

Evolution des métiers et des compétences : Comment accompagner les mutations et transitions auxquelles sont confrontés les métiers et les compétences ?

Contexte national

Dans un dossier d'analyse de 2017¹, la DARES s'interrogeait sur les grandes évolutions des métiers en France sur les 30 dernières années. **En plus de l'augmentation du nombre de personnes en emploi, est mis en avant la croissance des métiers du tertiaire**, secteur le plus créateur d'emploi dans les domaines de la santé et de l'action sociale, la culture et le sport, ainsi que le service aux particuliers. A l'inverse, est pointé un recul des effectifs dans les métiers agricoles, industriels et artisanaux.

Autre évolution remarquable, **une dynamique croissante en faveur des métiers les plus qualifiés**. Cette dernière a un impact sur la structure de l'emploi par métiers et traduit une hausse globale du niveau de diplôme de la population. Néanmoins, la progression du niveau de formation n'est pas corrélée à la montée en qualification des emplois, rendant nécessaire une adaptation des normes de qualification.

Plusieurs facteurs semblent intervenir dans ces évolutions, notamment en faveur de la croissance du secteur tertiaire :

- La mondialisation des économies,
- Le développement des TIC (robotisation, communication, service numérique, etc.)
- La montée des services, en particulier financiers (Marchand, Minni, 2019).

A ce titre, le rapport de France Stratégie sur les métiers de demain à horizon 2030 met en avant que **ce sera dans le secteur du service qu'il devrait y avoir, d'ici 2030, le plus de postes à pourvoir**, notamment chez les agents d'entretien, les enseignants, les métiers du service à la personne, les métiers du soin, ou encore chez les cadres des services administratifs².

Plus récemment, les transitions sont devenues des enjeux centraux dont les effets sont déjà visibles et tendent à faire évoluer les métiers et les compétences. Le SRDEII mentionne les transitions comme un élément participant à l'enjeu d'innovation et à la compétitivité du territoire sur lequel il est essentiel de miser³. Plus précisément :

- **La transition numérique** : les politiques destinées à faire face au changement climatique, d'une part, à la digitalisation, d'autre part, ont de nombreux effets sur l'emploi, la forme des entreprises et les conditions de travail (Degryse, 2015 ; Pochet, 2015). Concernant le

¹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-003.pdf>

² https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/metier_2030_-_synthese_2022-8aout2022-correction.pdf

³ https://www.bourgognefranchecomte.fr/sites/default/files/2018-09/18195_SRDEII_-_17_02_2_.pdf

numérique, on peut penser à l'industrie 4.0 ou 5.0 qui viennent transformer les métiers par une robotisation accrue et un usage de l'intelligence artificielle imposant une mise à niveau des compétences des salariés travaillant avec ces machines. Pour le World Economic Forum⁴, **50% des salariés auront besoin d'une montée en compétences en 2025 afin de rester compétents dans leurs activités professionnelles.**

Si certaines compétences concernent le savoir-être (travail en équipe, interdisciplinarité), d'autres sont techniques et concernent l'adaptation aux nouvelles technologies digitales.

- **La transition écologique** : l'observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte estime dans son rapport d'activité de 2019⁵ que **l'économie verte concerne directement plus de 3,7 millions de personnes en emploi** en 2017. Les travaux du CEREQ montrent que l'évolution des normes environnementales ont modifié l'activité de 11% des salariés, en particulier les agents de maîtrise et les ouvriers qualifiés dans les entreprises de plus de 250 salariés⁶. Les recommandations des différents travaux autour de la transition écologique (convention citoyenne pour le climat en 2021, loi Climat et résilience de 2021), vont dans le même sens, celui de la nécessité de formation à ces enjeux avant de les intégrer au mieux dans les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les OPCO jouent un rôle particulier dans cette mission avec la loi Climat et résilience puisqu'ils sont chargés d'informer les entreprises des enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

L'enquête Défis du CEREQ montre également un effet de transformation des formations proposées afin d'intégrer ces nouvelles normes : 59% des formations aux normes environnementales ont un statut obligatoire ou réglementaire.

Les effets de la transition écologique se ressentent davantage dans certains secteurs notamment le BTP qui regroupe 37% de l'emploi des professions verdissantes (en rénovation énergétique, en ingénierie pour les études d'impact et les techniques de construction par exemple), suivi de l'industrie (20% des emplois verdissants) qui adapte ses techniques pour réduire son empreinte environnementale, puis le transport pour une mobilité mobilisant moins les énergies fossiles (20%). En pratique, il s'agit d'un verdissement des métiers (évolution de pratiques) plus que de création de nouveaux métiers qui reste globalement marginale, contrairement à ce qui est observé concernant la transition numérique⁷.

⁴ <https://fr.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2022/themes/jobs-and-skills>

⁵ <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/observatoire-national-des-emplois-et-metiers-de-leconomie-verte-rapport-dactivite-2019>

⁶ <https://www.cereq.fr/normes-environnementales-quels-effets-sur-le-travail-et-les-formations>

⁷ <https://www.notre-environnement.gouv.fr/donnees-et-ressources/ressources/publications/article/le-marche-du-travail-des-metiers-verts-et-verdissants-5704>

Contexte régional⁸

Concernant la situation de l'emploi, **sur les 21 zones d'emploi de la région, 9 ont une économie diversifiée, 3 sont spécialisées dans l'agriculture et 2 sont marquées par le secteur industriel.**

On retrouve, assez classiquement, une concentration de l'emploi autour des principales agglomérations avec un tiers de l'emploi concentré dans 3 zones : Dijon, Besançon et Belfort ; avec une force du secteur tertiaire et de l'emploi cadre.

Les secteurs de l'industrie et de l'agriculture sont surreprésentés par rapport aux autres régions. La structure sectorielle de l'emploi de la région est en cohérence avec la qualification des actifs en emploi. Ainsi, **le niveau de qualification des actifs qui travaillent en Bourgogne-Franche-Comté est plus faible qu'au plan national.**

Par ailleurs, les données analysées par EMFOR montrent une baisse annuelle de l'emploi de 2% entre 2013 et 2019⁹ ce qui constitue l'une des plus fortes baisses de France métropolitaine. Les données 2022 de l'INSEE montrent une dynamique positive de l'emploi (+1,6% entre 2021 et 2022) avec plusieurs points notés : le recul de l'intérim après une forte hausse en 2021 (-0,2% entre 2021 et 2022, en particulier dans le service marchand) ; des gains qui se concentrent dans les services marchands, plus particulièrement l'hébergement et la restauration, le commerce et le service aux entreprises.

Concernant les tensions, les diverses données disponibles¹⁰ sont globalement concordantes.

Pour Pôle Emploi, on retrouve des métiers de l'agriculture (viticulteur/cueilleurs notamment), agent d'entretien des locaux, aides-soignants, les professionnels de l'animation socio-culturelle et les métiers du service à la personne ; ce que l'on retrouve chez France Stratégie.

En raison du relatif dynamisme de l'emploi régional, la plupart d'entre eux, comme les agents d'entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicules, verraient leur emploi se contracter.

L'une des pistes pour répondre à la tension sur certains secteurs professionnels est de **valoriser l'évolution professionnelle** pour permettre à des salariés de se reconvertir ou d'évoluer dans le même secteur (cf. fiche « parcours »). Dans les projections régionales de France Stratégie sur les métiers en 2030¹¹, les métiers du *care* (aides-soignants, infirmiers, sages-femmes) de la manutention (ouvriers qualifiés) et certains métiers de techniciens et cadres seraient les plus créateurs d'emploi en région. Cela rejoint la tendance observée au niveau national.

C'est également dans ces secteurs que France Stratégie pointe des difficultés de recrutement à anticiper avec des déséquilibres déjà marqués en 2019 entre les fins de carrière et l'arrivée des jeunes.

⁸ Les éléments de contexte régionaux s'appuient en particulier sur le diagnostic réalisé par Emfor, dont l'intégralité est accessible sur le site [jeparticipe](http://jeparticipe.fr).

⁹ Les secteurs emblématiques (automobile, fromage, condiment, viticulture) étant les plus touchés (Insee).

¹⁰ Données de Pôle Emploi sur les métiers les plus recherchés en BFC en 2021, projections 2030 de France Stratégie en BFC, inventaire des métiers en tension EMFOR.

¹¹ <https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2030-region-bourgogne-franche-comte>

La question de l'attractivité des métiers et des conditions de travail est donc centrale dans cette logique d'anticipation.

Consciente des enjeux autour des transitions, la région est reconnue pour son dynamisme. Le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET - ICI 2050) met justement l'accent sur les transitions dans le cadre du premier axe d'action « *Accompagner les transitions* » lequel vise à adapter le territoire à ces transformations et redessiner les modèles existants pour les habitants¹².

La région est labellisée « French Tech » depuis 2016, réseau dont l'objectif est de renforcer la lisibilité et la cohérence des actions publiques en faveur des start-ups, pour enrichir le développement du numérique. Trois territoires sont directement concernés : Dijon, Besançon et Chalon-sur-Saône ; autour de différents secteurs : l'alimentaire, la santé et l'industrie numérique. Le sujet est perçu comme « *porteur d'opportunités pour tous les secteurs d'activité* »¹³, que ce soit pour la création de nouveaux services, le développement économique et de l'emploi, l'accroissement de la dynamique rurale ou la préservation de l'environnement.

Dans le champ de la formation, le numérique et l'écologie apparaissent comme des thématiques transversales. L'accent mis sur les transitions se retrouvent dans les filières et projets des huit campus des métiers et des qualifications de la Région¹⁴, que ce soient des campus directement liés (territoire intelligent, industrie technologique, smart'campus) ou des secteurs où le numérique et l'écologie touchent directement les pratiques professionnelles (automobile et mobilités du futur). Ainsi, en Bourgogne-Franche-Comté en 2021, 16 formations étaient labellisées GEN, représentant 296 apprenants dont 67% ont connu une sortie positive¹⁵.

*Ainsi, la société évolue : la transition écologique, le développement du numérique, l'évolution du rapport au travail font évoluer les métiers et demandent de **nouvelles compétences et savoir-faire**. Les entreprises et les professionnels doivent s'adapter à ces évolutions. Comment accompagner ces mutations et ces transitions ?*

¹² https://www.bourgognefranchecomte.fr/sites/default/files/2021-09/Plaquette_synthese_SRADDET_Web_0.pdf

¹³ <https://www.bourgognefranchecomte.fr/la-transformation-numerique-un-enjeu-majeur>

¹⁴ <https://www.education.gouv.fr/les-campus-des-metiers-et-des-qualifications-de-bourgogne-franche-comte-4448>

¹⁵ <https://www.grandecolenumerique.fr/ressources/observatoires-le-numerique-en-region/la-region-bourgogne-franche-comte>