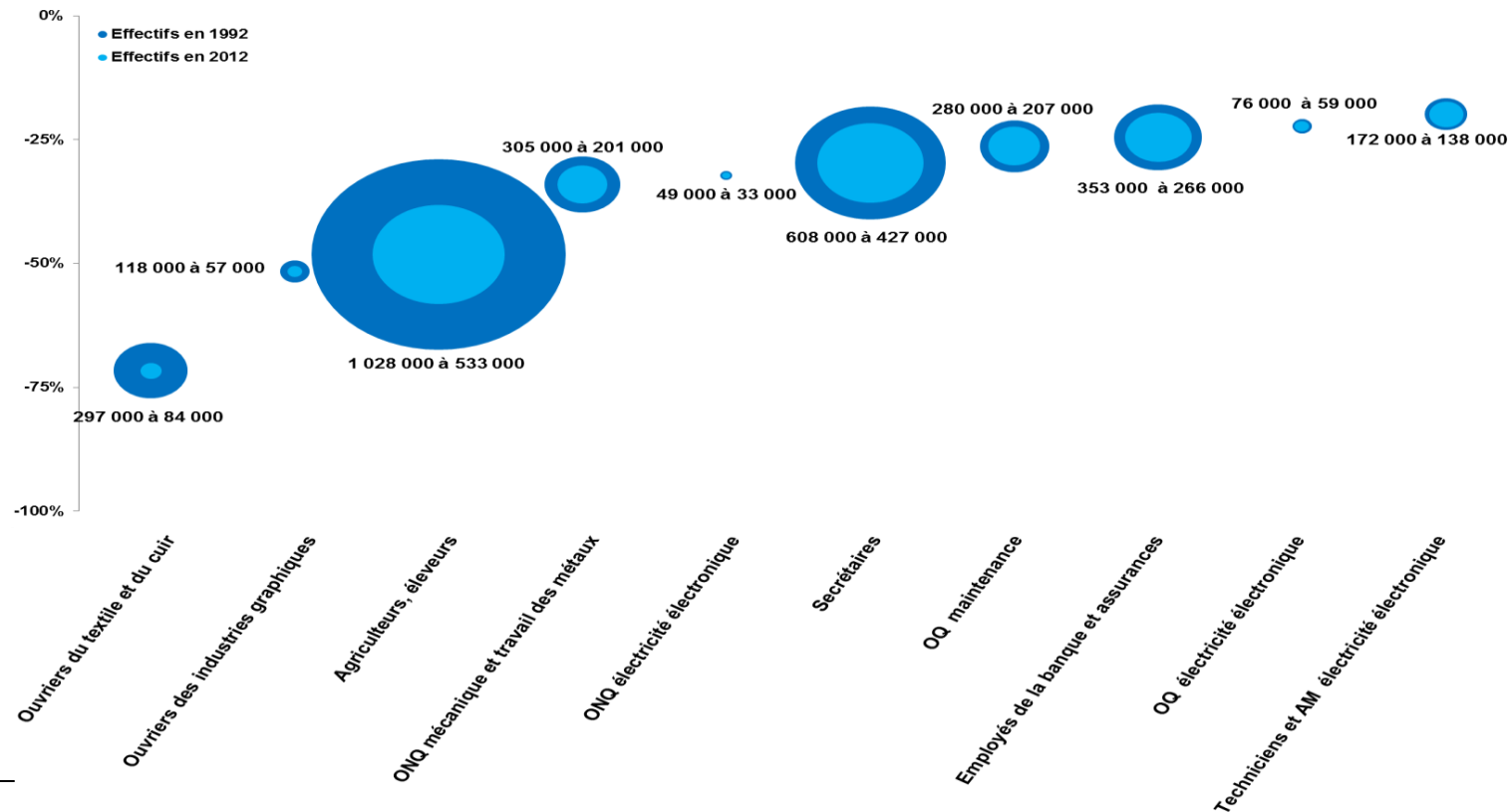
Source : Insee,
enquêtes Emploi,
projections France
Strategie-Dares
Champ : France
métropolitaine



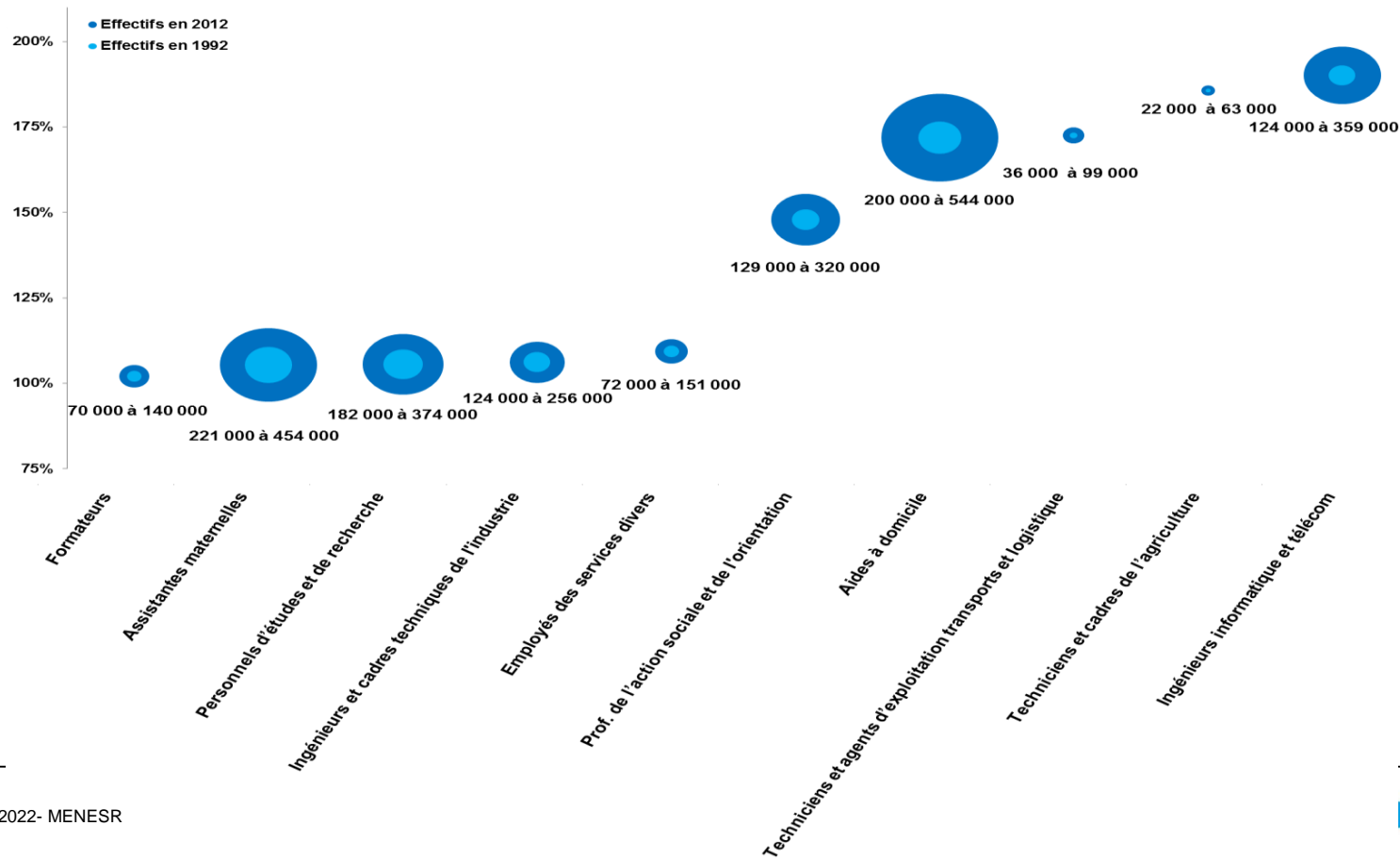
Transformation de la structure des emplois 1992-2022



Principales diminutions d'effectifs (%) : 1992 - 2012



Principales augmentations d'effectifs (%) : 1992-2012



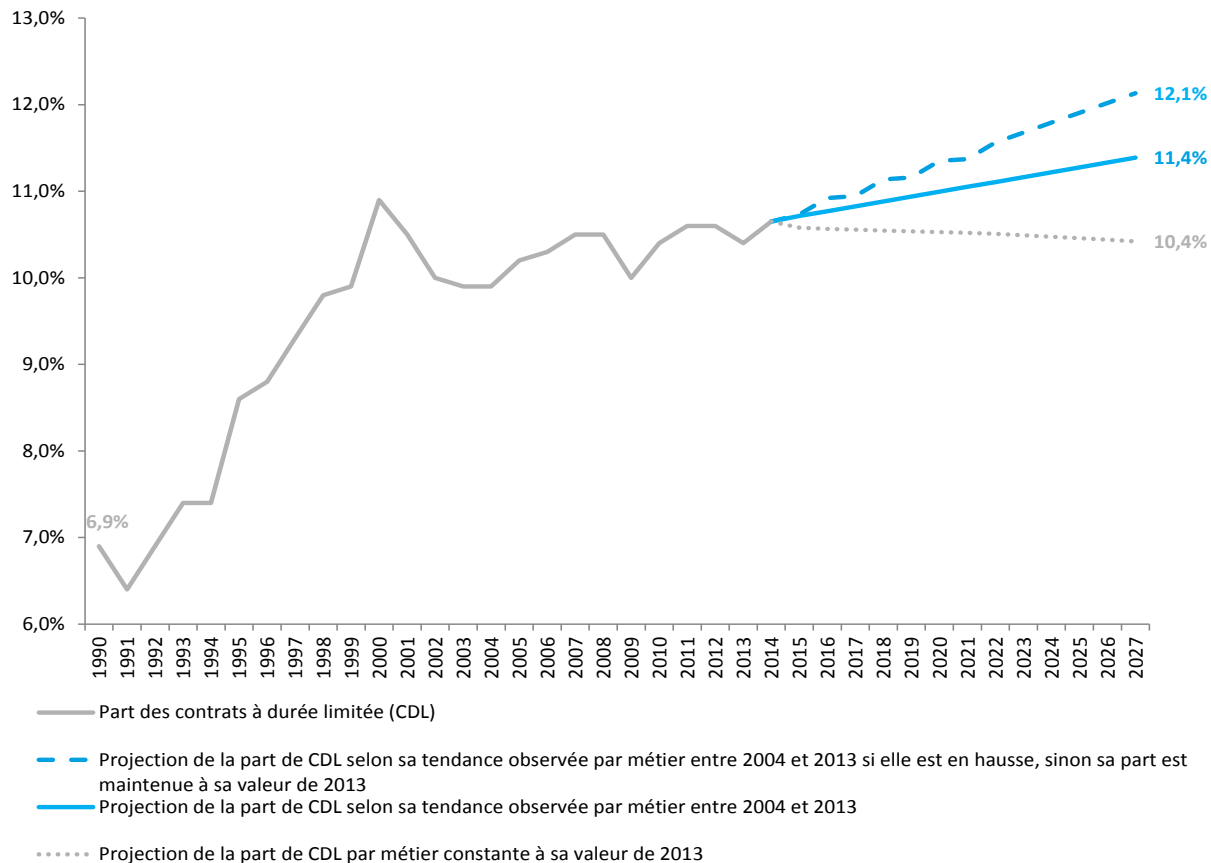
Emplois, métiers et compétences, quelles évolutions ?

Trois angles d'approche :

- Quelles dynamiques des métiers à l'horizon 2022 ?
- Quelles évolutions des formes et des statuts d'emploi ?
- Compétences transversales, trajectoires et mobilités des actifs



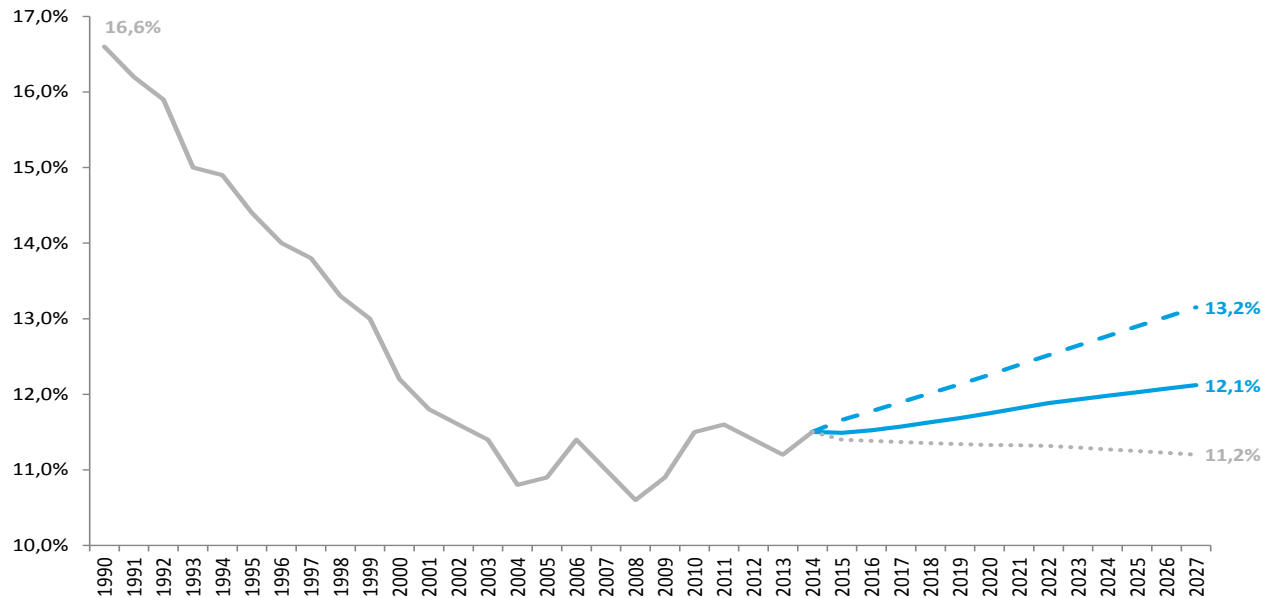
Part des contrats à durée limitée dans l'emploi : 1990-2027



Sources :
Enquête emploi
INSEE,
projections
France Stratégie



Part des non salariés dans l'emploi : 1990-2027



Sources :
Enquête emploi
INSEE,
projections
France Stratégie

— Part des non salariés

— Projection de la part de non salariés selon sa tendance observée par métier entre 2004 et 2013 si elle est en hausse, sinon sa part est maintenue à sa valeur de 2013

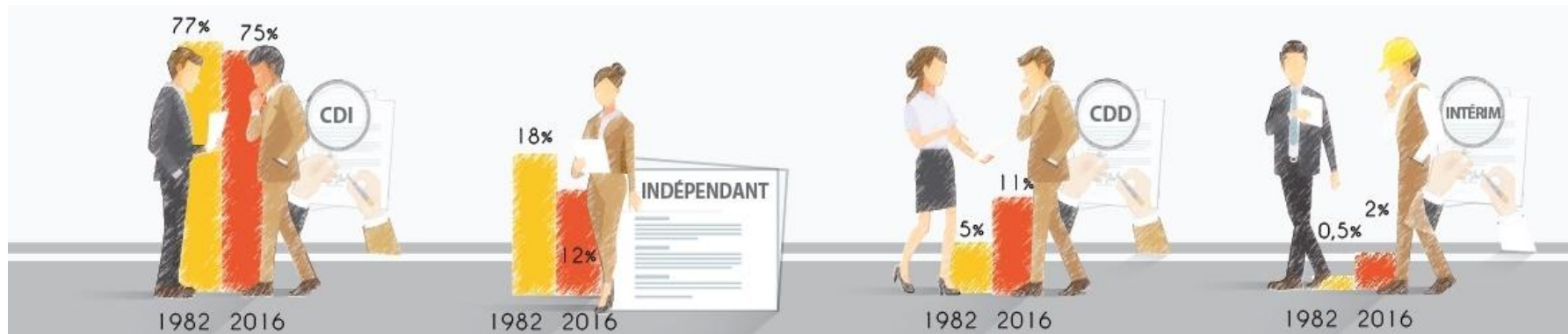
— Projection de la part de non salariés selon sa tendance observée par métier entre 2004 et 2013

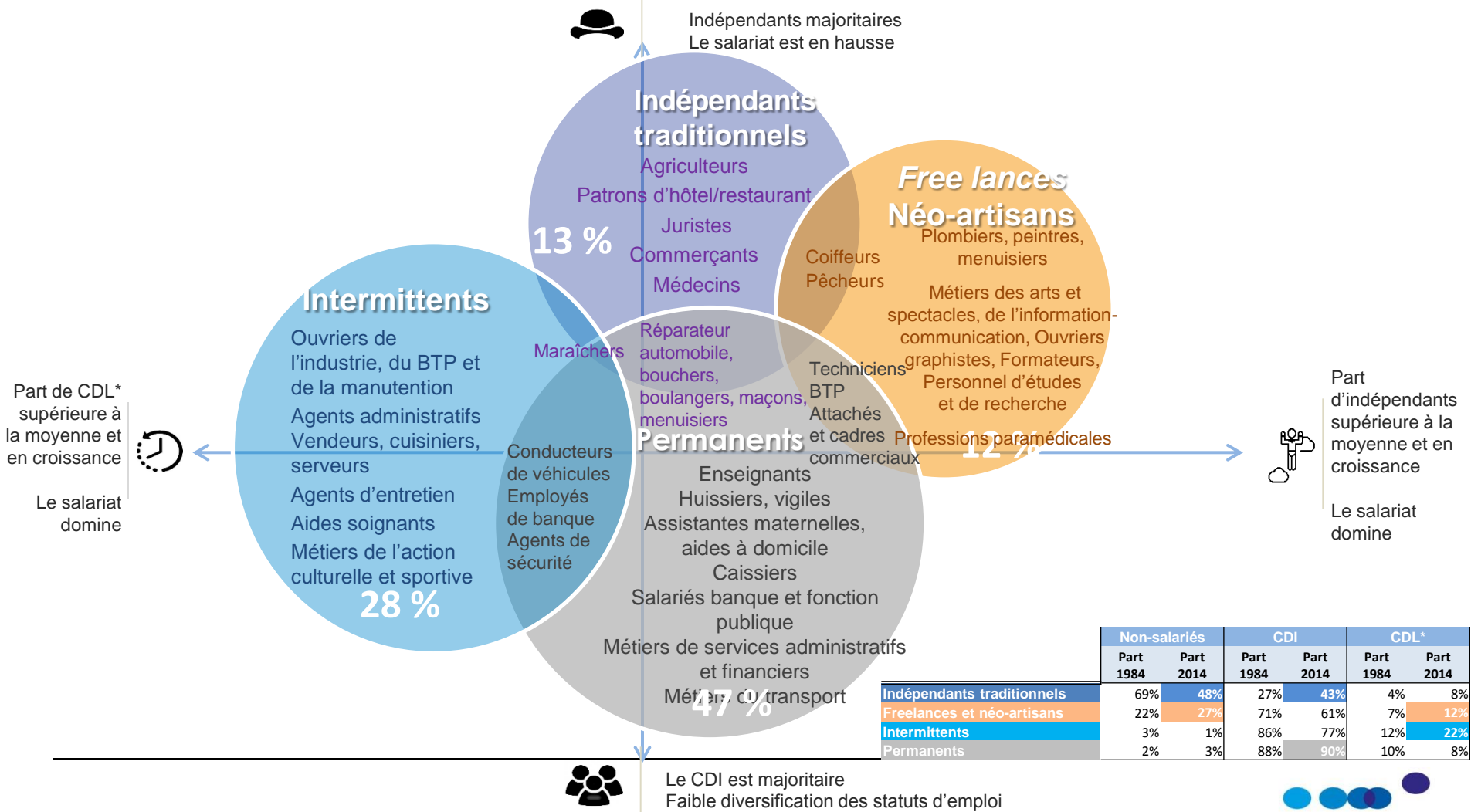
..... Projection de la part de non salariés par métier constante à sa valeur de 2013



Part des CDI stable, diffusion des contrats temporaires

Entre 1982 et 2016, le nombre de travailleurs indépendants a diminué de 883 000 alors que l'intérim et le CDD ont progressé plus vite que les CDI qui restent majoritaires





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*



Emplois, métiers et compétences, quelles évolutions ?

Trois angles d'approche :

- Quelles dynamiques des métiers à l'horizon 2022 ?
- Quelles évolutions des formes et des statuts d'emploi ?
- Compétences transversales, transférables, et mobilités des actifs



L'approche compétences : éléments de contexte

- **Pour les individus : plus de droits et garanties pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière**
 - ✓ Rénovation du CPF (crédit en Euros, conditions d'accès)
 - ✓ Renforcement du conseil en évolution professionnelle notamment pour les salariés,
 - ✓ Mise en place du CPF transition professionnelle, (dont accompagnement du projet professionnel)
 - ✓ Développement et accès facilité à la formation : nouvelle définition de l'action de formation incluant les formations à distance et celles en situation de travail, refonte de l'alternance
 - ✓ Application numérique CPF
- **Pour les entreprises et les branches : intensifier l'investissement dans les compétences des salariés**
 - ✓ Simplification du plan de formation qui devient plan de développement des compétences
 - ✓ Création des opérateurs de compétences (ex OPCA) : co-construction des certifications, GPEC, offre de service de proximité, logique de regroupement par filière
 - ✓ Réforme du système de formation par alternance...



Compétences : proposition de 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 (CNCP).
- **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).
- ✓ « Compétences de base », « compétences clés », « socle commun de connaissance et de compétences »
- ✓ Compétences qui correspondent à des aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives

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 : proposition de définitions

- **Les compétences transférables sont des compétences spécifiques** attachées à une situation professionnelle donnée (métier, un secteur, une organisation productive), mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel. Elle comprennent :
 - ✓ Les compétences liées à un contexte professionnel particulier, mais qui peuvent être utilisées dans un autre métier ou contexte professionnel (ex : identifier des dysfonctionnement technique et réaliser des interventions techniques est une compétence commune au métier d'opérateur de production dans la chimie et la pharmacie)
 - ✓ Les compétences acquises en dehors de l'activité professionnelle (ex : compétences en analyse financière pour un trésorier d'une association)

*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 comportementales attendues par les employeurs

Le TOP des compétences



- Enquête complémentaire BMO 2017 - Pôle emploi, BVA et Crédoc
- "Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises ?" - Pôle emploi, février 2018

MARS 2018



Des enjeux de sécurisation des parcours professionnels



<http://www.strategie.gouv.fr/publications/situations-de-travail-competences-transversales-mobilite-entre-metiers>

Comment repérer les compétences transversales ?

Le ROME : fiche ROME G1801 – domaine professionnel « Café, bar, brasserie » (extrait)

Compétences de base	
Savoir-faire	Savoirs
<ul style="list-style-type: none">• Prendre la commande des clients• Accueillir le client et l'installer• Préparer des boissons chaudes ou froides• Réaliser un service en salle• Réaliser un service au bar• Encaisser le montant d'une vente• Débarrasser une table• Nettoyer une salle de réception• Essuyer et ranger la vaisselle, la verrerie, les ustensiles de cuisine• Entretenir des locaux• Réaliser la mise en place de la salle et de l'office• Traiter une commande• Saisir une commande sur informatique	<ul style="list-style-type: none">• Législation des vins et spiritueux• Règles d'hygiène et de sécurité alimentaire• Techniques de port de plateaux/plats• Comptage• Procédures d'encaissement• Utilisation de matériel de bar• Types d'alcools• Techniques de mémorisation



Comment repérer les compétences transversales ?

- Socle des connaissances et des compétences professionnelles : le certificat CléA
<https://www.certificat-clea.fr/le-dispositif-clea/le-referentiel/>
- Le référentiel d'auto-évaluation des compétences professionnelles de l'AFPA :
<https://www.afpa.fr/id-metiers>



Comment repérer les compétences transversales ?

Regroupement des compétences transversales en trois pôles

Pôle réflexif	Pôle organisationnel	Pôle communicationnel
1 – Construire son parcours professionnel	5 – S'organiser dans son activité professionnelle	9 – Communiquer à l'oral dans le monde professionnel
2 – Apprendre et se former tout au long de la vie	6 – Travailler en sécurité selon les cadres réglementaires	10 – Communiquer à l'écrit dans le monde professionnel
3 – Gérer des informations	7 – Mobiliser les raisonnements mathématiques	11 – Appliquer les codes sociaux inhérents au contexte professionnel
4 – Adapter son action face à des aléas	8 – Utiliser les techniques de la communication numérique	12 – Travailler en groupe et en équipe

Source : AEFA (2014), « Compétences transversales en contexte professionnel : objectiver, graduer, évaluer », Erasmus +, octobre



Comment repérer les compétences transversales ?

#07 UTILISER LES CODES SOCIAUX LIÉS AU CONTEXTE PROFESSIONNEL

PALIER 1

Identifie quelques règles liées à son statut professionnel

PALIER 2

Respecte les règles et s'interroge sur les codes implicites

PALIER 3

Se situe et s'adapte à des cadres formels et/ou inconnus

PALIER 4

Explique les codes sociaux d'un contexte professionnel

#08 TRAVAILLER EN GROUPE ET EN ÉQUIPE

Identifie les personnes et adopte une posture pour apprendre

Adopte une attitude attentive pour travailler, peut aider les autres et accepte d'être aidé

Fait des propositions et accepte de les négocier

Participe activement au travail collectif en variant sa place et son rôle dans le groupe

#09 APPRENDRE ET SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE

Énonce ses manières habituelles d'apprendre

Envisage des possibles pour enrichir et varier ses façons d'apprendre

Met au point des stratégies nouvelles pour optimiser son action

Propose de nouvelles façons de réaliser certaines activités professionnelles



Points de vigilance et approfondissements

- **Beaucoup de référentiels, pas de langage commun ou partagé, limite leur prise en main**
- **Le diplôme et les compétences techniques et spécifiques aux métiers restent centrales**
 - ✓ Le diplôme protège des risques du chômage (Céreq)
 - ✓ Les compétences transversales ne se substituent pas aux compétences métiers
 - ✓ Etre autonome / créatif / maîtriser les codes sociaux ... repose sur un bon niveau de maîtrise des compétences métiers
- **L'importance du contexte dans lequel est mis en œuvre la compétence**
 - ✓ Limites d'une « liste » de compétences, déconnectées du contexte
 - ✓ Distinction entre « avoir » des compétences (ressources) et « être » compétent (processus) - (Le Boterf, 2018)



Pour aller plus loin : bibliographie

- **Les métiers en 2022**, France Stratégie – Dares, 2015
- **Nouvelles formes d'emploi et protection des actifs**, France Stratégie, 2016
- **Salariés ou indépendants, une question de métiers ?** France Stratégie, 2017
- **Compétences transversales et compétences transférables**, Réseau Emploi Compétences, France Stratégie, 2017
- **Situation de travail, compétences transversales et mobilité entre métiers**, France Stratégie - Pôle Emploi, 2018



Merci !

Contact :

sandrine.aboubadra-pauly@strategie.gouv.fr
