

Groupe de travail n° 4 :

La diversité des modes d'alimentation des métiers et des secteurs Quels moyens d'observation et d'analyse à l'échelle nationale et régionale ?

Compte rendu : réunion de lancement du 4 février 2016

Participants

Najet AKKIOUI (Conseil régional Auvergne Rhône Alpes), Morad BEN MEZIAN (Défi métiers), Leïla BEN SALEM et Loïc LEBIGRE (Centre Inffo), Christelle BIGNON (Cnefop), Véronique CHAUVIN (Observatoire des métiers du BTP), Marie-Pierre ESTABLIE D'ARGENCE (Alliance villes emploi), Alice HELIAS (Observatoire de l'emploi et des métiers du travail temporaire), François-Xavier HUARD et Philippe PERFETTI (APCMA), Sophie MARGONTIER (Medde), Francis PETEL (CGPME), Marie PREVOT (Région Ile-de-France), Christine REBIERE (DGESCO), Nathalie ROY (UPA), Frédéric SECHAUD (Céreq), Frédéric LAINE et Sylvie ZEBLOULON (Pôle emploi), Ophélie COSTENOBLE (C2RP Nord-Pas-de-Calais), Marc BILLION (EFIGIP), Sandrine ABOUBADRA et Lucie D'ARTOIS (France Stratégie).

1- Introduction : contexte du groupe de travail et objectifs

Le Réseau Emplois Compétences est une instance créée du fait de la volonté de l'Etat et des partenaires sociaux de l'existence d'un lieu d'échange de partage et de réflexion autour des pratiques et des besoins en termes d'observations et de travaux prospectifs sur les emplois et les compétences. Son mode d'animation a été acté lors de la Grande Conférence Sociale de 2013.

L'objectif du REC est de ainsi de renforcer notre expertise collective en matière d'observation et de prospective sur les besoins en compétences de demain pour éclairer les décideurs et pour accompagner les transitions professionnelles et développer un emploi de qualité.

A ce jour, 4 groupes de travail sont en cours en comptant celui-ci :

- Groupe de travail n°1 « prospective sectorielle, prospective régionale, réaliser des projections d'emploi »
- Groupe de travail n°2 « compétences transversales, compétences transférables : comment repérer les facteurs de mobilité professionnelle ? »
- Groupe de travail n°4 « La diversité des modes d'alimentation des métiers et des secteurs : quels moyens d'observation et d'analyse à l'échelle nationale et régionale ? »
- Groupe de travail n°5 « L'emploi saisonnier »

Un copilotage des groupes de travail est assuré par un binôme : observatoire de branche / observatoire régional. Pour ce groupe de travail, il s'agit de M. Ben-Mezian au nom de Défi métier (Carif-Oref Ile-de-France), et nous sommes en attente de confirmation pour l'observatoire de branche.

Les objectifs de ce groupe de travail sont (cf. cahier des charges) :

- mieux cerner les rôles respectifs de la formation (initiale, professionnelle continue et en alternance) et des entreprises dans l'entrée en emploi,
- illustrer la grande diversité des modes d'alimentation des métiers et
- mobiliser différents outils pour répondre à des fonctionnements différents du marché du travail

Plusieurs avancées méthodologiques sont attendues à l'issue de ces réflexions :

- identifier les compétences et les modalités d'acquisition des compétences requises pour intégrer les différents secteurs / métiers (en particulier dans les secteurs innovants et les « nouveaux » métiers),
- déterminer les modes d'alimentation des métiers et de fonctionnement de différents marchés du travail

Il n'est cependant pas recherché une méthode immuable, mais de recenser les outils.

Tour de table :

M. Ben-Mezian : l'étude réalisée par Défi métiers sur les modes d'alimentation des métiers du BTP (<https://www.defi-metiers.fr/rapport-detude/les-modes-dalimentation-des-metiers-du-batiment-en-ile-de-france>) s'inscrit dans la participation à la réalisation des cartes de formation professionnelle (nécessitant beaucoup de prospective/projections pour aider les pilotes à déterminer les achats de formation). Cependant, plusieurs difficultés pour passer du besoin en emploi au besoin en formation : de quel type de formation s'agit-il ? Quelle voie de formation ? Dans le cadre des travaux du grand Paris, le BTP va être largement sollicité, les acteurs en charge de la formation professionnelle (Région, Etat, etc.) ont donc réfléchi aux besoins en formation que cela allait entraîner. Cette réflexion entraîne donc deux questions : quels déterminants pour les recrutements en Ile-de-France ? Combien achète-t-on de places de formation et sur quels types de formations ?

M-P. Establie d'Argencé : le réseau AVE s'est rapproché de l'Ademe et un projet d'analyse la question de l'évolution des métiers du bâtiment (notamment l'impact de la transition écologique). Il existe de nombreuses velléités de développer des plans de formations qui ne correspondent pas nécessairement aux besoins, mais pourtant, il y a un réel besoin de formation. Il existe de nombreuses expérimentations sur les territoires qui ont des fonctionnements différents. Mais comment mener une observation qualitative ? La question principale reste : comment adapter les compétences des actifs aux besoins (et notamment à l'entrée dans la transition écologique) ?

V. Chauvin : un travail est en cours sur les profils et les modes d'alimentation des métiers de l'encadrement de chantiers. Les questions que l'on se pose sont notamment : les formations initiales permettent-elles d'alimenter les entreprises ? Sont-elles suffisantes ? Existe-t-il de la promotion interne ? Pour se faire, il est donc besoin de comprendre les modes d'alimentations de ces métiers ; de connaître les besoins des entreprises en termes de formation initiale et continue ; de savoir si ces formations correspondent ; quelles sont les compétences attendues et de quelles manières envisage-t-on les évolutions de ces postes. – étude prévue pour fin avril 2016.

F. Séchaud : étude sur les emplois non cadres dans l'industrie chimique (pas encore rendue publique). La méthodologie utilisée par le Céreq : les problématiques d'alimentations et leur diversité doivent être pris en compte dans l'analyse des emplois non cadres de l'industrie chimique. De plus, les contextes locaux sont différents, avec des modes de production différents, et donc des métiers qui sont eux-mêmes différents. Il s'agit d'une analyse qualitative et quantitative sur le rapport entre évolution des métiers et voies d'alimentation des métiers (recrutement externe, mobilité interne, voies de professionnalisation, filière de promotion). L'analyse qualitative est utile et nécessaire sur ces questions. Une autre étude existe sur les bac pro : étude sur les débuts de carrières, qui traite notamment du rapprochement entre les activités et les référentiels de formation.

S. Zebouloun : il y a 2 enjeux majeurs pour Pôle emploi sur le rapprochement entre la demande et les besoins : comment faciliter ces rapprochements ? Sinon comment élaborer des parcours ? Il y a un besoin d'avoir des modes d'alimentation plus dynamiques car aujourd'hui il y a les problèmes de délais, de temps. Pôle emploi se questionne sur l'alimentation du ROME, et sur l'enrichissement des référentiels.

F. Lainé : quels sont les canaux de recherche et d'obtention d'un emploi ? Aujourd'hui il s'agit encore essentiellement des réseaux professionnels (sauf pour l'emploi cadre qui utilise plutôt les offres d'emploi). Il est important d'approfondir cette question. Quelles sont les stratégies d'entreprises dans ce domaine ? Quelle relation formation – emploi ? S'agit-il de personnes avec des éventails de formation large ou plutôt spécifiques ? Cf. travaux d'O. Chardon qui sont en cours d'actualisation. La démarche par les compétences peut permettre de mieux connaître les pratiques de recrutement, les compétences attendues/exigées et celles réellement mobilisées. Et de savoir si le métier est alimenté par des demandeurs d'emploi ou par des personnes déjà en emploi (notamment les métiers en tension).

S. Zebouloun : la question du lien emploi – formation est importante car on présuppose que de se former in situ dans l'entreprise favorisera l'intégration dans l'emploi alors que les études montrent qu'il y a peu d'impact (sauf pour les peu qualifiés qui sont impactés dans l'insertion mais pas dans le domaine de la formation). Est-ce la formation ou le contact à l'emploi qui est déterminant ? Quelle réelle part de formation est nécessaire pour entrer en emploi si après il y a de la mobilité interne ?

C. Rebière : l'élaboration des référentiels de diplômes avec les compétences : la spécificité des diplômes professionnels est que la demande provient des professionnels eux-mêmes. Dans ce cas, quelles sont donc les nouvelles compétences et s'agit-il de nouveaux métiers ? Aujourd'hui une rénovation des bac pro commerce et vente est en cours avec pour appui une étude du Céreq sur les questions d'alimentation des métiers, les modes de recrutement ainsi qu'une réflexion sur les compétences transférables. (Diplôme + certification + CQP).

V. Chauvin : les modes d'alimentation et les modes de recrutement sont très différents selon les statuts et les métiers. Il est difficile de traiter de ces questions de façon générale. Il y a un décalage entre formation – désir – travail réel – fiches de poste – attentes des entreprises,



S. Zebouloun : la question générale est donc : comment raisonner macro alors que la solution est individuelle ?

P. Perretti : cela renvoi aux questions de certification et de l'évolution des politiques de certification. En apprentissage aujourd'hui, les personnes arrivent en ayant déjà une formation, il est donc nécessaire d'adapter les contenus. Au sein même des métiers émergent de nouvelles activités. L'accès à l'emploi ne se fait pas que sur des questions de savoir-faire. Cela pose aussi la question sur la situation des entrepreneurs qui exercent un même métier mais en ayant changé de statut.

F. Petel : de nombreuses questions ne sont pas résolues : évolutions rapides à tous les niveaux ; dichotomie dans les outils d'observation et la réalité des offre d'emploi. Cela interroge la relation entre le long et le court terme. L'élargissement des certifications pose la question du lien entre emploi et formation ainsi que les problèmes de modalités de formation. La formation en situation de travail (FEST) bouscule le fonctionnement traditionnel. Il y a également la problématique de définition des concepts dont notamment celui de « compétence ». Quels sont les modes de recrutement ? Comment faire correspondre un besoin (une entreprise) et l'offre (demandeurs d'emploi). Nous manquons de points de repère qui nous empêche de voir les outils pertinents pour faire le lien entre le milieu de l'emploi et celui de la formation.

L'enjeu de la transformation des métiers semble central.

M. Ben-Mezian : les entreprises ont beaucoup de mal à formaliser l'impact de ces transformations et d'exprimer leurs attentes.

A. Helias : le travail temporaire est-il directement un mode d'alimentation des métiers ? Il y a 2 millions d'intérimaires tous les ans. Il intervient donc dans les canaux de recherche d'emploi. Tous les sujets évoqués renvoient à des questions sur le travail temporaire car en tant qu'intermédiaire extérieur aux secteurs, toutes ces questions se posent.

C. Vignon : comment sécuriser l'information au sein des CREFOP qui ont besoin d'analyses fines. Si le lien entre formation et emploi est plus ou moins fin, est-ce que ça signifie que la formation est plus ou moins adaptée ? De plus, pour certains métiers, la réponse n'est pas nécessairement la formation, qu'est-ce que signifie cette information ?

S. Zebouloun : il est plus facile de faire correspondre une formation à une activité, mais quand il s'agit d'offre d'emploi, il y a des questions de niveaux qui interviennent : quel minimum requis pour les formations et quelles capacités à rebondir ? Comment rendre les effets pérennes ?

M. Billion : il existe des enquêtes d'insertion mais pas d'informations précises sur les métiers/études/secteurs. Une cellule de veille prospective avec les branches et les régions existe. Elle traite des facteurs d'évolution des métiers et des compétences qui y sont associées. Cherche à savoir si l'offre de formation existante est appropriée. Quels sont les autres outils les plus appropriés pour répondre aux questions ? Plus les niveaux de

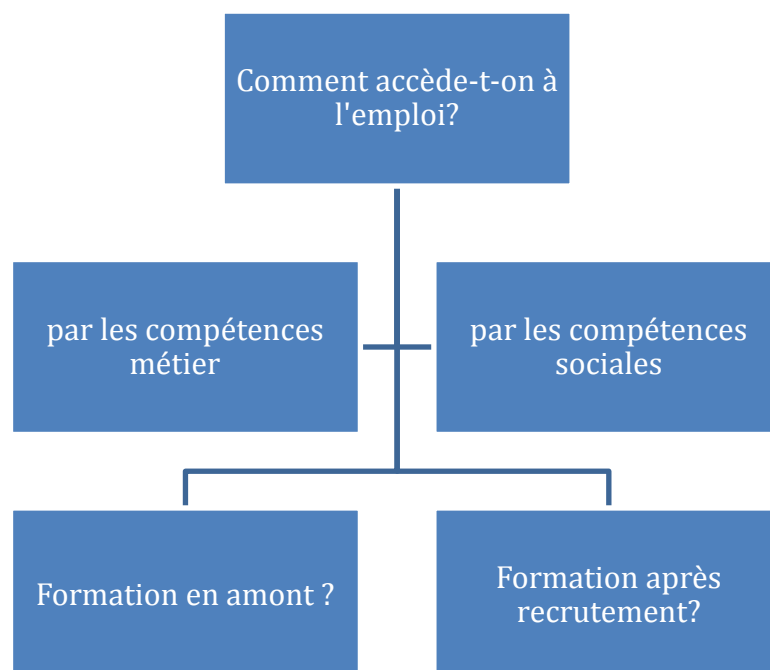


qualification ont tendance à augmenter, ce qui pose de grosses questions et fait remonter un besoin de compétences de base.

V. Chauvin : que recherchent les entreprises ? Des compétences métier ? Des savoir-être ? Avec des niveaux plus ou moins développés ? Quelles compétences attend-on ?

S. Margontier : le secteur de l'économie verte semble en décalage par rapport aux différents éléments soulevés, mais en même temps les nomenclatures et statistiques utilisées sont les données traditionnelles.

M. Ben-Mezian : le fonctionnement de l'étude sur le BTP a utilisé une entrée différente.



Pour répondre aux questions que pose cette étude sur l'alimentation des métiers du BTP (voir lien supra), il est besoin de combiner des études quantitatives avec des études qualitatives (étude sur l'enquête OFER – Offres d'Emploi et Recrutement – en cours).

Une enquête sur la formation des entreprises a été réalisée par le Céreq, cependant sa déclinaison en région n'a pas été possible.

L'institut supérieur des métiers a réalisé des études sur les modes d'accessibilité aux métiers (tableau de bord de l'apprentissage artisanal).

L'AFPA a une plateforme de transition qui orientait les licenciés économiques et les réorientait.



carrossiers : inadéquation qui prévaut et permet d'identifier des individus à interroger sur leurs parcours pour la dimension plus qualitative.

Un des objectifs du groupe pourrait être de pointer les sources existantes et leurs limites, ainsi que les améliorations possibles.

Etude du Céreq sur la branche de la chimie : la qualité des données récoltée provient de la possibilité de relance permise par le réseau régional de la branche. Cette étude porte aussi sur les perspectives de recrutement. Le volet qualitatif porte sur les voies possibles d'orientation pour les recrutements afin de comprendre le fonctionnement spécifique des différents acteurs.

P. Perretti : une démarche a été initiée en Lorraine afin de requalifier l'offre de formation : travail réalisé au sein des bassins d'emploi pour repérer les mobilités entre les grandes entreprises et entreprises artisanales.

V. Chauvin : une étude a été réalisée sur les métiers d'encadrement de chantier – non pas seulement sur les modes d'alimentation de ces métiers et sous un angle plutôt qualitatif. Ce sont les données de branche qui ont été utilisées pour qui entre dans le secteur et qui y est déjà entré et en sort. Des rencontres ont été organisées avec les entreprises (RH et employés).

O. Costenoble : Une étude sur les entrées dans le BTP en utilisant les données de la caisse des congés payés afin de voir les questions de politiques d'emploi et de formation.

Etude qualitative ETED basée sur les compétences : savoir-faire ; savoir-être.

Etude sur les déterminants d'insertion entreprise pour les métiers de serveur et d'agents d'entretien.

F. Séchaud : la méthode ETED s'utilise pour faire de la prospective (notamment utilisée en amont de la rénovation du bac-pro accueil).

On parle beaucoup du lien entre qualification et emploi, mais peu des zones d'ombre sur les modes de recrutement, les pratiques de sélection, etc. Il ne faut cependant pas oublier ces dimensions.

Centre-Inffo : il est beaucoup question d'offres et peu des candidats qui sont souvent peu informés sur les modes de recrutement dans les métiers.

F. Lainé : à ce sujet, Pôle emploi se pose justement la question de savoir si les outils doivent être à destination des employeurs ou bien des demandeurs d'emploi.

M. Ben-Mezian : les résultats de l'étude réalisée par Défi-métiers montrent que la compétence métier n'était pas essentielle mais que ce sont plutôt les capacités d'adaptation au métier qui sont importantes. Du coup cela questionne le sujet des canaux de recrutement (étude) car bien souvent les entreprises ne sollicitent pas Pôle emploi car les personnes arrivées par ce biais ne restent pas longtemps sur les chantiers. Les entreprises développent donc d'autres stratégies.



S. Zebouloun : la méthode de recrutement par simulation de Pôle emploi permet de faciliter les liens entre offre et demande si une étude sur le marché de l'emploi est réalisée et qu'elle s'en suit d'un recrutement massif qui s'intéresse à des éléments précis.

F. Lainé : le sujet des modes d'alimentation des métiers interroge également la question des politiques migratoires et des aires spécifiques de recrutement.

APCMA : la question de l'orientation est également intéressante, notamment avec les Contrats d'évolution professionnelle.

Liste des enquêtes citées en séance :

- Etude Défi métiers sur les modes d'alimentation des métiers du BTP <https://www.defi-metiers.fr/rapport-detude/les-modes-dalimentation-des-metiers-du-batiment-en-ile-de-france> + étude sur les données de l'enquête OFER en cours
- Enquête sur les demandeurs d'emploi en sortie de formation : quel lien entre formation préconisée et sortie en emploi ?
- Enquête Apec sur les offres de recrutement
- AVE – Ademe : Projet d'analyse la question de l'évolution des métiers du bâtiment notamment l'impact de la transition écologique
- Observatoire des métiers du BTP : travail est en cours sur les profils et les modes d'alimentation des métiers de l'encadrement de chantiers (prévue fin 2016)
- Céreq – UIC : étude sur les emplois non cadres dans l'industrie chimique (résultats pas encore publiés)
- DGESCO – Céreq : rénovation des bac pro commerce et vente est en cours, appui étude du Céreq sur les questions d'alimentation des métiers, les modes de recrutement ainsi qu'une réflexion sur les compétences transférables
- L'institut supérieur des métiers : études sur les modes d'accessibilité aux métiers (tableau de bord de l'apprentissage artisanal).
- Céreq : enquête sur l'insertion en inversion de génération (étude sur les électriciens et les carrossiers)
- APCMA : démarche initiée en Lorraine afin de requalifier l'offre de formation : travail réalisé au sein des bassins d'emploi pour repérer les mobilités entre les grandes entreprises et entreprises artisanales
- C2RP : Une étude sur les entrées dans le BTP en utilisant les données de la caisse des congés payés afin de voir les questions de politiques d'emploi et de formation.
- Etude qualitative ETED basée sur les compétences : savoir-faire ; savoir-être



Prochaine séance : Jeudi 31 mars de 10h à 16h