



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

La prospective des emplois, des métiers et des compétences

2019





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



Les instances de dialogue permanentes de France Stratégie

ÉVALUER

Aides aux entreprises
Comité de suivi COSAPE

Politiques d'innovation
Commission d'évaluation CNEPI

ANTICIPER

Emplois/Compétences
Réseau Emplois Compétences

Métiers/Qualifications
Prospective des Métiers et des Qualifications

DÉBATTRE

Responsabilité sociétale des entreprises
Plateforme RSE

Collectivités territoriales
Club de prospective territoriale





Un nouvel exercice de prospective PMQ 2030

- La prospective des métiers et des qualifications
- Quelles dynamiques des métiers ?
- Quelles compétences pour demain ?



Les exercices PMQ dans le temps

LE BIAIS
DU PRESENT
POUR L'AVENIR

1992
La France
entre en récession

2001
Éclatement
de la bulle Internet

2008
Crise financière
mondiale

2011
Crise de la dette
publique en zone euro

COMMANDES

Le groupe PMQ
est nommé
par le gouvernement

1991
Lettre
de mission

2000
Lettre
de mission
PMQ I

2003
Lettre
de mission
PMQ II

2008
Lettre
de mission
PMQ III

2017
Lettre
de mission
PMQ IV

PUBLICATIONS

Rapport Freyssinet :
« Pour une prospective
des métiers et des qualifications »

Rapport CGP DARES :
Avenirs des métiers
(2000-2010)

Rapport CAS DARES :
Les Métiers en 2015
(2005-2015)

Note
DARES CAS
(2010-2020)

Rapport FS DARES :
Les Métiers en 2022
(2012-2022)

Bilan PMQ

LE BIAIS
DU PRESENT
POUR L'AVENIR

1990-1991
La conjoncture
économique
se dégrade
(Monde/France)

Début 2000
Bulle Internet
Fortes créations d'emplois

1998-1999
Début des départs massifs
en retraite des baby-boomers

2008-2014
Croissance atone
150 000 emplois détruits

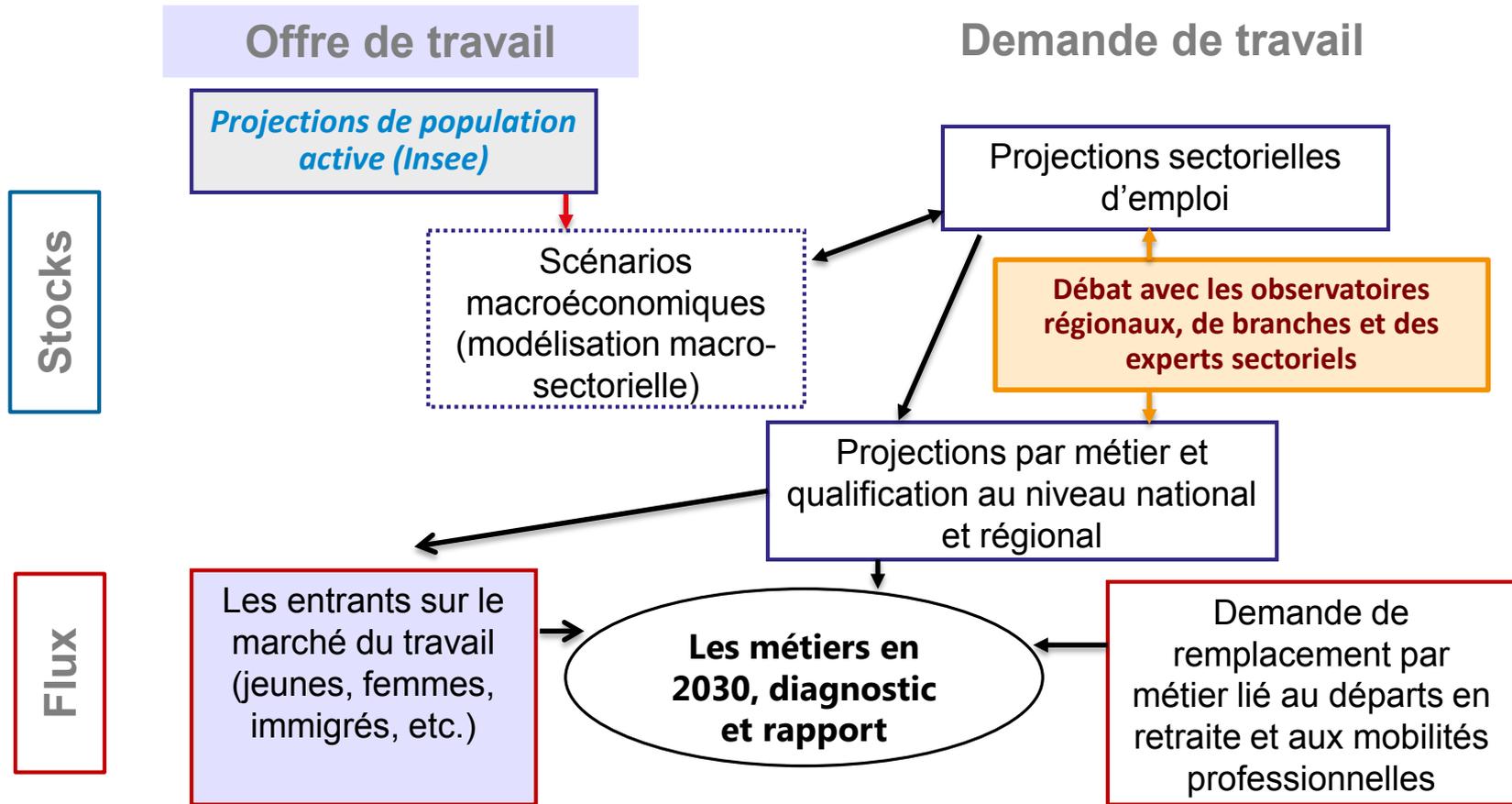
2015
Reprise
des créations d'emploi

1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

Une prospective quantifiée et partagée

- Un exercice national co piloté avec la Dares qui vise à anticiper l'évolution de l'emploi par métier et qualification à horizon de 10 ans (démarche quantitative)
- Un exercice largement concerté (comité d'orientation)
- Un outil d'aide à la décision à destination des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, des entreprises et des citoyens
- Les métiers en 2030, quatrième exercice de prospective, a été lancé en 2018 : trois nouveautés (régionalisation, compétences, mobilité)





Comité de pilotage et Comité d'orientation PMQ

Concertation Réseau Emploi Compétences

Groupes de travail techniques (experts, institutions, partenaires soc) sur le cœur des projections et les modules complémentaires

Projection flux départs en fin de carrière

Projections régionales de métiers

Projections de compétences les plus demandées

Feuille de route

Appel d'offre modèle macro-sectoriel

Calage macro

Projections d'emploi en branches (compta nat.)

Projections d'emploi par métiers (FAP)

Projections de flux : Mobilité par métiers
Nouveaux entrants sur le marché du travail

Rapport final

2018

2020

t1

t2

t3

t4

t1

t2

t3

t4

t4

t1

t2



Quels métiers demain ?

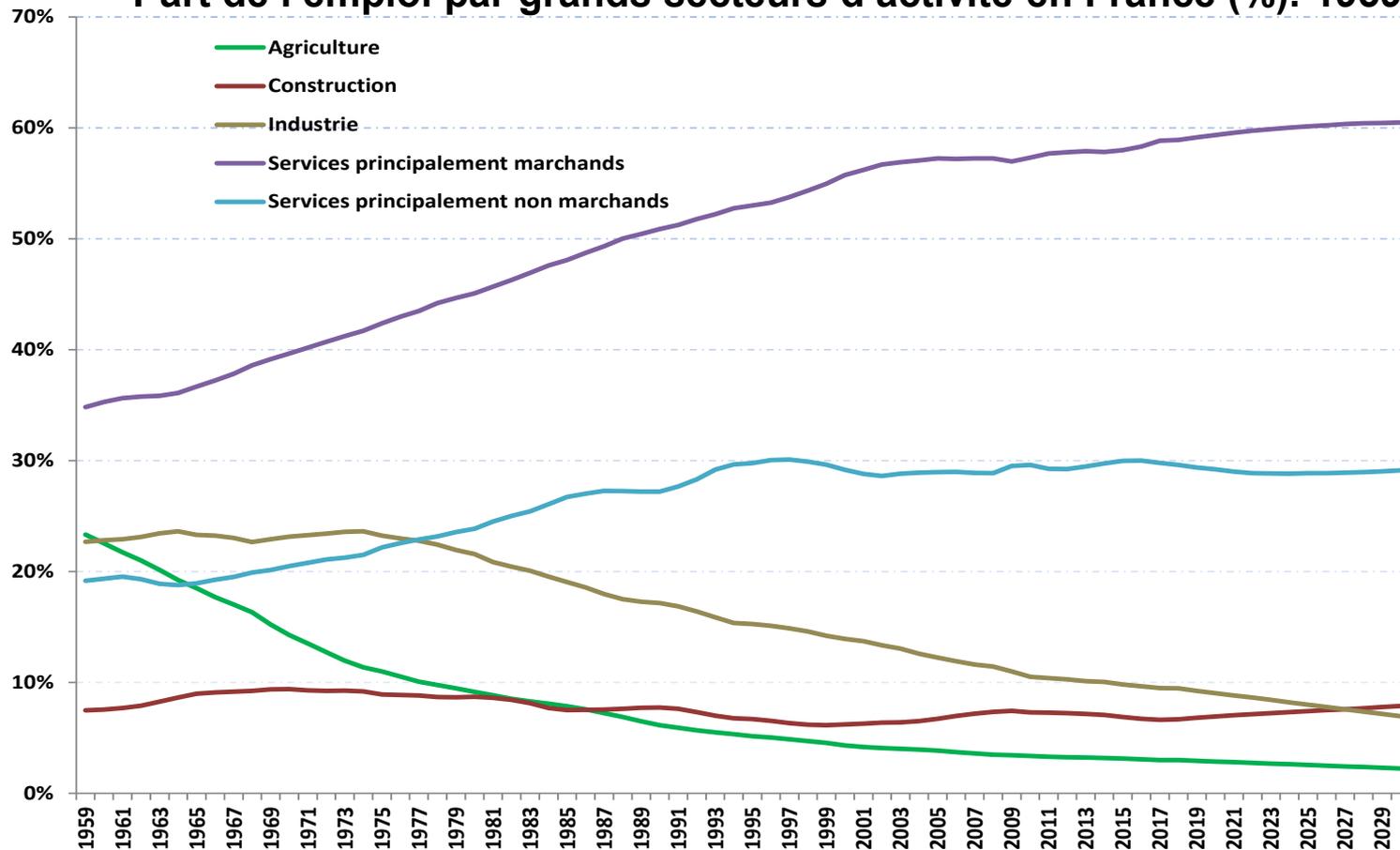
- La prospective des métiers et des qualifications

- Quelles dynamiques des métiers ?

- Quelles compétences pour demain ?



Part de l'emploi par grands secteurs d'activité en France (%). 1959-2030



Source : Insee, *Emploi en équivalent temps plein au sens de la comptabilité nationale (branches)*, projections Nemesis-France Strategie-Dares
Champ : France entière



Modéliser les deux grandes mutations écologique et numérique

3 scénarios de politique climatique

Scénario central (politiques engagées): Stratégie nationale bas carbone (+Europe) dans un contexte international COP21

- **Scénario brun** : mobilisation faible nationale et internationale : peu de réallocations d'emploi vers secteurs moins intenses en carbone
- **Scénario vert** : neutralité carbone France et Europe et mobilisation internationale vers un réchauffement égal ou inférieur à 2°C : forte réallocation d'emploi

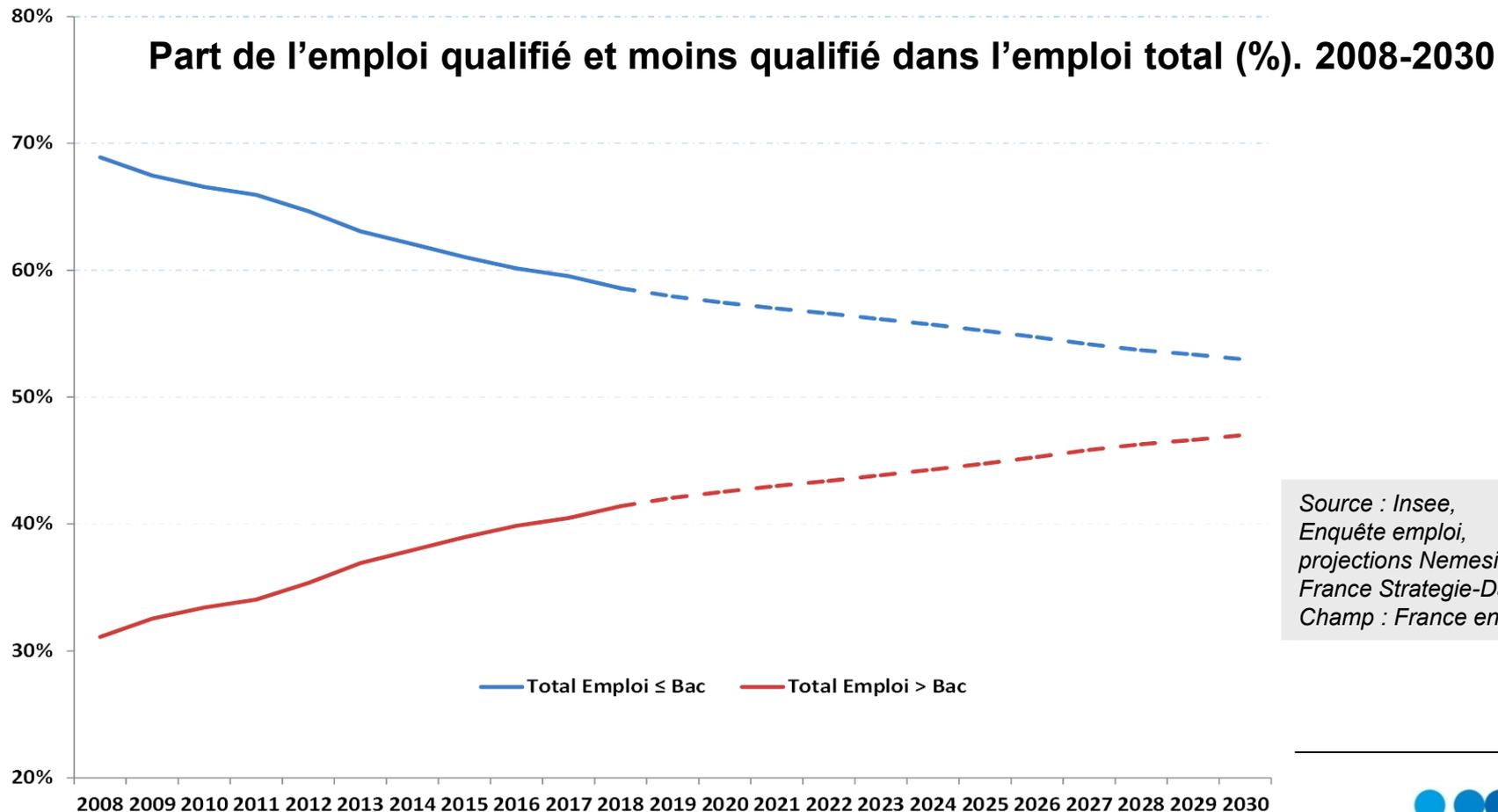
3 scénarios de transition numérique

Scénario central : les intensités numériques et en R&D des secteurs sont constantes

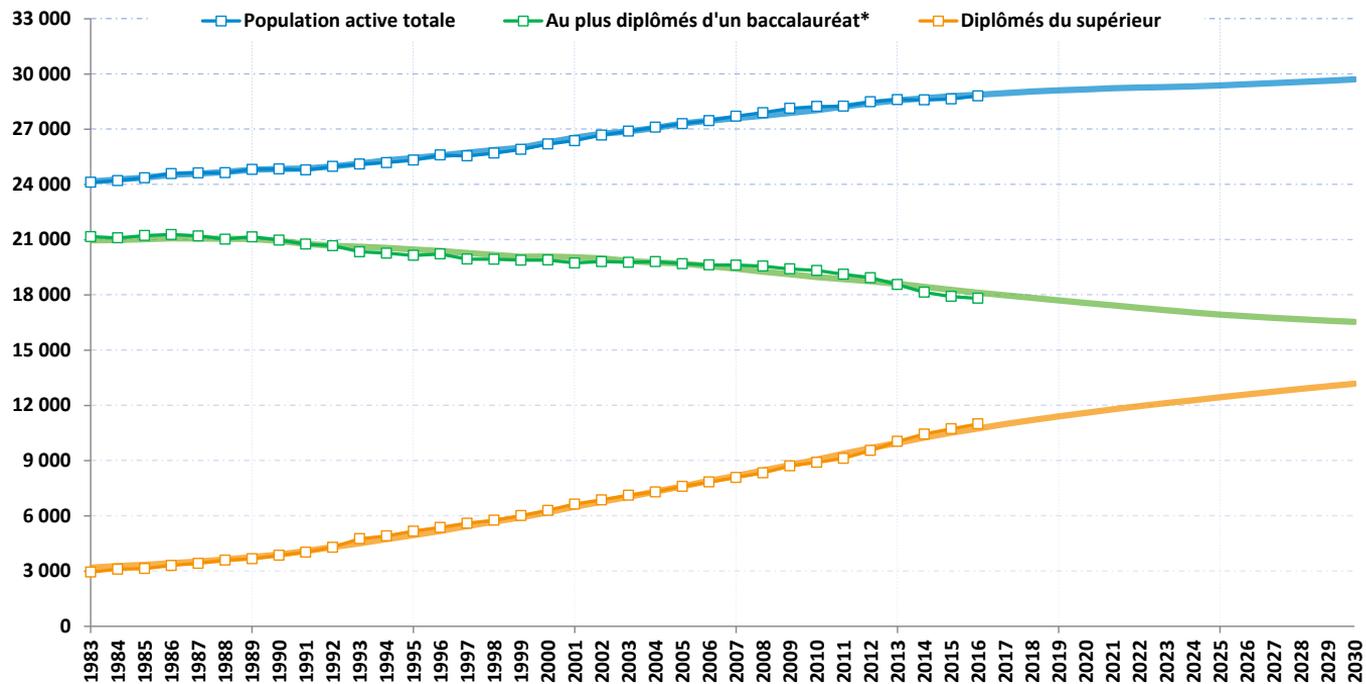
- Scénario **techno-optimiste** : augmentation de l'intensité numérique et en R&D conduit à un progrès technique fortement créateur d'emploi
- Scénario **techno-pessimiste** : augmentation moindre et plus concentrée (secteurs numérisés de plus en plus monopolistiques) défavorable à l'emploi routinier, accentuant polarisation et fracture numérique : + destructeur d'emploi



Des emplois plus qualifiés



Et une population active plus diplômée

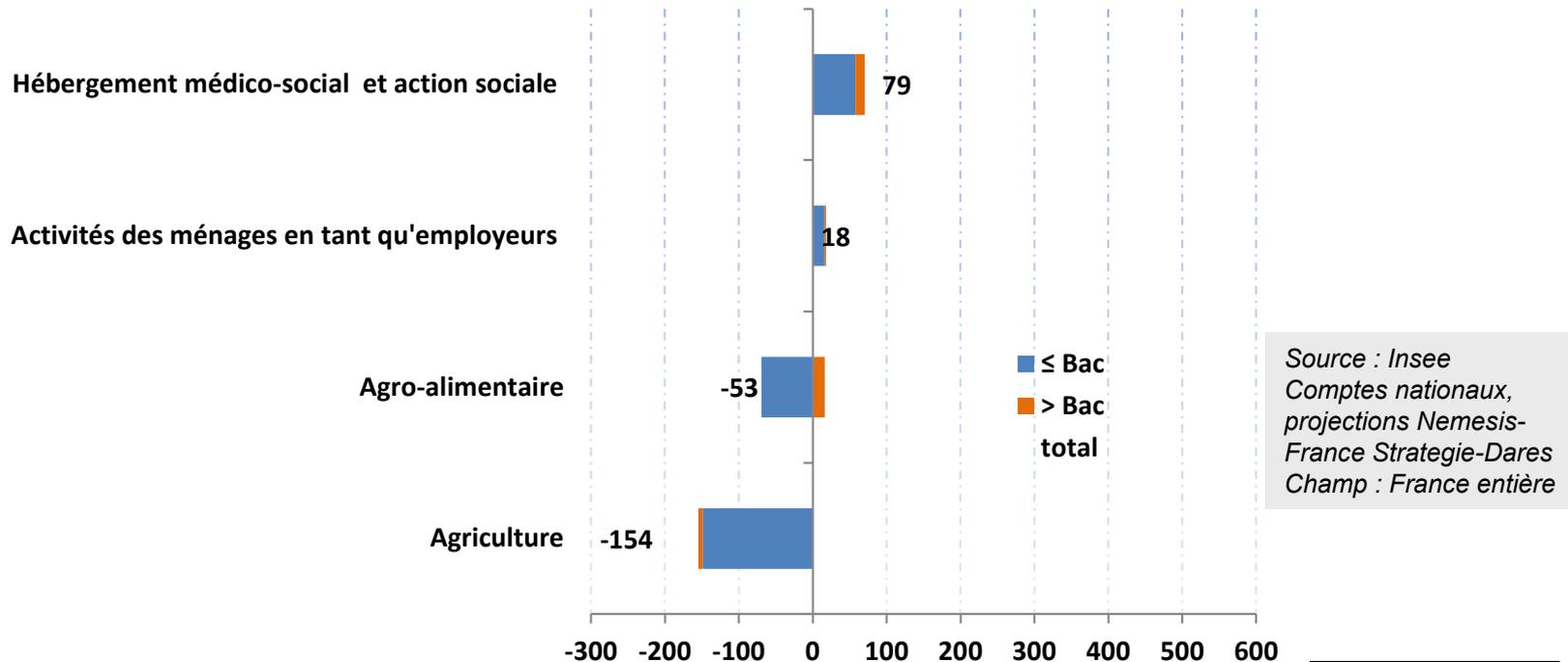


Champ : France métropolitaine, population en ménages ordinaires, personnes de 15 à 64 ans.
Sources : France stratégie, séries rétrospectives à partir des enquêtes Emploi 1983-2016 (Insee) ; projections de population active 2016-2070 – scénario central (Insee).



Destructions d'emplois agricoles et AA versus création d'emplois dans les services à la personne

Créations nettes d'emploi par niveau d'éducation (en milliers). 2019-2030



Les métiers dynamiques en 2022

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

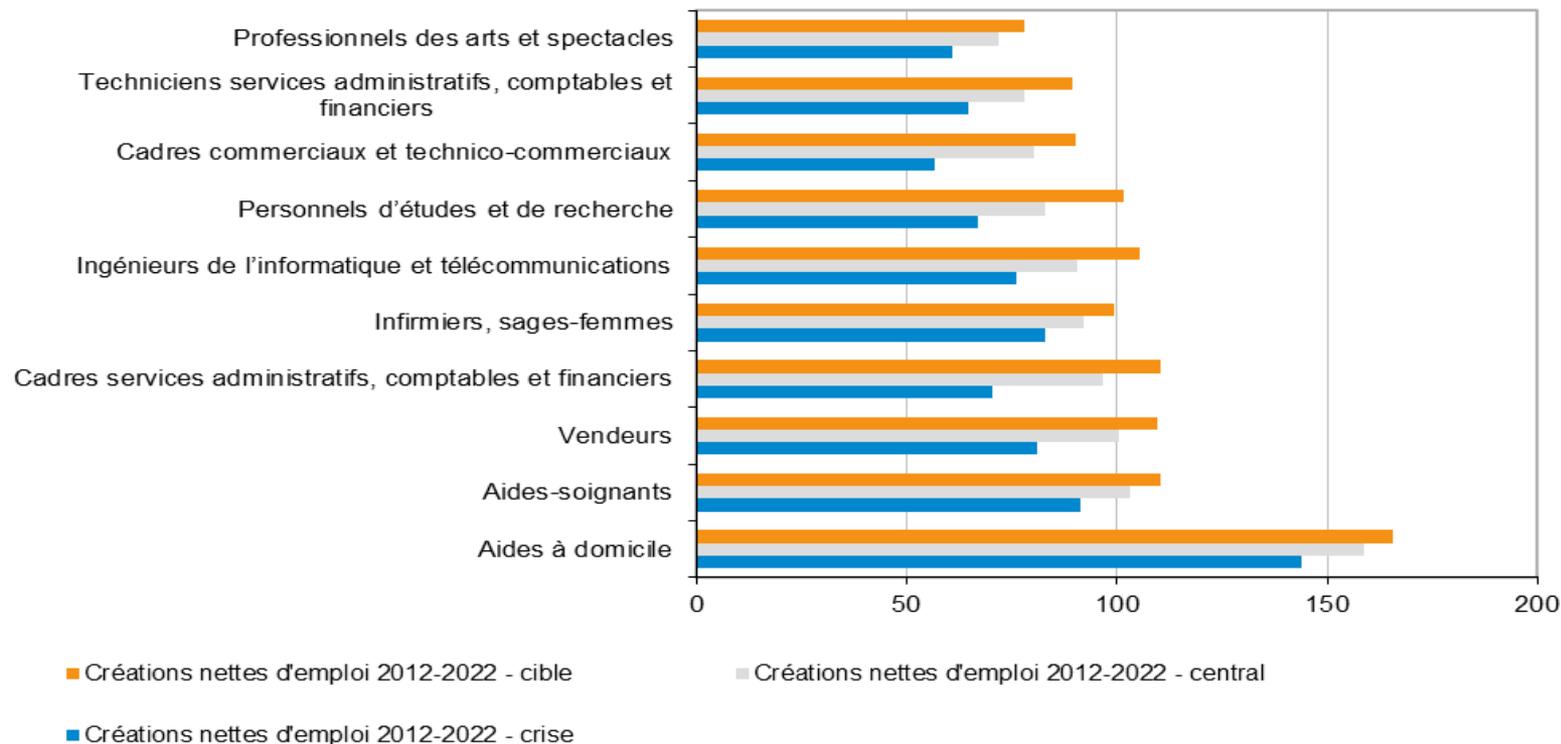
Les métiers de soins et d'aide aux personnes fragiles sont ceux qui gagneraient le plus d'emplois, dont 350 000 créations nettes.

Boom des services aux entreprises

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



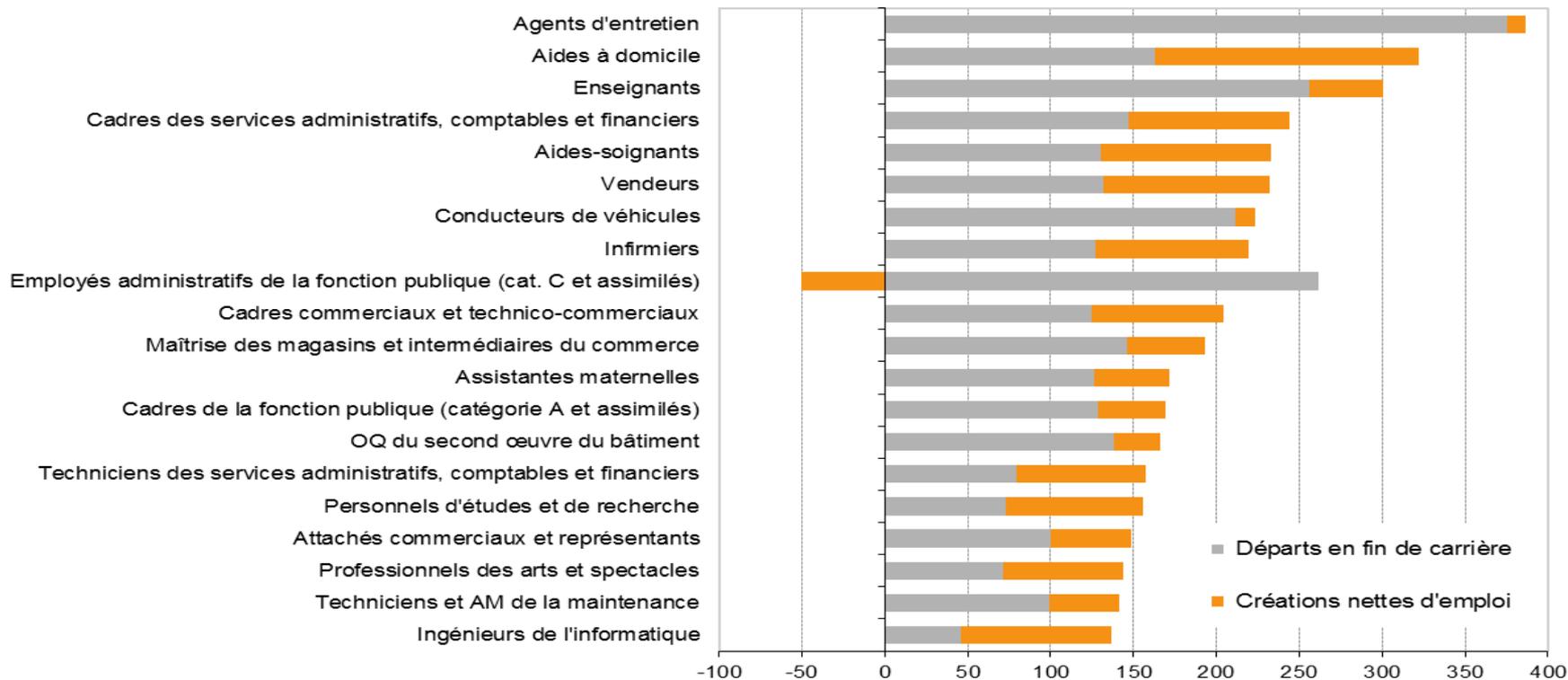
Les 10 métiers les plus créateurs d'emploi d'ici 2022



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



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



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



Les postes à pourvoir dans les métiers ruraux

Métiers de l'action sociale

Professionnels de l'action sociale et de l'orientation

110

Aides-soignants

233

Assistantes maternelles

172

Aides à domicile

322

Métiers agroalimentaires

Techniciens et AM des industries de process

67

OQ des industries de process

77

ONQ des industries de process

49

Marins, pêcheurs, aquaculteurs

7

Métiers agricoles

Techniciens et cadres de l'agriculture

31

Maraîchers, viticulteurs, jardiniers

73

Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs

71

Créations nettes d'emploi

Départs en fin de carrière

postes à pourvoir
2012-2022

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

-200 -100 0 100 200 300 400 500 600 700





Quelle évolution des compétences demain ?

- La prospective des métiers et des qualifications
- Quelles dynamiques des métiers ?

- Quelles compétences pour demain ?



Automatisation, verdissement et orientation client



Des changements de métiers dus à une accélération technologique, notamment numérique



Des adaptations « vertes » des métiers plus que des nouveaux métiers



La relation client au cœur de tous les métiers, des compétences relationnelles et communicationnelles plébiscitées





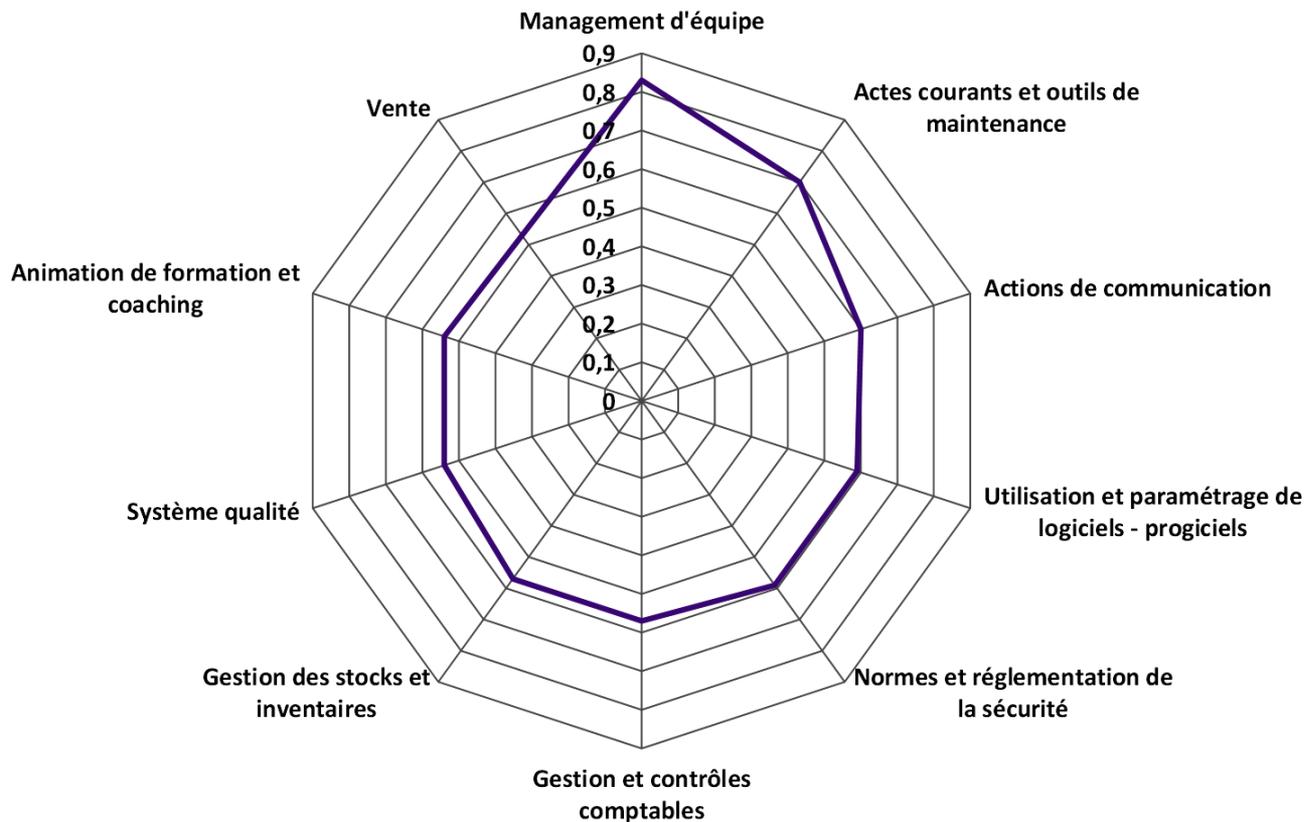
Compétences : problèmes de définitions et de mesure

- **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).
- **Des compétences difficiles à mesurer** : pas de nomenclature standard, des enquêtes sur compétences attendues par les employeurs (Pôle Emploi, sur les compétences des adultes, sur les conditions de travail : difficiles à réconcilier et peu de vision historique sur l'évolution des compétences au sein des métiers



Les compétences présentes sur le marché du travail

Les 10 premières compétences « techniques » répandues dans le plus grand nombre de métiers



Sources : Répertoire opérationnel des métiers Pôle Emploi et Enquête emploi INSEE
Méthode : Prévalence des compétences, France Stratégie





FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Les métiers agricoles

Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons; Maraîchers, jardiniers, viticulteurs; Techniciens et cadres de l'agriculture

Les métiers de l'action sociale

Aides à domicile et aides ménagères; Assistantes maternelles; Aides-soignants; Professionnels de l'action sociale et de l'orientation

Les métiers de agroalimentaire

Techniciens et AM des industries de process; ONQ des industries de process; OQ des industries de process

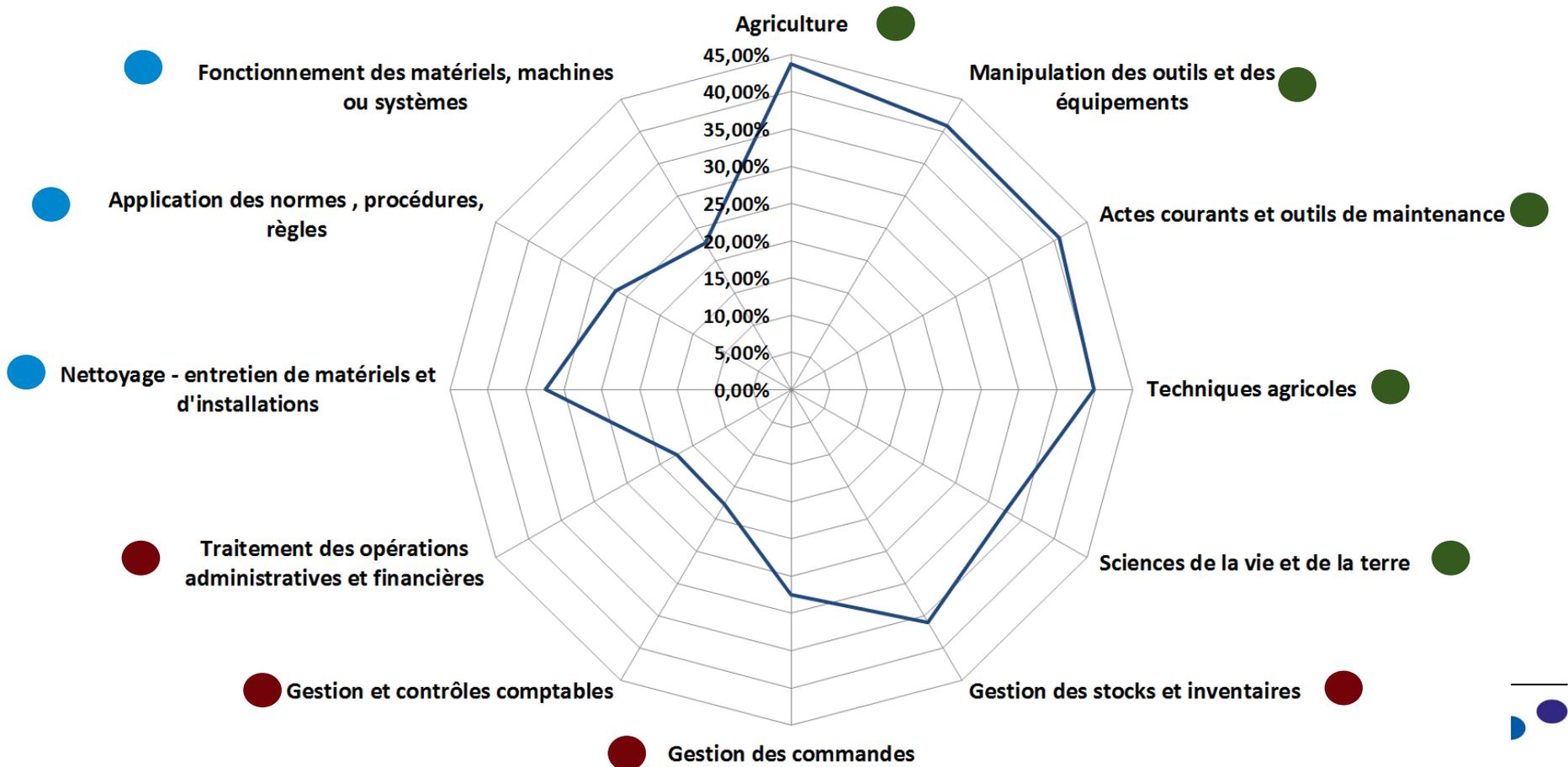


Compétences Techniques: Le cœur de métier et les besoins périphériques

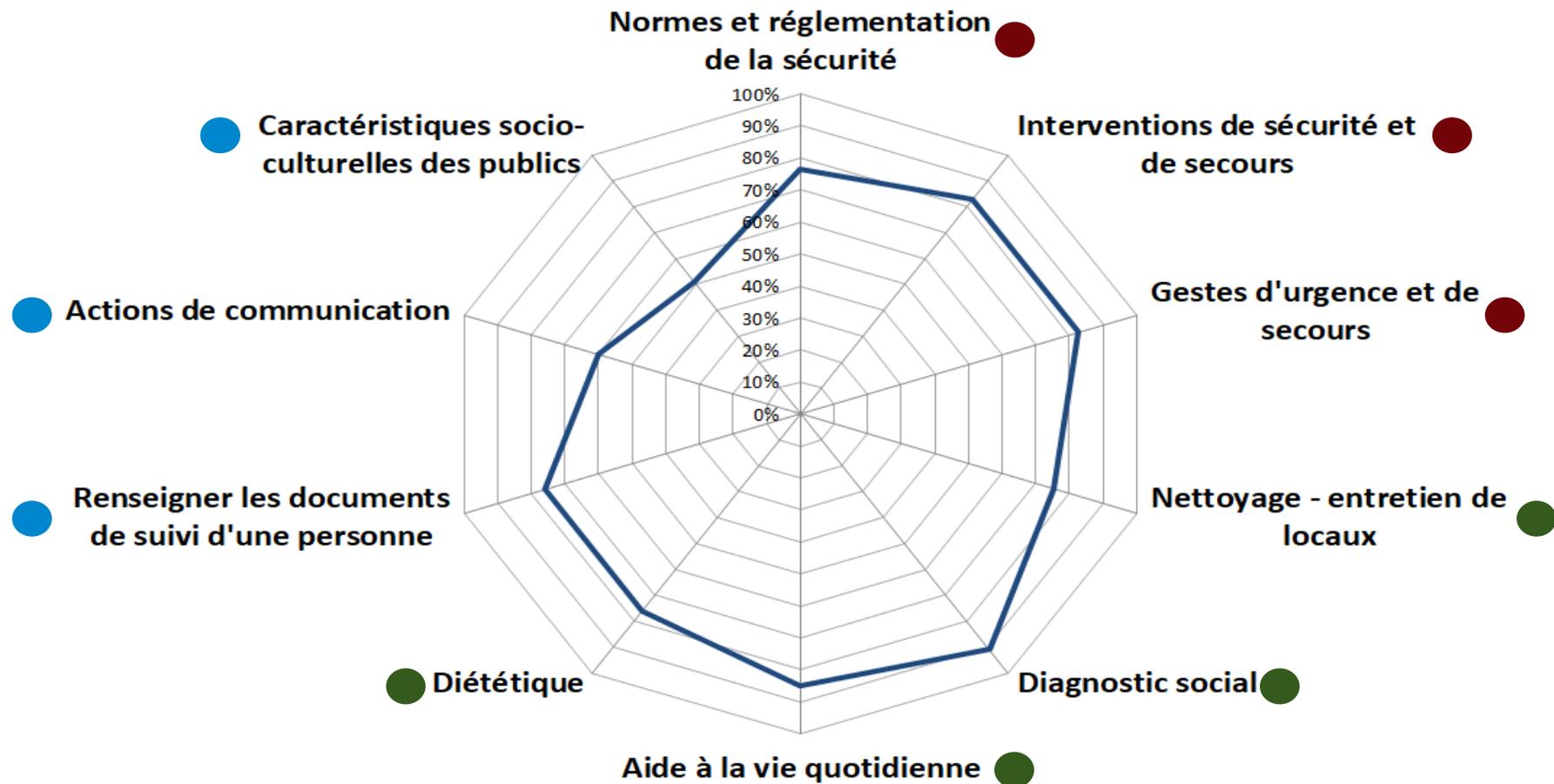
Les métiers agricoles	Les métiers de l'action sociale	Les métiers agro-alimentaire
Les compétences cœur de métiers: techniques agricoles	Les compétences cœur de métiers: théoriques et techniques	Techniques industrielles
Les compétences commerciales	La réponse à l'urgence	Gestion de la production
Les compétences sanitaires et réglementaires	Les compétences par rapport aux publics fragiles	Analyse et quantification



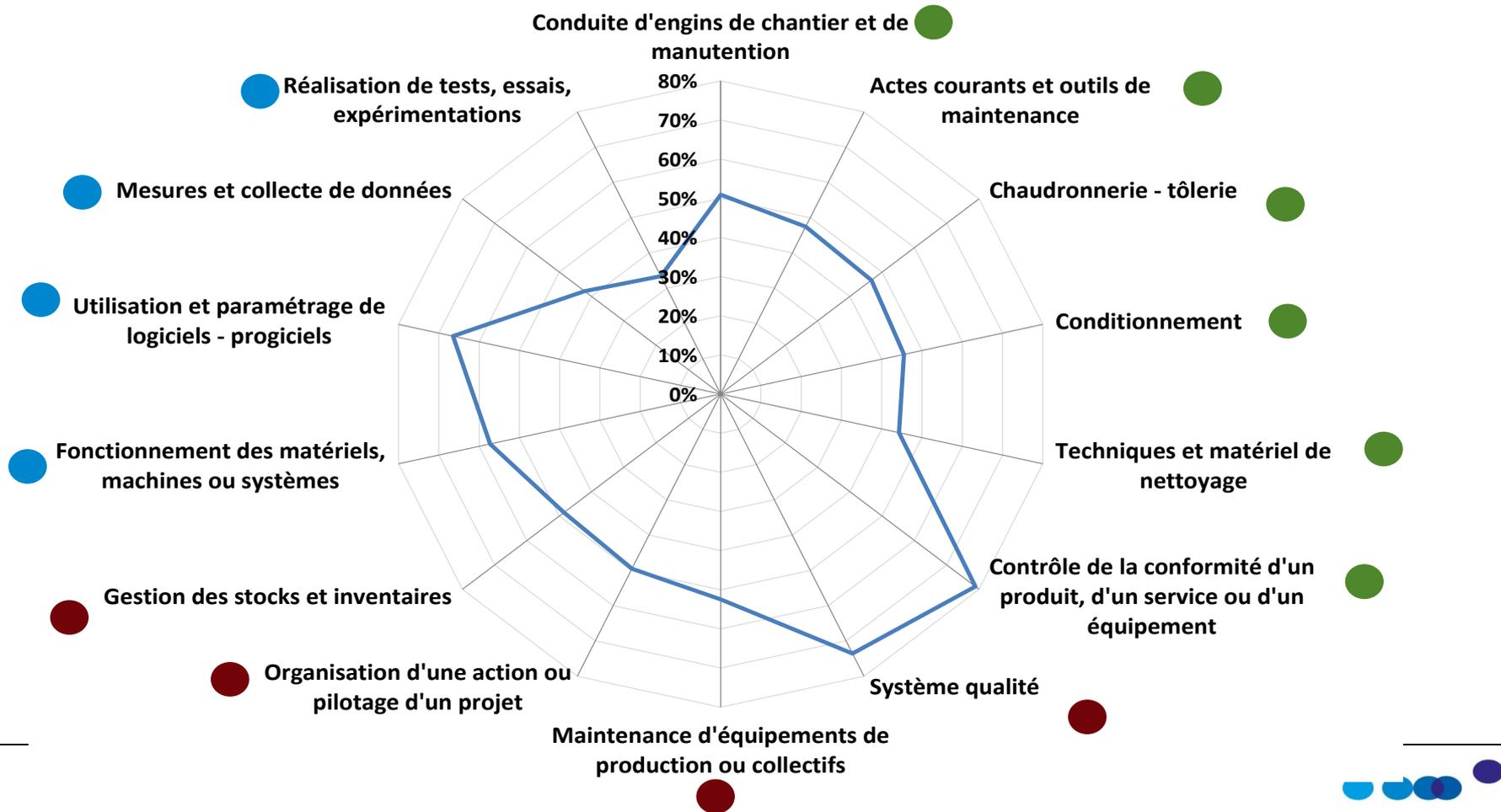
Les compétences des métiers agricoles



Les compétences des métiers de l'action sociale



Les compétences des métiers de l'agroalimentaire



Les compétences transversales

Situation de travail



Compétences transversales

Compétences en expression écrite et compréhension écrite



Encadrement, supervision

Capacités à encadrer, décider, fédérer



Compétences bureautiques et informatiques

Travail sous pression

Capacité à travailler sous pression, à gérer le stress

Charge émotionnelle

Capacité à maîtriser ses émotions, à prendre du recul

Contact avec le public

Capacité à communiquer, sens de l'écoute, de la relation client ou de service

Manipulation ou examen de petits objets

Dextérité manuelle

Attention visuelle ou sonore

Capacité à maintenir son attention dans la durée

Premiers métiers concernés

1. **Personnels d'étude et de recherche** 2. **Cadres** de la fonction publique 3. Cadres de la banque et des assurances 4. Professionnels de la communication et de l'information 5. Enseignants

1. **Dirigeants d'entreprise** 2. Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants 3. Cadres du BTP 4. Cadres des transports et de la logistique 5. Cadres commerciaux

1. **Ingénieurs de l'informatique** 2. Employés de la **banque et des assurances** 3. Techniciens de l'informatique 4. Cadres de la banque et des assurances 5. Cadres des services administratifs, comptables et financiers

1. **Infirmiers**, sages-femmes 2. Aides-soignants 3. **Cuisiniers** 4. **Enseignants** 5. Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration

1. **Infirmiers**, sages-femmes 2. Professionnels de l'action sociale et de l'orientation 3. Médecins 4. Aides-soignants 5. **Armée, police, pompiers**

1. Coiffeurs, esthéticiens 2. Aides-soignants 3. Enseignants 4. Infirmiers, sages-femmes 5. Vendeurs

1. **Ouvriers** qualifiés du textile et du cuir 2. Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal 3. Ouvriers qualifiés de la réparation automobile 4. **Artisans** 5. Ouvriers qualifiés de la mécanique

1. **Conducteurs** d'engins du BTP 2. Conducteurs de véhicules 3. Artisans 4. Ouvriers qualifiés des **travaux publics** 5. Ouvriers non qualifiés de la **mécanique**



Exemples de 9 métiers concernés par le travail en équipe



Infirmiers,
sages-femmes



Ouvriers qualifiés
des travaux publics



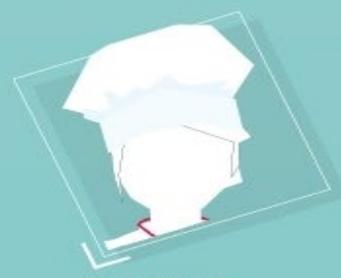
Armée, police,
pompiers



Maraîchers,
jardiniers, viticulteurs



Dirigeants
d'entreprise



Cuisiniers



Employés
de l'hôtellerie-restauration



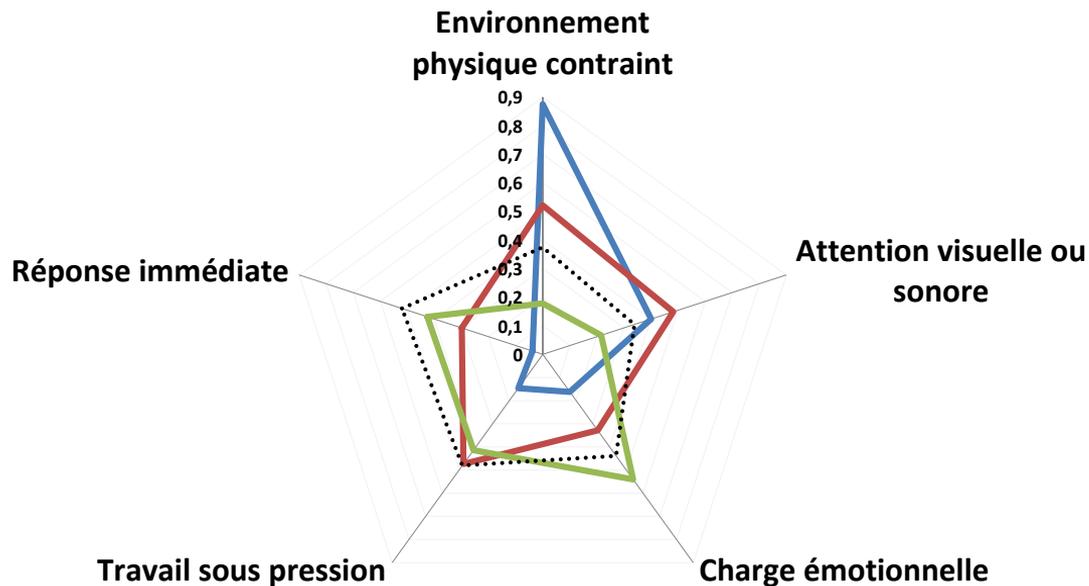
Ouvrier industriel



Cadres du bâtiment
et des travaux publics

Compétences transversales des métiers agricole, agroalimentaires et de l'action sociale

Les compétences transversales liées à la gestion individuelle du quotidien

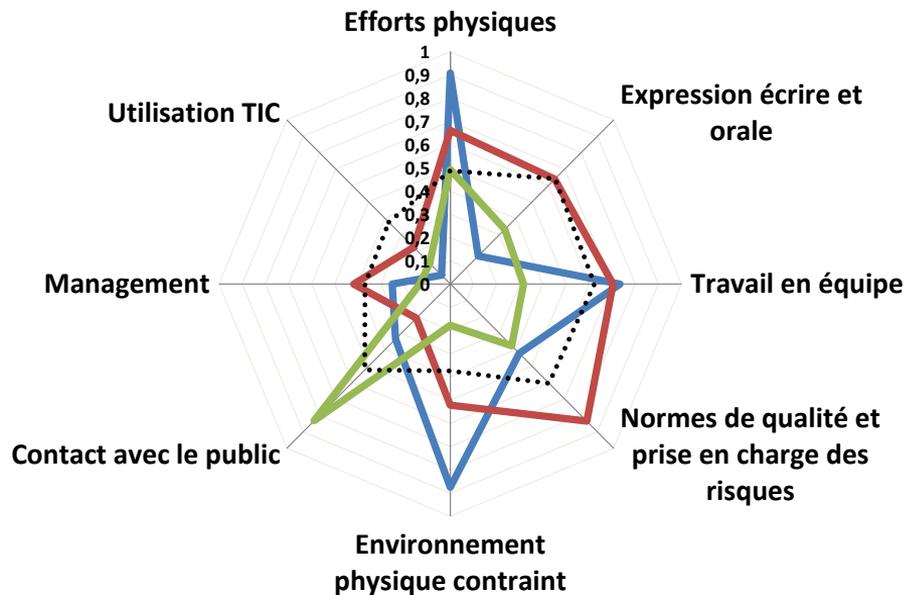


— Agricole — Agro-alimentaire — Action Sociale Moyenne Nationale



Compétences transversales des métiers agricole, agroalimentaires et de l'action sociale

Les compétences transversales et de base, communes à tous les métiers



— Agricole — Agro-alimentaire — Action Sociale ···· Moyenne Nationale





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 transférables et transversales. Quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ? REC, France stratégie, avril 2017



Conclusion : quelle stratégie nationale des compétences ?

- Deux options se dessinent avec 2 objectifs communs :
 - ✓ résorber le déficit de compétences de base qui continue d'affecter une part importante de la population
 - ✓ concevoir les processus de formation comme un moyen de maintenir l'employabilité des individus

2017
2027

FRANCE STRATÉGIE
ÉCONOMIE, ÉNERGIE, DÉVELOPPEMENT DURABLE

ÉLABORER
UNE STRATÉGIE
NATIONALE DE
COMPÉTENCES

ACTIONS CRITIQUES

Une stratégie qui vise d'abord à assurer l'insertion dans l'emploi et la continuité professionnelle

- accent sur les compétences professionnelles
- la **formation initiale délivre les savoirs de base nécessaires à l'exercice d'une profession** et l'apprentissage occupe une place centrale pour l'acquisition de compétences en situation de travail
- La **formation continue**, quant à elle, est conçue comme l'approfondissement ou la mise à niveau des compétences acquises en formation initiale.
- les **entreprises assument un rôle renforcé et une participation plus active** dans la définition des compétences attendues
- **l'acquisition ou l'amélioration des compétences de base et génériques** relève du système éducatif public ou à l'initiative des partenaires sociaux pour les adultes

une stratégie qui vise d'abord à soutenir la capacité de mobilité professionnelle

- accent sur **l'adaptabilité et la mobilité des personnes** entre métiers via le marché externe du travail tout au long de leur vie active.
- option axée sur l'acquisition de **compétences de base et génériques** dès le plus jeune âge, mais aussi de compétences disciplinaires non professionnelles permettant aux individus de faire face aux évolutions incertaines de l'emploi.
- La professionnalisation passe par la formation continue et relève de la **seule responsabilité des entreprises**, qui adaptent les individus a priori dotés de compétences génériques à leurs besoins spécifiques
- Le rôle des **partenaires sociaux** se recentre sur l'accompagnement des mobilités.