

Quelle évolution des emplois, des métiers et des compétences ?

Rencontres nationales ANDICAT

20 mars 2017

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



Emplois, métiers et compétences, quelles évolutions ?

Deux angles d'approche :

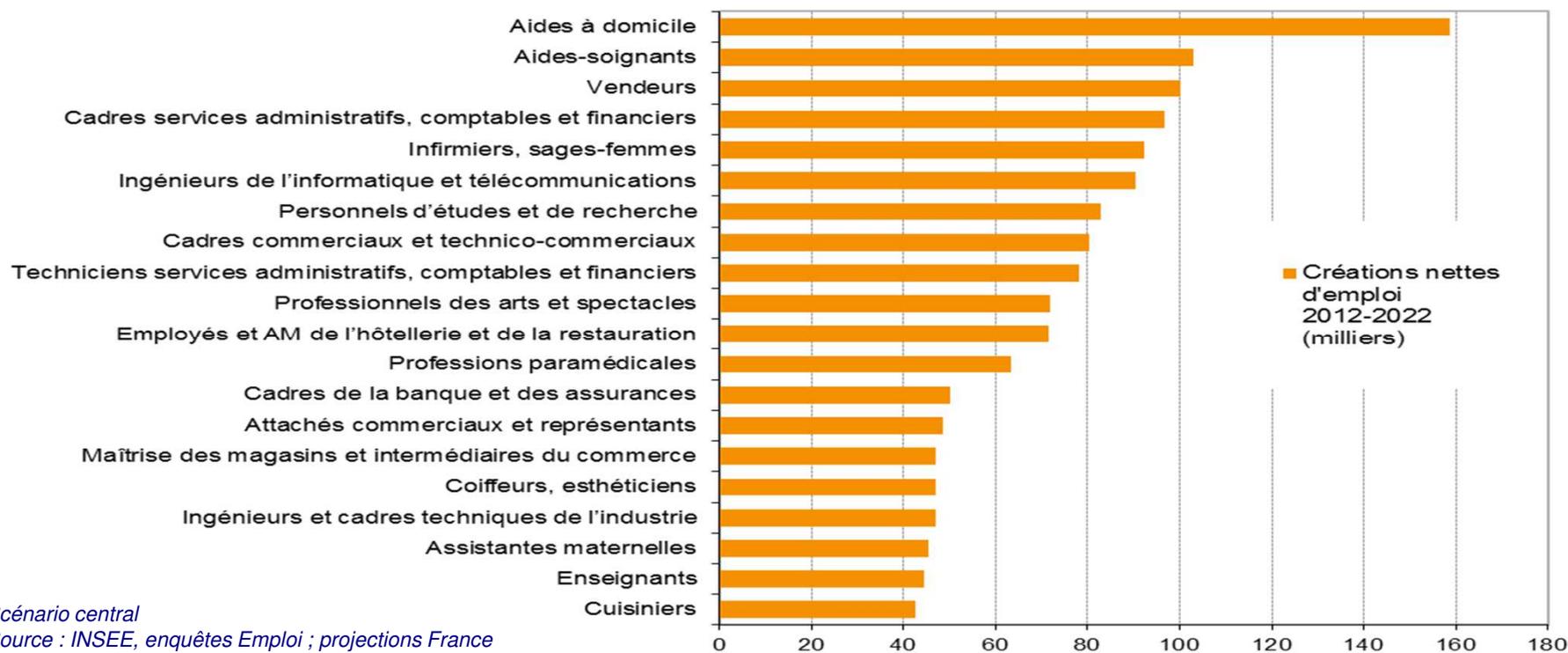
- Quelles dynamiques des métiers à l'horizon 2022 ?
- Quelles compétences pour demain ?



Les Métiers en 2022



20 familles de métiers concentrent 82% des créations



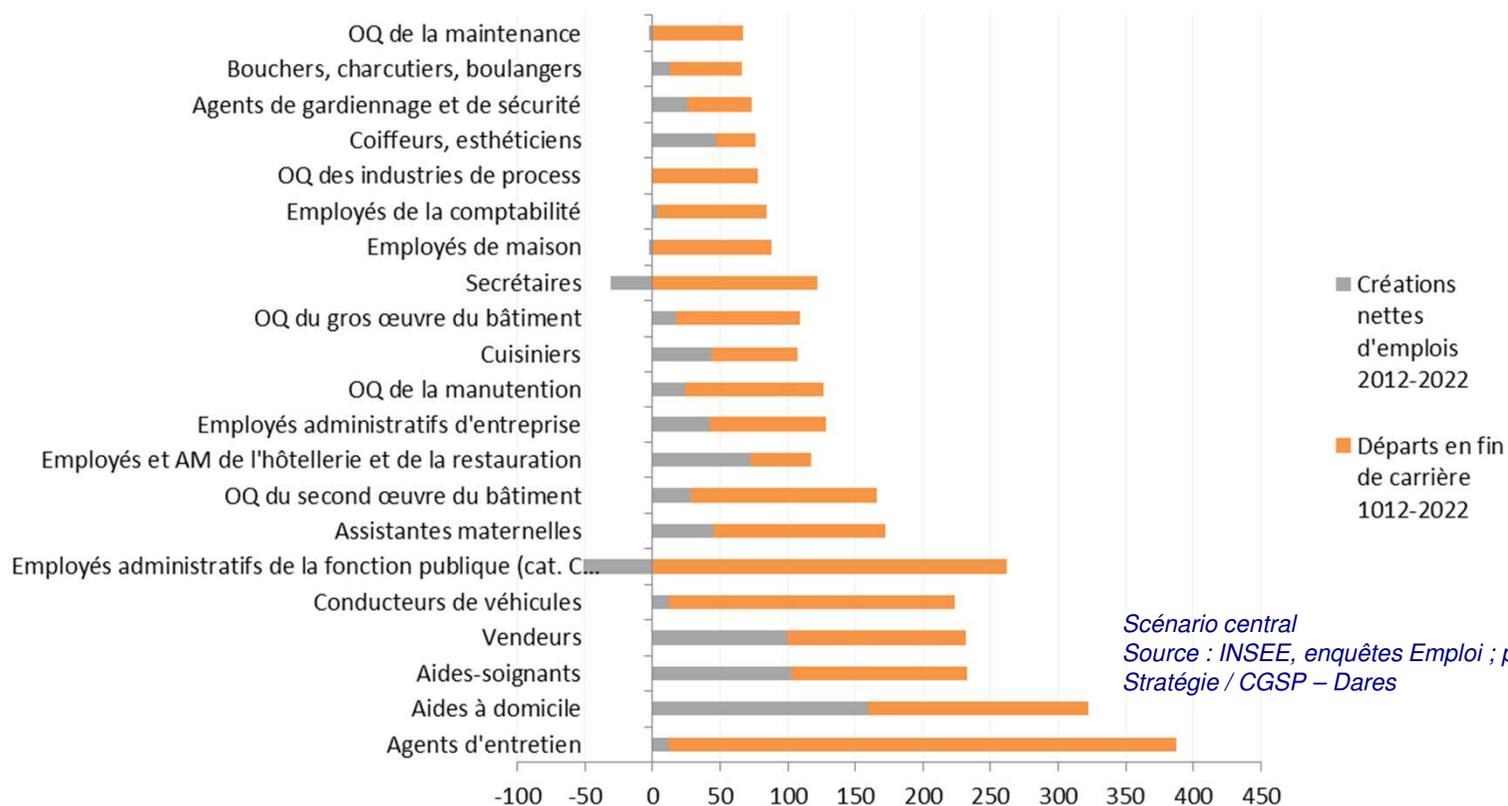
Scénario central

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

20/03/2017



Les postes à pourvoir pour les employés et ouvriers



Scénario central

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



Emplois, métiers et compétences, quelles évolutions ?

Deux angles d'approche :

- Quelles dynamiques des métiers à l'horizon 2022 ?
- Quelles compétences pour demain ?



Compétences attendues par les employeurs

**Les compétences et qualités attendues par les recruteurs
(en pourcentage)**

Motivation, disponibilité	Relationnel, présentation	Polyvalence, capacité d'adaptation	Formation	Expérience
45	43	64	60	46

Source : enquête complémentaire Besoins en main-d'œuvre (BMO) 2016, Pôle emploi, BVA et Crédoc



Compétences : définitions

- **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).

Source : F. Lainé, « Compétences transversales et compétences transférables : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles » Note d'analyse n° 2049, avril 2011, Centre d'Analyse stratégique



Exemples de compétences transversales

Domaines	Exemples de compétences transversales
Compétences cognitives	Admettre les critiques et les erreurs personnelles
	Identifier et analyser le contexte
	Collecter de l'information
	Identifier ses besoins personnels
	Etre capable d'évaluer son propre travail
Compétences relationnelles et de communication	Travailler en équipe
	Communiquer avec les clients
	Communiquer avec les collègues
	Tenir les rôles
	Ecouter
	Entrer en relation avec les autres
	Respecter les règles
	Agir en médiateur

Source : Description des compétences transversales et personnelles nécessaires pour l'emploi, Youth Employment System for Mobility in Europe, Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, mai 2012



Exemples de compétences transversales

Compétences stratégiques et d'organisation	Organiser son travail de manière autonome
	Etablir des priorités
	Demander confirmations et retours
	Gérer les urgences
	Résoudre les problèmes
	Gérer le stress
	Gérer son propre processus d'apprentissage
	Optimiser les ressources
	Etre capable de travailler en mode projet
	Gérer la complexité
Attitudes	Autonomie
	Initiative, leadership
	Traits de caractère

Source : Description des compétences transversales et personnelles nécessaires pour l'emploi, Youth Employment System for Mobility in Europe, Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, mai 2012



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 transversales et transférables : quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ?, France Stratégie, à paraître





FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Merci !

Contact :

sandrine.aboubadra-pauly@strategie.gouv.fr