



Groupe « Prospectives : quelles formations pour quels emplois »

Compte rendu de réunion 4 janvier 2011

Participants :

(Cf. liste des participants en annexe)

Objectifs de la réunion :

Travailler sur un modèle de projection à horizon 2020 avec les Branches professionnelles.

Éléments significatifs :

Isabelle Gaudron, Présidente du groupe de travail « Prospectives 2020 : quelles formations pour quels emplois » introduit la séance et s'adresse à l'ensemble des participants en rappelant qu'il est important de construire communément l'avenir de la Région. Les enjeux sont ambitieux et ils ne pourront aboutir que s'ils sont partagés.

La séance est axée sur l'approche intersectorielle et sur l'invitation des clusters et pôles de compétitivité d'une part, et de l'agence d'intérim ADECCO d'autre part qui feront part de leurs témoignages.

René Paul Arlandis, Directeur des Programmes Formation Education au Conseil régional rappelle brièvement les points évoqués lors de la précédente réunion du 19 novembre 2010 :

- La présentation d'un état des lieux de l'évolution de l'emploi et du chômage
- L'évolution de l'appareil de formation
- La prospective 2005/2030

Ainsi que le cadencement des réunions :

- L'état des lieux
- Le travail sur le modèle de projection à horizon 2020
- La valorisation des emplois et les green jobs
- Le bilan

Marie Béatrice Rochard, Directrice de l'ORFE au GIP ALFA CENTRE, présente le plan de son intervention en trois temps :

1. **La présentation du modèle** qui s'adosse à l'observation des tendances selon l'hypothèse de travail « Toutes choses égales par ailleurs, les tendances se poursuivent », l'objectif n'étant pas d'estimer l'emploi à dix ans, mais de comprendre et analyser les mécanismes à l'œuvre lors des changements de phases conjoncturelles et de repérer les tensions, qui peuvent freiner la reprise, afin d'éclairer les choix. Ce modèle simple correspond à l'application d'un taux de croissance annuel moyen sur dix ans au nombre d'emplois de l'année considérée année de base.

Le choix des périodes de référence a été opéré pour la première version du modèle (2004) selon :

- La période tendancielle 1990 à 1999
- La période défavorable 2001 à 2003
- La période de reprise 2003 à 2005

2. Les projections intersectorielles sur les emplois en 2020 ont été revisitées pour tenir compte des récentes tendances observées et de la probabilité que le rythme de croissance tendancielle soit vraisemblablement inférieur à la période 2005-2007 :

- Hypothèse favorable : tendances observées entre 2005-2007
- Hypothèse centrale : tendances observées entre 2001-2005
- Hypothèse de crise : tendances observées entre 2007 -2009

Les besoins de recrutements nets d'emploi sont calculés à partir des créations nettes (emploi 2020 – emploi 2007) + départ en retraite soit à 62 an, soit à 65 ans en 2020.

En fonction de l'hypothèse de départ à la retraite à 62 ans ou 65 ans, les secteurs de la Santé, de l'Éducation et de l'Administration observent le plus d'impact selon les trois périodes retenues.

En croisant les projections et les hypothèses de départ en retraite, on obtient :

- des pertes d'emploi avec la projection centrale 2001-2005
- des créations nettes très différentes avec la projection favorable.

On observe des créations nettes négatives correspondant à des pertes d'emploi mais qui peuvent être compensées, voire annulées par des remplacements à prévoir suite aux départs à la retraite.

3. Les incidences des évolutions sectorielles sur les besoins en recrutement par métier

En ce qui concerne les besoins en recrutement, les situations sont différentes selon les trois projections et selon les secteurs (maintien de l'emploi dans le secteur industriel en projection centrale (2001-2005) et baisse de l'emploi en projection défavorable (2007 – 2009). L'ensemble des secteurs va être confronté à des périodes où il faudra recruter de façon importante et des périodes inverses où ils seront amenés à licencier.

René Paul Arlandis ouvre le débat sur le modèle qui vient d'être présenté.

Selon Jean-Luc Goumand, Délégué régional pour le secteur des Services de l'Automobile, l'observatoire de l'ANFA au travers de l'approche prospective des besoins en recrutement dans le commerce et la réparation automobile à l'horizon 2015, a le sentiment d'être sur la même problématique. Il s'étonne qu'aucune donnée ne soit indiquée sur la démographie des jeunes alors qu'elle est importante. On peut imaginer des besoins en emploi mais avons-nous les ressources démographiques nécessaires ?

Sylvia Sanchez, Directrice de la Maison de l'emploi du Blésois se pose aussi la question de la mobilité de ces ressources. Quand on étudie les situations locales, on dégonfle des perceptions dans un secteur ou un autre et on identifie des besoins de main d'œuvre. Il faut être réactif au niveau des territoires.

Marie Béatrice Rochard, confirme qu'une analyse par territoire est importante. Les évolutions sont ultra rapides. A deux ans, on a des écarts très importants en volume. L'impact des ressources démographiques (projections d'élèves par niveau) a été réalisé dans le précédent modèle par le rectorat.

Richard Kaminski, Directeur du pôle automobile région Centre et du Relais Centre de l'Ile de France se dit gêné par rapport aux termes employés pour la présentation selon « Toutes choses égales par ailleurs, les tendances se poursuivent ». Nous ne sommes pas dans un monde qui ne change pas ; Nous voyons bien à travers les différentes présentations que le secteur industriel s'effondre. Il indique par ailleurs l'existence de pistes pour créer un pôle de véhicules propres mais ne sait pas si ce sera possible.

Ce pourrait être la relève d'une industrie en déclin. Selon Isabelle Gaudron, il faut garder une activité industrielle en région Centre. La Région apporte beaucoup de financements et d'énergie dans les pôles de compétitivité. La formation n'est pas seulement en réactivité, elle permet aussi de donner des possibilités. Il faut donner de l'espoir sur les pôles de compétitivité.

Natacha Olivier, Responsable de gestion de projets (ELASTOPOLE) indique l'existence d'appel à Projets de Recherche innovants (PRI). La GPEC n'étant pas de leur ressort, il ne faut pas s'attendre à ce qu' ELASTOPOLE apporte des solutions à tout. Des actions collectives sur les emplois et compétences ont été mises en place en 2008 avec pour objectif d'apporter une valeur ressources humaines à l'intention des PME. Par ailleurs, ELASTOPOLE travaille en lien avec la Branche professionnelle sur une cartographie des métiers.

Suite à une étude réalisée sur les pratiques de recrutement, Catherine Zuber, animatrice du pôle S2E2 (Sciences et Systèmes de l'Energie Electrique) alerte sur les difficultés rencontrées par les PME à recruter des ingénieurs de haut niveau et particulièrement de jeunes ingénieurs. Les jeunes de la région Centre ne restent pas et les ceux des autres régions ne viennent pas. Trois raisons apparentes :

- Faible attractivité de la région Centre : les PME sont peu attractives
- Multiplicité et complexité des organismes censés les aider et dans lesquels ils ne se retrouvent pas
- Méconnaissance très importante des organismes de formation

Cécile Prévost, Chargée de mission relations entreprises à l'Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Bourges indique que l'Ecole forme des ingénieurs généralistes dont un certain nombre ne reste pas dans notre région, privilégiant les grands groupes avant tout. Ils ont une capacité d'adaptation très rapide ; elle donne l'exemple du secteur des Assurances de plus en plus intéressé par le profil des ingénieurs généralistes même s'ils n'ont pas de compétences en la matière.

Les reconversions professionnelles sont possibles d'un secteur à l'autre. Il faut donc travailler sur l'employabilité.

Marc Rousseau, Secrétaire Général à l'UIMM Touraine observe une perte de 20 à 25 000 emplois selon les hypothèses mais dans le même temps, il y aura le double de recrutement à prévoir. En 2011, les recrutements dans le secteur de la métallurgie se font plutôt à un niveau IV et III ; en 2020, ils se feront au niveau ingénieur. Paradoxalement, la profession a un besoin fort de soudeur, chaudronnier, fraiseur... de niveau V.

Marie Béatrice Rochard rappelle qu'elle présente les tendances favorables et défavorables mais propose de rajouter une courbe ayant un lien avec des initiatives. Le modèle pourrait dans ce cas illustrer l'impact d'une stratégie.

Jean-Luc Goumand souligne que nous sommes devant un problème global du recrutement. Les métiers se transforment, il y a de nouveaux métiers qui ne sont pas destinés à la formation initiale mais plus à de l'adaptabilité pour les salariés. Les entreprises ont du mal à recruter. Il faut être cohérent par rapport à leurs besoins. Il insiste sur la prise en compte des titres et des certificats de branche.

Selon lui, la Région doit avoir un rôle plus important pour mieux organiser le système AIO, pour penser à l'employabilité d'un jeune. Le secteur automobile a toujours besoin de salariés relevant de niveau V ou IV d'où l'importance d'avoir la palette de toutes les compétences à tous les échelons dans l'entreprise.

André Casamiquela, (SEFCO université d'Orléans) s'interroge sur l'opérationnalité du modèle présenté sachant que les Branches et les Pôles de compétitivité sont dans l'opérationnalité immédiate ; il est souhaitable d'aller piocher les besoins indispensables de formation auprès de ces pôles. Côté universités, elles ont une approche des entreprises avec l'apprentissage. Comment avoir cette observation ?

Philippe Villevalois représentant l'Association Régionale des Industries Agroalimentaires rejoint Jean-Luc Goumand sur ses propos concernant la palette des besoins également dans l'agroalimentaire. Si le niveau III est privilégié, que faisons nous de ceux qui ne peuvent pas atteindre ce niveau. Attention de ne pas créer des systèmes de relégation qui laissent de côté des personnes. Les politiques doivent donner les orientations claires à objectif 2020. Pour le secteur de l'agroalimentaire, voulons-nous dépendre de l'extérieur ou privilégier certaines productions au niveau local ? Les richesses à créer

sont dans l'industrie.

Isabelle Gaudron réaffirme qu'il vaut mieux travailler avec les pôles de compétitivité et conserver les priorités définies ensemble. L'ORFE doit intégrer ces données.

Frédéric Prunier, Directeur de la Maison de l'emploi et des entreprises de la Touraine Côté sud (MEETS) interroge sur les métiers à maintenir et/ou à développer notamment concernant les métiers de services à la personne. Par ailleurs, la mobilité est un facteur déterminant pour pouvoir se former sur un territoire. Des passerelles permanentes doivent être développées.

Richard Kaminsky indique un déficit de communication entre les branches professionnelles et les institutionnels. A l'exemple du secteur automobile, que deviennent les informations transmises ?

René Paul Arlandis indique que la dimension économique est traitée lors des forums territoriaux du Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire (SRADDT). Elle apportera des éléments intéressants sur les questions de formation.

Isabelle Cherreau, Chargée de mission Formation chez Adecco Centre, indique que 500 personnes ont été formées sur des parcours longs, 1 000 sur des parcours courts. Les besoins sont récurrents dans les secteurs de la cosmétologie, l'industrie, le BTP avec des perspectives d'emploi durable. Elle explique ses difficultés à trouver des organismes de formation pour répondre à des besoins individuels de formation.

Brigitte Surier, Secrétaire Générale à la Fédération Française du Bâtiment observe que les entreprises du secteur BTP ont maintenu leurs effectifs malgré la baisse d'activité (60 métiers différents).

Marie Claude Lachaud, représentant Pôle Emploi Centre demande quels sont les vrais besoins en matière de formation car l'outil de formation est adapté.

Jean-Luc Goumand signale que les contrats d'objectifs de territoire sont là pour écouter les branches et regrette par ailleurs, le fait qu'il n'y ait plus de réunion depuis plus d'un an ni avec l'Etat ni avec la Région pour celui relatif au secteur de l'automobile.

Brigitte Surier fait part de la même problématique.

Prochaines réunions programmées :

3 février 2011 de 14h à 17 h
11 mars 2011 de 10 h à 12 h