



## FILIERES EN MUTATION ET FILIERES EMERGENTES, QUELS IMPACTS SUR LA RELATION EMPLOI-FORMATION

Plusieurs enjeux transversaux émergent aujourd'hui : transition énergétique, transformation numérique de l'économie, déploiement de l'industrie du futur. Par ailleurs, des mutations ont été également engagées dans de nombreuses filières traditionnelles, industrielles ou de services : aéronautique, navale, agro-alimentaire, tourisme, économie sociale et solidaire (ESS) et production agricole qui s'appuient sur des techniques et organisations nouvelles : économie circulaire, croissance verte et bleue, circuits de proximité, agro-écologie, numérique.

Quels impacts ces changements ont-ils sur le marché du travail et plus globalement, sur la relation emploi-formation ?

### D'IMPORTANTES ENJEUX DE SOCIETE

#### *Numérisation de l'économie : effet sur l'emploi et les métiers*

L'économie numérique est une expression qui couvre des réalités très différentes : nouvelles technologies, NTIC, nouvelle économie, technologies de l'information et de la communication, économie électronique... et ne se limite pas à un seul secteur. L'émergence et le développement fulgurant des technologies de l'information et de la communication, ainsi que leur immiscion dans tous les secteurs d'activités contribue progressivement à imprimer une nouvelle trajectoire à l'économie mondiale.

La numérisation de l'économie est perçue comme un facteur clé qui influencera l'avenir du travail au cours des prochaines décennies. Le développement du numérique remet en question les emplois hautement répétitifs et soulève des interrogations sur la capacité qu'a la technologie de remplacer des emplois. Des estimations basées sur l'évaluation des compétences des adultes montrent que 9% des emplois en moyenne présentent un risque élevé d'automatisation alors que pour 25% d'autres emplois, 50% des tâches seront considérablement modifiées par l'automatisation<sup>1</sup>.

#### *Transition énergétique : plus que de nouveaux métiers, de nouvelles compétences*

La transition énergétique « traduit le passage d'une société fondée sur la consommation abondante d'énergies fossiles à une société plus sobre en énergie et faiblement carbonée. Elle concerne la quasi-totalité

des secteurs d'activité mais se concentre sur trois secteurs : l'énergie, le bâtiment et l'industrie automobile.

Si la transition énergétique peut favoriser la création de nouveaux métiers, elle s'accompagne surtout d'une évolution qualitative des métiers par la transformation ou la modification de certains métiers. Elle implique davantage de contacts transversaux entre métiers et un décroisement disciplinaire. Ce constat est particulièrement prégnant dans le bâtiment, où les compétences à faire évoluer sont fortement liées à la capacité des différents métiers à travailler ensemble.

Outre les mutations transversales citées ci dessus, chaque filière est concernée par des évolutions spécifiques.

#### *Industrie du futur : quels impacts sur l'emploi ?*

L'objectif du projet « Industrie du futur », lancé en 2015, est d'amener chaque entreprise à franchir un pas sur la voie de la modernisation de son outil industriel et de la transformation de son modèle économique par le numérique. Il s'agit d'accompagner les entreprises dans la transformation de leurs modèles d'affaires, de leurs organisations, de leurs modes de conception et de commercialisation, dans un monde où les outils numériques font tomber la cloison entre industrie et services.

Cette automatisation et digitalisation qui modernise l'industrie fait apparaître de nouveaux métiers et en transforme certains.

#### *Face à ces enjeux, une région non dénuée d'atouts*

Région dynamique en matière d'emploi et de croissance démographique, les Pays de la Loire disposent de nombreux atouts pour répondre à ces changements. La

<sup>1</sup> Source : Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique, OCDE, mai 2016

dynamique économique régionale, plutôt diversifiée, s'appuie autant sur le développement des activités tertiaires que sur le maintien d'une activité industrielle dans quelques secteurs phares comme les industries du cuir, de la chaussure et de l'habillement, les industries navale et aéronautique, l'agriculture et les industries agroalimentaires, la plasturgie et les assurances<sup>2</sup>.

Toutefois, le dynamisme ligérien ne se répartit pas uniformément sur les territoires. Les transformations futures peuvent constituer des éléments de risque pour les territoires identifiés comme plus sensibles aux fluctuations conjoncturelles et aux mutations.

## DE NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL ?

### *Des effets disruptifs ?*

Face à ces importants et nombreux enjeux de société, le monde du travail doit faire face en permanence à de nombreuses mutations et un consensus se dégage aujourd'hui sur l'accélération des transitions, l'intermittence des carrières et des revenus et la diversification des formes d'emploi.

En revanche, l'ampleur à venir des mutations et de leurs conséquences sur le volume et la nature des emplois concernés divergent. Si la destruction massive d'emplois, la fin du salariat et la disparition de nombre de métiers occupés par ceux qui constituent aujourd'hui la classe moyenne sont pour certains les évolutions les plus probables d'autres n'anticipent pas de mutations disruptives.

Les interrogations sur l'avenir du travail touchent à son volume (jusqu'où les robots vont-ils se substituer au travail humain ?), à son rôle dans la formation des identités sociales (comment nous définirons-nous demain ?), à sa qualité (quelles conditions de travail, quelle autonomie pour les salariés ?), à la distribution des emplois (va-t-on vers une polarisation du marché du travail avec une masse croissante d'emplois soit très qualifiés, soit très peu qualifiés et, entre les deux, une raréfaction des emplois de qualification intermédiaire ?), à leur stabilité (quelle permanence pour les postes de travail, quelle durée pour les contrats ?), au statut des actifs enfin (quelles parts pour le salariat, le travail indépendant, les nouveaux statuts d'intermittence) ?

En France comme aux États-Unis ou dans d'autres pays, les projections de l'emploi par métiers ne laissent pas apparaître de rupture. Les évolutions se révèlent dominées par les grandes tendances économiques, démographiques et sociologiques : tertiarisation, essor des métiers de services et des métiers liés au vieillissement.

Mais rien ne permet d'exclure une rupture plus radicale, sous l'effet concomitant de l'émergence de nouveaux modèles de coordination du travail du type plateformes, d'une demande des employeurs enclins à se délier de leurs coûts salariaux fixes, de pratiques des actifs plus autonomes ou visant à compléter des revenus salariaux trop faibles et d'une évolution des réglementations. Dans ce cas, la proportion d'indépendants pourrait croître à un rythme comparable à celui des Pays-Bas et de la Grande-Bretagne (en hausse respectivement de 6 et 4 points de pourcentage depuis quinze ans, graphique 3).

Les formes émergentes sont aujourd'hui quantitativement insignifiantes (Uber, la plateforme la plus développée en France, compte environ 15 000 chauffeurs), mais de fortes incertitudes demeurent sur le volume potentiel de travail concerné à horizon de cinq dix ans et sur la capacité disruptive de ce nouveau modèle. Il serait donc imprudent de sous-estimer son potentiel. Il combine en effet deux innovations qui peuvent s'appliquer à un très grand nombre de services : une organisation biface qui met en relation directe consommateurs et prestataires de services et qui redéfinit le modèle de l'entreprise, et la notation par les utilisateurs, qui se présente comme une solution possible au problème de garantie de qualité.

### *Moins de recrutement en CDI*

Le marché du travail français est marqué par une dualité. Si la part des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) est stable depuis plusieurs années (85% en Pays de la Loire), la part des contrats à durée déterminée (CDD) dans les embauches a atteint 90% en 2015 en Pays de la Loire contre 85% en 2010. Cette hausse est encore plus marquée pour les CDD de moins d'un mois qui représentent aujourd'hui 76% des embauches contre 67% en 2010. Dans ce contexte, ce sont donc les nouveaux entrants sur le marché du travail qui se retrouvent pénalisés

En parallèle, selon des travaux de la DARES<sup>3</sup>, la durée des CDI tend à diminuer. Plus d'un tiers d'entre eux sont rompus avant un an. Chez les 15-24 ans, ce sont près de la moitié des CDI qui sont rompus avant un an. Le premier motif de rupture d'un CDI dans sa première année est la démission : 16,1 % des embauches en CDI effectuées en 2011 ont été résiliées moins d'un an plus tard pour ce motif. Le deuxième motif de rupture est la fin de la période d'essai, qui explique l'interruption de 12,7 % des CDI moins d'un an après leur signature.

<sup>2</sup> Source : Insee, étude n°87, mars 2010

<sup>3</sup> Dares analyses n°5, janvier 2015

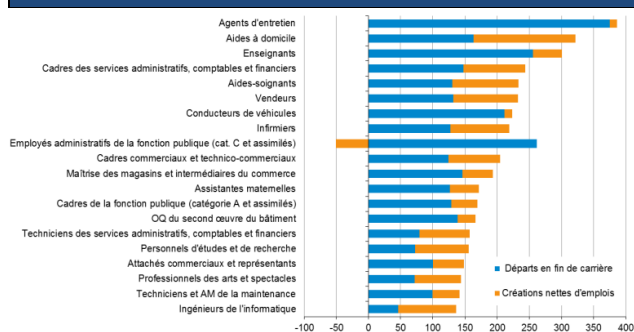
## Quel sens à la hausse de la part des cadres parmi les salariés ?

La polarisation des emplois aux deux extrémités de l'échelle des qualifications n'est pas perçue par tous comme inéluctable. Le diagnostic sur le passé est certes partagé : le progrès technologique a favorisé les métiers très qualifiés maîtrisant l'outil digital ou les métiers très peu qualifiés d'aide et de soin aux personnes nécessitant une interaction personnelle. En Pays de la Loire, la part des cadres parmi les salariés est passée de 11,3% en 2006 à 12,9% en 2013. Si certains y voient le reflet d'une automatisation croissante des emplois qui fera disparaître les professions d'ouvriers et d'employés qualifiés, remplacés par des machines, d'autres pensent que le numérique pourrait aussi enrichir les activités plus que s'y substituer, voire « augmenter » les compétences individuelles de professions de qualification moyenne.

## UNE EVOLUTION DIFFERENTE SELON LES METIERS

D'après les travaux du groupe prospectif des métiers et qualifications de France Stratégie sur les métiers en 2022 (2), les métiers de soins et d'aide aux personnes sont ceux qui gagneraient le plus d'emplois. Ces emplois, non répétitifs et souvent peu qualifiés sont en effet difficiles à automatiser. La famille des métiers des services aux entreprises (administratifs, assurances, études et recherche...) connaîtrait également une forte croissance des créations nettes d'emploi.

### Métiers qui offriraient le plus de postes à pourvoir entre 2012 et 2022, au niveau France entière



Source : projections France Stratégie / CGSP - Dares, en milliers

La dynamique d'emploi s'appuie sur l'émergence de « nouveaux » métiers liés notamment à la croissance verte et bleue, la transition numérique, la transition énergétique, l'éolien en mer, la nouvelle France industrielle, l'aide à la personne. L'adaptation permanente de la formation à ces métiers en mutation est indispensable.

Enfin, les réallocations sectorielles d'emploi vont probablement accélérer les mobilités, nécessitant de sécuriser les transitions professionnelles et d'améliorer

l'accès à la formation. L'accélération du changement technologique et de ses usages va en effet imposer soit des reconversions de métier soit une adaptation des compétences au sein des professions, qui pourraient être plus fortes que par le passé. Ces changements peuvent avoir un impact négatif sur les travailleurs qui ne sont pas en mesure de faire la transition vers les nouveaux emplois.

On peut noter un engagement de l'ensemble des acteurs en région sur des stratégies pour impulser, développer et accompagner ces filières et enjeux : [Stratégie de l'Etat en région](#), [SRDEII](#) et [Industrie du futur](#).

Il est également important de souligner l'accompagnement des évolutions de l'appareil de formation en Pays de la Loire à travers un dialogue renforcé avec les professionnels (SREFOP, carte des formations, Campus des métiers et des qualifications, dialogues sectoriels...).

### Principales évolutions sectorielles de l'emploi entre 2000 et 2014 en Pays de la Loire

	En nombre de salariés	En % de l'emploi total
<b>Les cinq secteurs qui ont subi les plus fortes hausses</b>		
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	+ 24 294	+2%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	+ 21 280	+0,7%
Construction	+ 15 432	+0,8%
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	+ 10 032	+ 0,7%
Activités informatiques et services d'information	+ 10 005	+ 0,9%
<b>Les cinq secteurs qui ont subi les plus fortes baisses</b>		
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	- 13 932	-1,7%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	- 6 395	-,8%
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	- 5 827	-0,8%
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	- 4 606	-0,7%
Fabrication de matériels de transport	- 4 341	-0,8%

Source : Acooss-Urssaf, NA 38

## RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS QUI S'ACCELERENT

Le changement de cadre de travail dans lequel nombre de salariés ont évolué jusqu'à présent crée de nombreuses incertitudes et interrogations. Pour anticiper ces changements et éviter les ruptures de parcours, il

apparaît indispensable d'accompagner l'individu, même si pour ce dernier le changement n'est pas toujours facile à gérer selon les situations. Pour rappel, aujourd'hui environ une personne sur six change de métier au cours d'une année et cela concerne principalement les ouvriers non qualifiés (Cf. SREFOP n°14 « Mobilité professionnelle : réalités et enseignements »).

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 va dans ce sens en instaurant le Compte Personnel de Formation (CPF) et le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), précisés dans la loi du 5 mars 2014.

Le CPF permet à tous les salariés, demandeurs d'emploi et jeunes diplômés sortis du système scolaire, de disposer d'un compte qui centralise les dispositifs d'accès à la formation continue. Les formations « éligibles » seront obligatoirement diplômantes, certifiantes ou qualifiantes et devront permettre l'acquisition de « compétences attestées en lien avec les besoins de l'économie ».

Parallèlement, la mise en place du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) permet à chaque actif de disposer d'une prestation de conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Le CEP est un service d'orientation qui propose aux salariés de faire le point sur leur situation professionnelle et de préparer le cas échéant, une mobilité interne ou externe à l'entreprise.

**Pour aller plus loin :**

(1) *projet* « 17/27 », France Stratégie, <http://francestrategie1727.fr/>

(2) *Les métiers en 2022*, France Stratégie, Dares, avril 2015