

Quels seront les métiers qui recruteront demain en Auvergne-Rhône-Alpes ?

Webinar organisé par Via Compétencess le 01/10/2024

Pour en savoir plus, consultez le site

Transcription textuelle du webinar

Claire Lamy, Via Compétencess :

Bonjour à toutes et à tous, merci de nous rejoindre pour cette conférence proposée par Via Compétencess. Je suis Claire Lamy, chargée de mission Études Emploi Formation à Via Compétencess, en charge notamment des études sur les métiers et sur l'insertion. C'est à ce titre que j'ai le plaisir de coordonner et d'animer cette conférence, qui sera consacrée aux métiers qui seront amenés à recruter dans les prochaines années.

Plusieurs intervenants vont nous apporter leur expertise. Ils vont se présenter dans quelques instants, mais juste avant de commencer, quelques précisions. Vous disposez d'un chat pour nous poser vos questions pendant toute la durée de la conférence. Elles seront transmises à nos intervenants, alors n'hésitez pas. Vous pourrez également retrouver le replay dans quelques jours sur notre site et accéder aux ressources qui vous seront présentées.

Cette webconférence a pour objectif d'informer sur les métiers qui recruteront en Auvergne-Rhône-Alpes à l'horizon 2030, sur les équilibres entre les besoins de recrutement et les ressources en main-d'œuvre, ainsi que sur les compétences les plus recherchées.

La conférence va s'organiser en deux temps : une première partie sera consacrée à la présentation des métiers porteurs d'avenir et des besoins en recrutement d'ici 2030, issus d'un travail de prospective réalisé par la DARES et France Stratégie, dont nous avons une éminente représentante à nos côtés. Nous verrons également quels seront les métiers les plus dynamiques en termes d'emploi et les difficultés ainsi que les tensions potentielles sur les recrutements.

Cette présentation sera suivie d'une table ronde avec des acteurs du tissu économique régional, qui débattront des besoins concrets en recrutement et en compétences, ainsi que des métiers porteurs dans la région et dans leur domaine respectif. Nous aurons une représentante des métiers du bâtiment, un représentant des métiers des services financiers et du conseil, et enfin un représentant des métiers de l'industrie.

Nous réserverons des temps de questions-réponses après chaque partie. N'hésitez pas à poser vos questions dans le chat. Sans plus attendre, je vais passer la parole et la télécommande à Cécile Jolly.

Cécile Jolly, France Stratégie :

Bonjour à toutes et à tous, je vais vous présenter un exercice de prospective que nous réalisons conjointement avec la DARES, qui est l'institut statistique du ministère du Travail, sur les besoins et les difficultés de recrutement à l'horizon 2030. Cet exercice a été publié au niveau national en 2022 et au niveau régional en 2023. C'est un exercice récurrent, ce n'est pas la première fois que nous le menons.

Il faut bien distinguer la prospective de la prévision. Ce que nous allons vous montrer, ce sont des tendances, avec beaucoup de prolongations des tendances passées, même si nous intégrons des ruptures qui ont pu avoir lieu, et singulièrement celle du Covid. Nous faisons également des hypothèses sur l'avenir, car nous sommes obligés de le faire. Il ne s'agit donc pas de prévisions précises et il ne faut pas s'attendre à quelque chose d'une exactitude métronomique. Ce qui est important, c'est l'ampleur des flux, et c'est ce que je vais vous montrer.

Nous avons également bénéficié de la collaboration d'autres instituts statistiques, comme l'INSEE et la DEPP, qui est l'institut statistique de l'Éducation nationale, puisque nous avons fait des projections sur les diplômés. Même si cet exercice est très quantifié, il s'agit aussi d'un travail concerté, qui a bénéficié en particulier de deux aides précieuses : celle des branches professionnelles qui ont regardé nos projections d'emploi à long terme et ont discuté de leur robustesse et de leur vraisemblance, et nous avons ajusté nos projections à ces dires d'experts. Et puis de l'autre côté les CARIF-OREF, que je ne saurais trop remercier qui ont mis leurs compétences sur l'emploi régional, à notre disposition et de la même manière, nous avons ajusté nos projections à ces dires d'experts.

Je vais vous présenter dans un premier temps ce que nous avons réalisé au niveau national, pour ensuite venir à la déclinaison régionale, car il est important de bien comprendre un peu ce que nous faisons.

La première chose que nous faisons, c'est que nous essayons de modéliser ce que va être l'économie française, et on va en déduire des créations nettes d'emploi. Quels secteurs détruisent de l'emploi, donc c'est toujours un peu les mêmes, comme l'agriculture, l'industrie, mais aussi l'administration (là, c'est moi qui me flagelle). Et on a des secteurs qui sont des secteurs très créateurs d'emplois, notamment les services qualifiés aux entreprises. De ces créations nettes d'emploi par secteur, on va déduire un emploi par métier puisque ce sont les entreprises des différents secteurs qui recrutent.

Dans cette modélisation, nous intégrons deux éléments très importants : d'une part, le fait que les entreprises, les administrations et les associations embauchent de plus en plus de personnes qualifiées, avec un niveau de diplôme plus élevé. Cela est lié aux progrès technologiques et à l'élévation générale du niveau de diplôme en France. D'autre part, certains métiers sont en déclin constant, comme les secrétaires, tandis que d'autres sont en croissance, comme les ingénieurs en informatique. Peu importe la conjoncture, même en cas de récession en France, les ingénieurs informatiques ne sont généralement pas affectés, et leur emploi continue de croître. Nous en tenons donc compte dans nos projections.

Ce flux est très important sur la dynamique d'emploi, mais c'est loin d'être le facteur principal. Nous sommes dans une situation démographique particulière, avec les dernières générations du baby-boom qui vont partir à la retraite. Ces départs en fin de carrière représentent, pour nous, 9 postes à pourvoir sur 10. Les besoins en recrutement sont donc constitués des créations nettes d'emplois, c'est-à-dire des nouveaux postes créés, mais surtout des postes à remplacer en raison des départs des seniors. Donc c'est un flux majeur essentiellement dû à des causes démographiques.

Et pour pourvoir tous ces postes, nous allons modéliser les flux de jeunes sortis de formation initiale qui entrent sur le marché du travail trois ans après la fin de leurs études. Nous modélisons ces flux par métier, en fonction de leurs comportements passés en matière d'orientation professionnelle.

D'un côté, nous avons donc les besoins de recrutement, et de l'autre, les viviers de recrutement. De là, nous déduisons des déséquilibres dans certains métiers : soit un surplus de main-d'œuvre (parce qu'il y aura trop de jeunes), soit un déficit (parce qu'il n'y en aura pas assez). Cela ne signifie pas nécessairement que ces déficits ne seront pas comblés, mais plutôt que, pour pourvoir tous ces postes, il faudra faire appel à des flux que nous n'avons pas modélisés, mais dont nous avons tenu compte qualitativement, qui sont d'un côté les mobilités professionnelles sur le marché du travail. Puisque vous allez avoir énormément de changements de métier, qui correspondent en grande partie à une ascension professionnelle. Par exemple, les métiers de techniciens et de cadres voient des mobilités nettes entrantes, car ce sont les employés et ouvriers qui vont devenir techniciens ou cadres. À l'inverse, vous avez des métiers dont on sort. Tous les métiers peu qualifiés connaissent des mobilités sortantes nettes.

Trois autres flux, ne sont pas modélisés, vont être importants pour parvenir à l'équilibre :

D'abord, les personnes issues du chômage. Toutefois, tous les métiers ne peuvent pas faire appel de la même manière et avec la même facilité aux chômeurs, car en France, le chômage est concentré sur les moins qualifiés et les moins diplômés. Il est donc plus difficile de recruter un ingénieur informatique ou un médecin parmi les chômeurs, vous en conviendrez.

Les personnes sorties de l'inactivité. Cela sera particulièrement important dans certains métiers, comme les aides à domicile, où beaucoup de femmes reprennent une activité après avoir élevé leurs enfants.

Les flux migratoires récents. Les personnes arrivant en France pendant la période de projection pourront pourvoir une partie des postes et entrer sur le marché du travail. Toutefois, là encore, tous les métiers ne recrutent pas des immigrés dans les mêmes proportions. Les immigrés sont très concentrés. Du côté des femmes, dans les services à la personne, et du côté des hommes, dans le bâtiment et les conducteurs de véhicules.

Donc, le premier flux dont je vous ai parlé, les créations nettes d'emploi, seront illustrées en bleu tout au long de cette présentation, pour que vous puissiez bien vous repérer. Ce que l'on voit sur ce graphique, c'est que les métiers les plus créateurs d'emploi sont très comparables à ceux du passé. Ce sont à la fois les métiers du care, à tous les niveaux de qualification, allant de l'aide à domicile et de l'aide-soignant jusqu'aux infirmiers, médecins, et aux professions paramédicales. Ce sont des métiers en forte croissance. Cette croissance s'explique par une population vieillissante avec un nombre croissant de personnes âgées en perte d'autonomie, avec des besoins de santé et d'accompagnement à domicile qui vont être très importants.

Par ailleurs, tous les métiers d'ingénieurs et de cadres du secteur privé connaissent également une forte croissance. Cela n'est pas nouveau et est lié à la spécialisation de la France dans les services à haute valeur ajoutée, ainsi qu'à une demande croissante pour des qualifications élevées. Enfin, les métiers de la manutention, qui sont en quelque sorte les "nouveaux ouvriers", sont directement liés à l'essor du e-commerce.

C'est donc le "top 20" des métiers les plus créateurs d'emploi. Si l'on regarde maintenant les métiers qui ont le plus de besoins en recrutement, la hiérarchie est différente. Sur ce graphique, vous voyez toujours les créations nettes d'emploi en bleu (en milliers d'emplois), et en orange, les départs en fin

de carrière des seniors qui quittent définitivement le marché du travail. On remarque que la hiérarchie n'est pas du tout la même.

Parmi les métiers avec les plus grands besoins de recrutement, on retrouve des professions peu dynamiques en termes de création d'emploi, comme les agents d'entretien ou les enseignants. Ces derniers créent très peu d'emplois en raison de la baisse de la fécondité ; même avec un meilleur encadrement des élèves, cela n'entraîne pas une hausse significative du nombre d'enseignants. Cependant, ils connaissent un grand nombre de départs en fin de carrière, car c'est une population nombreuse avec une moyenne d'âge des métiers.

En revanche, les agents d'entretien constituent une population en emploi qui est plus âgée que la moyenne, car ce sont des métiers que l'on exerce généralement en reconversion, après une période de chômage ou d'inactivité. De ce fait, les personnes en emploi sont souvent plus âgées, ce qui crée d'importants besoins de remplacement.

On retrouve aussi des métiers, comme celui des infirmiers, où il y a à la fois beaucoup de départs en fin de carrière et de créations d'emplois. Le seul métier où les créations d'emploi sont supérieures aux départs en fin de carrière est celui des informaticiens. Les ingénieurs informatiques forment une population en emploi plus jeune que la moyenne, car c'est un métier relativement récent, ayant réellement commencé à croître dans les années 1980. Cela explique en partie cette tendance.

Pour pourvoir ces postes, nous modélisons également les flux de jeunes entrants sur le marché du travail. Ce flux est illustré en rouge à gauche du graphique. Sur ce même graphique figure aussi le déséquilibre, représenté par un petit losange gris. Lorsqu'il est à droite, cela signifie un déficit de main-d'œuvre, c'est-à-dire que nous n'aurons pas assez de jeunes pour pourvoir tous les postes. Lorsqu'il est à gauche, cela indique un surplus de main-d'œuvre. Évidemment, quand le petit losange est proche de l'AC, cela signifie que nous sommes à l'équilibre.

Ici, je vous montre le même graphique que précédemment ; ce sont exactement les mêmes métiers, ceux qui ont le plus de besoins en recrutement. La plupart de ces métiers vont connaître un déficit de main-d'œuvre à l'horizon de la fin de la décennie. Cela est absolument très clair, sauf pour quelques métiers, en particulier celui de vendeur. Cependant, le métier de vendeur est un peu un artefact statistique, car, comme je vous l'ai dit, nous n'avons pas modélisé les mobilités professionnelles. Or, le métier de vendeur est un métier très jeune, et vous pouvez voir que la courbe, le trait en rouge, est extrêmement élevé. C'est un métier que les jeunes exercent généralement très peu de temps. Il s'agit d'une sorte de tremplin, parfois d'un emploi d'attente, en choisissant une carrière ou simplement pour avoir un salaire en attendant de trouver autre chose. Par conséquent, c'est un métier dont on sort massivement. Si j'ajoutais les mobilités professionnelles sur ce graphique, nous serions quasiment à l'équilibre. Il est donc très important de le savoir.

Donc on met en regard de ces déséquilibres potentiels, que nous appelons ainsi pour toutes les raisons liminaires que j'ai présentées, on met en regard ces déséquilibres potentiels entre la main d'œuvre disponible et les besoins futurs. Ici, nous présentons les tensions au niveau de 2019, d'abord parce qu'après le COVID, presque tous les métiers sont en tension, donc nous ne verrait à peu près rien, et aussi parce que c'est le début de nos projections. Il est donc normal de prendre ce niveau de tension, qui est plus révélateur des différentiels de tension entre les métiers qu'un chiffre que je prendrais en 2022, par exemple, où les agents d'entretien seraient en tension. Là, les tensions sur le recrutement, telles que mesurées par Pôle emploi et la DARES, qui est un indice composite, affirment que les tensions pour les agents d'entretien sont modérées.

À partir de cela, nous voyons que de nombreux métiers à fort besoin de recrutement sont déjà en tension très forte. Nous allons donc caractériser l'évolution de cette tension à partir de ces déséquilibres. D'un côté, nous aurons des métiers où le déficit anticipé de main-d'œuvre est très fort et où les tensions actuelles sont également très fortes. Nous estimons que dans ces métiers, comme pour les aides à domicile ou les techniciens des industries mécaniques, les tensions déjà fortes vont s'accroître. À l'inverse, nous avons des métiers dont les tensions sont fortes aujourd'hui, mais où nous anticipons un surplus de main-d'œuvre relativement conséquent. Nous estimons que les tensions actuelles vont diminuer, c'est le cas en particulier des employés agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, dont font partie les serveurs, mais aussi des techniciens de la banque et des assurances, qui sont marqués par l'automatisation.

Enfin, nous avons des métiers où nous serons à peu près à l'équilibre, légèrement en déficit, mais pas de manière trop forte. Dans ces métiers, comme les infirmiers ou les ingénieurs informatiques, nous estimons que les tensions vont se maintenir.

Et enfin, nous avons des métiers qui ne sont pas en tension aujourd'hui, comme les agents d'entretien, mais où nous estimons que les tensions vont apparaître en raison d'un déficit à long terme très important.

Claire Lamy

Voilà, c'est la première fois que cet exercice est régionalisé.

Cécile Jolly

Oui, tout à fait.

Claire Lamy

C'est ce que vous alliez dire. Comment est-ce qu'on projette ces projections nationales au niveau régional.

Cécile Jolly

En effet, c'est la première fois que nous avons régionalisé ces projections. Nous appelons cela une régionalisation des projections, car nous partons des projections nationales et nous en déduisons, à partir des tendances passées, des projections par métiers dans les différentes régions métropolitaines. La robustesse des données ne nous a pas permis de le faire au niveau des territoires d'outre-mer. Nous estimons donc la part des créations d'emploi, les départs en fin de carrière ont été modélisés directement au niveau régional. Nous considérons également la part régionale des débutants. Ce sont des prolongations de tendances passées qui reflètent des dynamiques très hétérogènes, mais qui sont des dynamiques de très long terme régional, on va le voir.

En termes de création d'emploi, la répartition régionale de ces créations n'est pas du tout homogène et traduit un phénomène très ancien, qui date des années 70. Nous constatons une concentration de la création d'emploi. Toutes les données que je vais vous donner seront exprimées en pourcentage de l'emploi de 2019. Sinon, si je vous les présentais en milliers, l'Île-de-France écraserait tout, car c'est une région très peuplée avec beaucoup d'emplois, tandis que la Corse disparaîtrait totalement dans les chiffres.

Ainsi, nous avons un taux de croissance de l'emploi, qui sera beaucoup plus important dans toutes les régions de l'Ouest, et en fait, jusqu'à l'arc méditerranéen en remontant jusqu'à Rhône-Alpes. C'est ce que l'INSEE appelle l'arc de la croissance, car, encore une fois, depuis les années 70, c'est là où la

création d'emploi est la plus dynamique depuis très longtemps. Nous ne nous trompons pas beaucoup en prolongeant ces tendances à l'horizon 2030. À l'inverse, les régions situées au nord-est sont systématiquement en retrait par rapport à la croissance nationale, un peu moins les Hauts-de-France, mais tout de même.

Et donc, là aussi, c'est un phénomène relativement ancien. Si l'on ajoute à ces créations d'emplois les départs en fin de carrière, on constate que, en revanche, ces départs en fin de carrière sont beaucoup plus homogènes régionalement. Nous avons des départs qui sont à peu près partout autour de 28 % de l'emploi actuel. Cela signifie qu'il faudra renouveler 28 % de l'emploi actuel partout sur le territoire, avec une exception qui confirme la règle : l'Île-de-France, où les départs en fin de carrière sont moins importants. Ils sont moins nombreux parce que c'est la population la plus jeune.

Voici le flux de jeunes débutants, toujours rapporté à l'emploi de 2019. On voit que l'Île-de-France est la première région à accueillir des jeunes débutants. Cela est lié à sa démographie, car c'est la population la plus jeune de France métropolitaine. C'est également dû à la concentration des instituts de formation en tout genre en Île-de-France, qui fait que beaucoup de jeunes vont faire leurs études là-bas et débutent leur carrière en Île-de-France, car c'est aussi un lieu d'insertion facilité pour les jeunes dans l'emploi.

Vous voyez que Auvergne-Rhône-Alpes se situe dans la moyenne nationale, et nous allons le constater dans les minutes qui vont suivre : cette région est souvent la plus conforme à la moyenne nationale, car c'est une région dont l'emploi est le plus diversifié. Elle est relativement jeune, relativement au vieillissement généralisé. Cela ne veut pas dire qu'elle ne vieillit pas, mais elle est aussi plus jeune que la moyenne.

Si nous regardons maintenant le même graphique que je vous ai montré, mais cette fois agrégé au niveau de toutes les régions métropolitaines, vous avez toujours en orange les flux de départs en fin de carrière et en bleu les créations nettes d'emplois, qui, ajoutés, font les besoins de recrutement. À gauche, vous avez les jeunes débutants. Nous ajoutons également pour la projection régionale un flux très important, qui est lié à la dynamique de l'emploi, que vous verrez : les mobilités professionnelles interrégionales. Cela signifie qu'il y a beaucoup de gens qui migrent à l'intérieur de la France métropolitaine pour aller occuper un emploi ailleurs, et c'est le flux en jaune. Quand il est à droite, cela signifie que les mobilités, les gens qui déménagent, se dirigent vers la gauche. Singulièrement, vous voyez que l'Île-de-France perd des professionnels. Encore une fois, ce n'est pas quelque chose de nouveau, et cela n'est pas du tout lié au post-Covid ; c'est bien antérieur. Ce phénomène alimente toute la façade atlantique et le sud de la France, qui bénéficient donc d'une main-d'œuvre supplémentaire venant alimenter les postes à pourvoir dans ces régions. Là encore, Auvergne-Rhône-Alpes en bénéficie également, même si ce n'est pas la première région à en profiter.

Enfin, nous faisons comme pour la projection nationale, c'est-à-dire que nous comparons le déséquilibre anticipé dans les métiers à l'horizon 2030 aux tensions actuelles. Nous constatons que ce sont les mêmes régions, principalement de l'Ouest et du Sud, jusqu'en Auvergne-Rhône-Alpes, qui ont des emplois exercés dans des métiers dont les tensions vont s'accroître d'ici 2030. Ce sont aussi les endroits où les métiers sont déjà en tension aujourd'hui. Il est à noter que c'est beaucoup plus sensible en Bretagne et en Pays de la Loire, qui sont des régions extrêmement dynamiques, dans une moindre mesure en Nouvelle-Aquitaine, en Occitanie et en Auvergne-Rhône-Alpes.

Alors là, je vais vous montrer quelques exemples de métiers pour illustrer la diversité des métiers que nous pouvons obtenir dans l'exercice que nous menons. À chaque fois, j'ai indiqué où se situe

Auvergne-Rhône-Alpes, qui est représenté en vert, par rapport à la France métropolitaine, qui est en orange clair.

Prenons d'abord le cas des aides à domicile. Ce métier est vieillissant et n'attire pas les jeunes, malgré une création d'emplois significative. Ce phénomène est constaté dans toutes les régions, avec des déficits de main-d'œuvre qui seront majeurs partout. Il n'y a pas de spécificité régionale sur ce métier.

Concernant les ingénieurs informatiques, la situation est différente. Ce sont des métiers plus jeunes qui bénéficient de l'attractivité des régions de l'ouest et du sud, car les professionnels les plus mobiles sont également les plus qualifiés. Ils profitent donc d'une migration en provenance d'Île-de-France essentiellement, avec peu de départs en fin de carrière d'une manière générale. Cependant, la création d'emplois dans ce secteur varie énormément selon les régions. Au fur et à mesure que l'Île-de-France perd sa spécificité, on constate que ces ingénieurs sont de plus en plus concentrés dans cette région.

En Île-de-France, les ingénieurs informatiques sont à l'équilibre, ce qui signifie que nous estimons que les tensions ne vont pas s'accroître. Cela s'explique par le fait qu'il existe beaucoup de formations numériques en Île-de-France, mais aussi parce que la croissance des SSII (sociétés de services en ingénierie informatique) et des services numériques s'est largement développée ailleurs qu'en Île-de-France. Ainsi, des régions comme les Pays de la Loire et la Nouvelle-Aquitaine sont aujourd'hui en très fort besoin de main-d'œuvre et connaissent une création d'emplois importante qui demain, ne devront pas être pourvus, et donc il faudra faire appel à de nombreux professionnels extérieurs pour pourvoir ces postes, sans quoi ces créations d'emplois ne se réaliseront pas. Puisque nous ce qu'on fait, c'est qu'on incite à l'action, on dit c'est ça qu'on estime un peu près comme besoin, si il n'y a pas la main d'œuvre en face, le résultat ne sera cette création d'emplois puisqu'on n'aura pas réussi à les recruter.

Enfin, dernier exemple : les infirmiers et les sages-femmes. Ici, on observe également des différences régionales importantes, mais celles-ci ne seront pas nécessairement les mêmes partout. Vous allez avoir un surplus de main-d'œuvre dans des régions qui sont un peu en retrait de la croissance nationale, mais qui sont aussi des régions qui perdent des habitants, comme les Hauts-de-France ou la Normandie. En revanche, des besoins très importants vont apparaître, notamment en Provence-Alpes-Côte d'Azur, qui est une région avec une forte population de retraités et donc avec de très forts des besoins.

Enfin, si l'on regarde plus spécifiquement les mêmes résultats que nous avons obtenus au niveau national pour l'Auvergne-Rhône-Alpes, on constate que c'est une région extrêmement importante dans le paysage de l'emploi en France métropolitaine, représentant 13 % de l'emploi métropolitain. Ce n'est pas négligeable du tout. C'est une région où nous aurons des besoins de recrutement qui seront légèrement supérieurs à la moyenne nationale en raison d'une dynamique d'emploi un peu plus forte. Cependant, le déficit de main-d'œuvre sera équivalent à la moyenne nationale, puisque nous avons le même nombre de débutants. De plus, des professionnels venant d'autres régions contribueront à alimenter le marché de l'emploi rhônalpin et auvergnat.

Si nous regardons maintenant les métiers qui connaissent le plus de créations nettes d'emplois, nous ne serons pas surpris par la hiérarchie qui sera à peu près la même qu'au niveau national.

Donc, en bleu, vous avez la dynamique nationale, et en orange, ce qui s'ajoute en Auvergne-Rhône-Alpes. Dans d'autres régions, ce n'est pas toujours le cas, mais en général, on constate que dans presque tous les métiers, à l'exception des ouvriers qualifiés de la manutention et des ingénieurs et

cadres de l'industrie, la dynamique d'emploi est beaucoup plus importante en Auvergne-Rhône-Alpes qu'ailleurs sur le territoire. Cela est particulièrement vrai pour le personnel d'études et de recherche, ce qui constitue sans doute une des particularités du tissu industriel rhônalpin, qui est marqué par des filiales européennes mais également par une forte présence de cadres de conception et de personnels d'études et de recherche, plus qu'ailleurs sur le territoire, et donc avec une très forte dynamique d'emploi.

En termes de postes à pourvoir, en ajoutant, comme toujours, les départs en fin de carrière (indiqués en orange) aux créations d'emplois, nous constatons que les métiers qui ressortent sont à peu près les mêmes qu'au niveau national : les agents d'entretien, les aides-soignants, les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les conducteurs de véhicules, les infirmiers, les ouvriers de la manutention, mais là encore avec des besoins de recrutement qui sont globalement un peu plus importants que en moyenne nationale. Si l'on considère les métiers qui présentent le plus de déséquilibres dans la région, nous constatons également des déséquilibres très marqués, plus forts qu'ailleurs.

De plus, si nous examinons les métiers qui sont surreprésentés dans la région, que l'on appelle les métiers spécifiques, ce sont des métiers dont la part dans l'emploi régional est plus importante qu'au niveau moyen. Cela met en évidence une très forte spécificité industrielle, avec des déficits de main-d'œuvre, en particulier dans ces métiers industriels.

Je vais m'arrêter là pour vous laisser le loisir de me poser quelques questions. Sachez que vous pouvez retrouver sur le site de France Stratégie, à la fois les résultats nationaux et régionaux. En allant sur la page dédiée aux Les métiers en 2030, quels besoins de recrutement ne région. Vous aurez également accès à une fiche région détaillée, ainsi qu'à une data visualisation qui vous permettra de choisir parmi plusieurs scénarios, une région, un métier et un comparateur de métiers. Bref, je vous encourage à aller explorer plus en détail ce que j'ai essayé de vous brosser rapidement, dans le temps qui nous était imparti.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci beaucoup, Cécile. C'était très clair. Juste pour vous informer que Via Compétences a également réalisé un document, une synthèse à partir des données de France Stratégie et de la DARES, qui est disponible sur notre site. Nous mettrons les liens à la fin de la conférence.

Nous allons maintenant prendre quelques questions. Je suis un peu étonnée qu'il n'y ait pas beaucoup de questions, mais n'hésitez pas.

Estelle nous demande si le métier d'ouvrier qualifié de la manutention recouvre une diversité de métiers très spécifiques. Avez-vous des informations à ce sujet ?

Cécile Jolly, France stratégie :

Les ouvriers qualifiés de la manutention, c'est un secteur qui recouvre à la fois plusieurs métiers. Auparavant, il y en avait beaucoup dans le commerce, car ce sont eux qui s'occupaient de la manutention dans les entreprises commerciales. Maintenant, on les retrouve principalement dans les entrepôts. Il existe donc une diversité à ce niveau, mais ils sont surtout concentrés dans le commerce et la logistique aujourd'hui.

Ce sont des métiers qui vieillissent plus vite que d'autres. On y trouve peu de jeunes, car ce sont des emplois peu qualifiés au départ, mais qui peuvent mener à des qualifications plus élevées par la

suite. C'est un peu l'ascension professionnelle dont je vous parlais tout à l'heure. Ces métiers créent de l'emploi depuis un certain temps, en particulier grâce à l'essor du e-commerce.

En fait, ce sont tous ceux qui effectuent de la manutention pour transporter des biens et des marchandises, mais il est important de noter que cela diffère des conducteurs de véhicules, par exemple. Ce ne sont pas des livreurs. Vous pourriez penser à l'image emblématique des entrepôts Amazon, mais en réalité, cela peut concerner aussi bien de petits entrepôts que des petits commerces ou des installations de grande taille. Cela dépend vraiment de l'endroit où vous êtes employé.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci Cécile. Une autre question : le télétravail n'a-t-il pas un impact sur les besoins de recrutement et les mobilités, notamment pour les ingénieurs en informatique ?

Cécile Jolly, France stratégie :

Alors, concernant les ingénieurs en informatique, le télétravail, je vais commencer par ça, le télétravail, nous en avons tenu compte dans nos projections. Je vous ai épargné toute la litanie des hypothèses que nous avons dû faire pour modéliser l'emploi en 2030, mais effectivement, on en tenu compte mais plutôt, d'un point de vue moins de bâtiments tertiaires puisqu'on n'a moins de m2 de bureaux et d'impact relativement limité mais à l'horizon 2030, ça compte, cela aura un impact sur les transports et les trajets domicile-travail, ainsi que sur la consommation de proximité, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration. Nous avons donc pris en compte ces facteurs essentiellement. Sur les mobilités interrégionales, on n'a pas encore assez de recul pour tirer des conclusions définitives. Peut-être pour la prochaine fois, nous pourrons déterminer si l'augmentation du télétravail a engendré plus de déplacements qu'auparavant. Ce que nous avons observé jusqu'à présent n'est pas très concluant. Il est important de noter que les ingénieurs en informatique pratiquent le télétravail depuis longtemps, ce n'est donc pas une nouveauté pour cette profession. De plus, une part des ingénieurs en informatique travaille à leur compte. Cela signifie que ce n'est pas un phénomène entièrement nouveau. Nous devons voir si cette tendance s'est accentuée, et nous l'observera probablement dans les prochaines projections, car nous avons désormais accès à des données administratives beaucoup plus précises grâce aux fiches de paie. Cela nous permettra de tracer le parcours d'un individu en emploi et de savoir s'il a déménagé tout en exerçant le même métier, en tant que salarié, nous n'aurons pas les indépendants, mais nous pourrons avoir une indication sur l'accélération de cette tendance. Lorsque nous avons réalisé nos projections, nous n'avons pas assez de recul pour quantifier ce phénomène, mais je vous rappelle que le télétravail était déjà présent.

Claire Lamy, Via Compétences :

Ok, merci. Et est-ce que les métiers RH vont recruter, notamment tout ce qui touche à la GPEC, au pilotage et au plan de développement des compétences ?

Cécile Jolly, France stratégie :

Oui, alors ça fait partie des métiers qui sont regroupés. Je ne l'ai pas précisé dans ma présentation qui était déjà trop longue. On mobilise une nomenclature qui s'appelle les familles professionnelles et qui regroupe en fait des métiers aux gestes professionnels proches. On est obligé de faire ça en projection, parce que comme vous l'avez constaté, on prolonge des tendances passées. Il faut qu'on ait assez d'observations sur le passé pour pouvoir prolonger. C'est vraiment une question de technique. Du coup, on ne va pas prendre des micro-métiers, car nous n'avons pas assez de données

pour ça. Encore une fois, si on avait les données sur tout le monde, oui, on pourrait le faire, mais en général, ce n'est pas le cas.

Les cadres administratifs, comptables et financiers rassemblent entre autres les RH, et ce sont des métiers qui sont très en croissance. Encore une fois, ce n'est pas une nouveauté, ils l'ont été par le passé, et cette dynamique accompagne toujours la dynamique d'emploi. En plus, ce sont plutôt des métiers qualifiés, qui vont parfois remplacer des métiers de technicien. C'est vrai. On peut avoir des formes d'automatisation sur des niveaux moins importants, mais pas chez les cadres.

D'un point de vue qualitatif, nous avons effectivement des enjeux d'emploi et de compétences qui sont considérables à moyen et long terme. Ce sont des enjeux de compétences en matière de transition environnementale. Pour l'instant, ces compétences sont plutôt concentrées sur les métiers qui sont les plus réglementés, on va dire, ou qui font l'objet de plus d'incitations. Comme vous le savez, l'environnement est un bien public sans prix. Il faut donc lui donner un prix ou un bénéfice pour encourager sa création.

Ces compétences de la transition écologique sont maintenant assez répandues dans le bâtiment, qui est très sollicité pour faire baisser nos émissions de gaz à effet de serre, mais aussi dans les industries très carbonées. Elles vont également être nécessaires dans le secteur du transport, qui est très émetteur de gaz à effet de serre. Ce sont des compétences qui vont devoir être mobilisées dans tous les métiers au fur et à mesure du temps, et cela va être très important. Et puis évidemment, nous avons aussi la question des compétences numériques et du changement technologique, qui parfois va à une vitesse un peu folle. Nous avons des accélérations, puis un recul. On a vu avec ChatGPT, et maintenant, on en revient un peu, mais on va recommencer avec je ne sais pas quoi demain. D'une manière générale, nous devons adapter les compétences des collaborateurs tout le temps, et eux-mêmes doivent s'adapter, ce qui n'est pas forcément une mince affaire.

Aujourd'hui, surtout, les RH sont énormément sollicités parce qu'on sort d'une période de très longue haleine où nous avons eu un taux de chômage extrêmement élevé en France, où grosso modo les entreprises avaient une pile de CV en attente extrêmement importante. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Donc même si ça ralentit, encore une fois, démographiquement, nous avons plus de départs que d'entrées. Enfin, je veux dire, c'est mathématique, c'est démographique. Nous sommes dans une situation où les RH doivent donc effectivement faire des efforts, mais aussi trouver des candidats. Ils sont beaucoup plus sollicités, car cela demande beaucoup plus de travail de chercher à recruter aujourd'hui qu'hier.

C'est leur métier, et il faut le faire en diversifiant les canaux de recrutement, et parfois avoir de la créativité, surtout avec des questions d'attractivité qui se posent de manière majeure. Ce n'est pas seulement sur les conditions et les temps de travail, mais aussi sur les questions de logement, etc. Enfin, toutes les aménités qu'un salarié peut vouloir trouver, parfois dans des endroits qui, en eux-mêmes, ne sont pas forcément dotés de grandes infrastructures ou de réseaux de transport.

C'est vrai que c'est un métier qui est plus agréable que de licencier, mais ce n'est pas moins de travail.

Claire Lamy, Via Compétences :

Ok, donc vous avez parlé de la transition numérique, de l'évolution des métiers, et on a pas mal de questions sur l'impact de l'intelligence artificielle. Est-ce que c'est pris en compte dans vos projections ou est-ce que c'est encore prématuré ? Et puis, Sabine nous dit aussi qu'elle a le

sentiment que l'intégration de l'intelligence artificielle est minimisée dans vos projections, notamment dans les RH.

Cécile Jolly, France stratégie :

Alors, ce que nous faisons, c'est que nous n'avons pas de modélisation de l'intelligence artificielle dans les modèles. Ce n'est pas ça que nous faisons. Ce que nous intégrons, c'est une tendance à l'automatisation, et nous avons regardé secteur par secteur quelle était la tendance de productivité du travail. Cela veut dire que nous sommes capables de créer plus de valeur avec moins d'emploi. C'est ça, la productivité du travail apparent. Nous avons donc regardé cela, évidemment avec les lunettes, pas seulement, mais de l'automatisation d'une manière générale.

De l'IA, en même temps, il faut considérer que si vous en utilisez beaucoup dans votre quotidien, en dehors de votre profession, ce n'est pas une technologie qui est encore très développée dans les entreprises. Si nous regardons, et j'en veux pour preuve les investissements en numérique des entreprises françaises comparés à nos voisins européens, pas tous nos voisins européens, mais évidemment les plus numérisés comme la Finlande, ont des taux d'investissement dans le numérique des entreprises qui sont bien plus importants. Cela inclut tout investissement confondu, mais il y a de l'intelligence artificielle là-dedans, forcément.

Dire qu'on va avoir un déploiement massif, mais de toutes les technologies, ce n'est pas celle-là, celle-là ne fait pas exception à la règle. Ce n'est pas compter qu'effectivement, c'est de l'argent, donc pour les entreprises, c'est un investissement et que cela ne se diffuse pas si facilement que cela, en particulier en France, dans un réseau de PME qui est très important et qui représente une partie très importante de l'emploi.

Donc effectivement, dans l'industrie, c'est beaucoup plus facile à anticiper, puisque l'industrie est très concentrée, même s'il y a des petites industries. Nous avons quand même un phénomène de concentration qui date de la révolution industrielle. Là, nous avons eu le temps de voir venir avec des gains de productivité constants. Même là, nous nous interrogeons. Nous serons sans doute, dans nos prochaines projections, en deçà des gains de productivité que nous avons projetés, car il faut bien voir que, post-pandémie, la productivité en France a chuté de manière dramatique. Elle est très faible aujourd'hui. Donc encore une fois, cela signifie que vous avez plus d'emplois que ce que vous pensiez. Ce n'est pas du tout que nous sommes dans une logique d'automatisation à outrance. Ce n'est pas cela que nous voyons. Nous faisons toujours des hypothèses là-dessus. Nous en avons fait, mais je pense qu'elles ont sans doute été un peu trop optimistes.

Claire Lamy, Via Compétences :

On a une autre question d'Eduardo : n'y a-t-il pas un sujet autour du turnover dans certains métiers qui explique la tension, qui expliquerait la tension ?

Cécile Jolly, France stratégie :

Oui, alors effectivement, c'est une question très importante. On a tout un tas de métiers pour lesquels le turnover est important. Je vous invite à regarder pour cela les indicateurs de tension de la DARES et de Pôle emploi. En dehors des indicateurs de tension qui disent qu'un métier est en tension parce que les recruteurs ont du mal à recruter, qu'il y a beaucoup d'offres à Pôle emploi et pas assez de candidats en face, vous avez, à partir de données d'enquête, des explications de cette tension. Et ces explications sont toujours pluridimensionnelles. Il y a la fréquence de l'embauche. La fréquence de l'embauche peut concerner des CDI, mais aussi, dans beaucoup de métiers, notamment les métiers saisonniers de l'hôtellerie, de la restauration, de l'agriculture, etc., un turnover très

important lié à la saisonnalité de l'activité. Vous allez donc avoir des gens qui rentrent et qui sortent tout le temps, avec un flux d'embauche important, mais qui ne modifie pas de manière sensible le stock d'emplois à la fin de l'année.

En général, cela n'est qu'un des volets. Il y a très peu de métiers où le facteur de tension est unidimensionnel. Vous avez les conditions de travail, comme la pénibilité physique, ou des horaires atypiques, qui ne sont pas très attractifs. Il y a aussi la question des contrats : un contrat à durée limitée est moins attractif qu'un CDI. Puis, vous avez le lien Formation-Emploi. C'est vrai dans le numérique, mais aussi dans le bâtiment, où le lien est très fort. Vous n'embauchez pas des gens qui ne savent pas faire. Si vous n'avez pas les gens formés, vous ne les avez pas. Dans certaines régions, vous pouvez en avoir à 100 ou 300 km, mais vous n'en avez pas chez vous. On sait que la mobilité d'un cadre est en général plus longue que celle d'un ouvrier, par exemple, qui ne va pas faire plus de 100 km autour de chez lui. C'est aussi une question de revenu. Si vous passez l'argent que vous gagnez dans les transports, ce n'est pas la peine.

En général, ce sont des facteurs qui se cumulent et qui sont rarement unidimensionnels. Ils ne sont pas toujours les mêmes. Et puis, évidemment, il y a le salaire. Dans les métiers à fort turnover, on a souvent des conditions de travail qui ne sont pas optimales, ainsi que des rémunérations qui ne sont pas optimales.

Claire Lamy, Via Compétences :

OK et une autre question : est-ce que vos projections prennent en compte l'évolution de l'emploi des seniors avec la réforme des retraites qui décale le départ ?

Cécile Jolly, France stratégie :

Très bonne question que j'ai oubliée. Cela fait partie des limites de nos projections que je n'ai pas toutes mentionnées. Effectivement, cela ne prend pas en compte la dernière réforme des retraites, celle qui a été votée avant la dissolution. Avec un petit bémol sur les réformes de retraite, quelle qu'elles soient, l'effet qu'elles auront sera de retarder le départ. Donc, les départs que je n'aurai pas en 2030 sur les dernières années, je les aurai en 2032, grosso modo. Cela va décaler de deux ans, on va dire. Je fais vraiment à la louche. Mais l'impact le plus important, ce n'est pas celui-là. Nous avons fait nos modélisations avec et sans réforme, puisque nous avons pris en considération l'effet des réformes passées des retraites. Vous savez que cette réforme anticipe simplement une réforme déjà votée sur l'allongement des annuités, qui était la réforme Touraine. Quand on enlève l'effet des réformes de retraite, on a un différentiel, mais qui n'est pas énorme. L'effet majeur, à 95 %, c'est les cohortes de naissance. Vous avez des gens qui partent et qui sont susceptibles de partir à des âges divers que l'on modélise, car on ne part pas au même âge selon que l'on est un homme ou une femme, selon que l'on a fait des études ou non, et selon les métiers, certains étant plus pénibles que d'autres. Bref, en prenant tout cela en compte, l'effet le plus massif est démographique. Il se trouve que dans la période qui vient, les cohortes de naissance sont encore extrêmement nombreuses et partent. Après 2030, le problème sera beaucoup moins important, mais effectivement, les réformes des retraites vont différer cet effet démographique, qui sera bien là. Donc, l'effet est majoritairement démographique, et non lié aux réformes. Les réformes, c'est l'argent, ce n'est pas la même chose.

Claire Lamy, Via Compétences :

Jennifer nous demande : lorsqu'on parle d'emploi ici, est-on dans la sphère classique CDD, CDI, ou l'aspect freelance et entrepreneur a-t-il été pris en compte ? Les employeurs ont une nouvelle tendance à réfléchir à des formes de contrats hybrides.

Cécile Jolly, France stratégie :

Oui, alors, on ne le modélise pas directement, mais on l'a fait hors modèle. Donc, cela prend tout le monde. Les projections d'emploi incluent les emplois salariés et non-salariés. Il y a des métiers où c'est essentiellement du non-salariat, comme les professions libérales, les commerçants, les médecins, les agriculteurs. Cela reste majoritairement du non-salariat, donc ces métiers sont évidemment pris en compte. Nous avons prolongé les tendances passées, où l'emploi non salarié a recommencé à réaugmenter à partir de 2005. Ce n'est pas nouveau, même si les formes via Uber et Deliveroo sont récentes. En revanche, la hausse du non-salariat n'est pas nouvelle, on en parle en Europe depuis le milieu des années 2000. Il est important de noter que ce non-salariat est désormais plus souvent constitué d'entrepreneurs qui vendent leur force de travail. C'est pourquoi je disais que nous avons des ingénieurs informatiques freelance, mais aussi beaucoup d'autres freelance. Ce n'est pas nouveau. Le salariat reste majoritaire dans ces métiers, mais la part du non-salariat progresse. Effectivement, nous avons des métiers avec de nouvelles formes de non-salariat, comme pour les livreurs, bien que ce ne soit pas une nouveauté pour les VTC, car les taxis étaient déjà non-salariés. En prolongeant les tendances passées, on arrive à une progression, mais cela ne bouleverse pas les schémas d'emploi actuels. Voilà, grosso modo.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci ! Et alors, nous avons plusieurs questions sur la proximité de la Suisse et de la région Auvergne-Rhône-Alpes, donc comment c'est pris en compte dans vos projections.

Cécile Jolly, France stratégie :

Oui, oui, alors effectivement, les déséquilibres que nous modélisons ne prennent pas en compte les mobilités transfrontalières. Donc on peut considérer que c'est un facteur minorant pour une région comme Rhône-Alpes, en particulier, qui voit partir une partie de ses professionnels qui vont travailler dans un pays avec de bons salaires. Parce qu'évidemment, si vous étiez frontalier de la Grèce, ce serait plus sympathique pour vous, mais ils partiraient moins là-bas. Mais là, effectivement, c'est un peu plus compliqué. Et en plus, ils sont francophones, donc c'est quelque chose que nous ne prenons pas en compte. Nous ne faisons pas une prospective régionale. C'est déjà un gros travail, mais il faudrait effectivement, au niveau régional, ou même peut-être pas départemental, mais en tout cas sous-régional, prendre en considération ce phénomène, qui peut accentuer les déséquilibres dans certains métiers qui sont très demandés en Suisse et où il y a une concurrence très nette.

Oui, c'est ça. C'est sûr. Peut-être, mais pas dans tous les métiers, je pense. Dans la santé, par exemple, c'est un souci plus important qu'en Bourgogne-Franche-Comté.

Claire Lamy, Via Compétences :

Oui, quoi que la Bourgogne-Franche-Comté n'est pas très loin de la Suisse non plus, mais un peu moins,

Cécile Jolly, France stratégie :

Oui, on ne peut pas faire l'aller-retour dans la journée, hein, quand même.

Claire Lamy, Via Compétences :

Et dans le Jura, nous sommes quand même proches de la Suisse.

Mais peut-être une dernière question : comment les politiques ou les territoires s'emparent-ils de ces études et de ces données ? Vous parlez aussi des jeunes entrant sur le marché du travail, donc

c'est au système de formation actuel et d'orientation actuelle des jeunes. Comment cela est-il pris en compte, et comment les pouvoirs publics s'emparent-ils de vos études ? Éventuellement, les territoires, les OPCO, les conseils régionaux, etc. ?

Cécile Jolly, France stratégie :

Alors effectivement, nous avons à cœur de diffuser ces résultats dans les régions, et en particulier dans les CREFOP, qui sont les instances paritaires où l'on a à la fois l'Éducation nationale, les branches professionnelles, les Carif Oref et tous les acteurs privés et publics de la formation et de l'emploi qui sont autour de la table. Effectivement, les solutions ne sont pas les mêmes selon les régions et selon les métiers ou les secteurs. Pour nous, c'est une incitation à agir. Cela ne se passe pas, mais la solution de la formation n'est pas le miracle non plus. On peut avoir une formation et exercer un métier très différent ; c'est le cas de la moitié des gens, à peu près, qui rentrent sur le marché du travail. Cela ne change pas beaucoup. C'est normal. Vous n'avez pas nécessairement besoin de compétences extrêmement techniques pour un métier, et cela n'est pas non plus le rôle de l'Éducation nationale de fournir des ouvriers, des techniciens, des cadres clés en main. Voilà, ce n'est pas ça son but.

Donc il y a un travail de formation qui doit se faire, et dans plein de métiers, ce n'est pas un souci. Après, effectivement, au fur et à mesure que vous allez être présent depuis assez longtemps sur le marché du travail, l'expérience que vous allez avoir accumulée va être celle-là : cela va être la formation en situation de travail. Vous avez travaillé, donc vous avez manifesté une compétence par votre travail et pas seulement par les diplômes que vous avez acquis. Et ça, si vous ne vous orientez pas vers ces métiers, c'est sûr que vous allez avoir beaucoup moins de main-d'œuvre, et en tout cas moins qualifiée.

Donc, c'est à la fois une nécessité de favoriser les reconversions. Il ne faut pas penser que seule la formation initiale est importante. Encore une fois, ce sont des gens qui sont moins nombreux aujourd'hui qu'hier et que demain. Il faut aussi tenir compte d'un volume de chômeurs. Dans certains métiers, c'est possible. Il y a effectivement l'appel à l'immigration. Et puis, il y a tous ces faisceaux de causes qui font que des métiers ne sont pas attractifs. Donc, c'est sur tous les volets. Je ne pense pas qu'on puisse résoudre un problème à long terme si on ne s'attaque pas à toutes les racines en même temps. Et du coup, effectivement, selon les métiers, cela va être assez différent. Vous n'allez pas attirer un ingénieur informatique dans les Pays de la Loire comme un agent d'entretien en Bourgogne-Franche-Comté.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci beaucoup ! On va peut-être arrêter là, parce qu'on est dans les temps si l'on veut garder du temps pour la table ronde qui arrive.

Merci beaucoup, Cécile, d'avoir participé à cette table ronde. Je vais peut-être reprendre la main sur le PowerPoint. Je vais dire un mot sur les documents ; nous vous mettrons tous les liens à disposition. D'accord, merci beaucoup, Cécile.

Maintenant, nous accueillons nos trois intervenants qui vont nous parler des besoins concrets en recrutement et en compétences, chacun dans leur domaine et plus particulièrement dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. Ils vont d'abord se présenter chacun leur tour et apporter quelques éléments de contexte et des éléments clés dans leurs domaines respectifs.

Voilà, je vais passer la parole à Nathalie Delorme.

Nathalie Delorme, FFB :

Oui, bonjour à tous ! Je ne sais pas si le micro fonctionne... si ça fonctionne ! Oui, je suis donc Nathalie Delorme, responsable emploi formation pour la Fédération française du bâtiment en Auvergne-Rhône-Alpes. Quelques mots sur le secteur pour caler un peu le contexte : nous avons 160000 salariés et 74000 entreprises. La particularité du secteur du bâtiment, c'est que ce sont de toutes petites entreprises ; 86 % d'entre elles ont moins de 9 salariés. Cela conditionne pas mal les modalités de recrutement et de formation. On n'est pas sur des gestionnaires de ressources humaines, mais sur des chefs d'entreprises qui sont à la fois au four et au moulin, et qui recrutent. Leur politique de recrutement est donc plutôt basée sur la relation directe. C'est un secteur assez dynamique et significatif, avec 20 milliards d'euros de production en région. Au niveau national, un jeune sur six trouve son premier emploi dans le bâtiment. Même si actuellement le secteur est fragilisé — vous l'avez sans doute entendu dans les actualités : la construction neuve se replie et la rénovation énergétique suppose que les ménages aient une certaine solvabilité — les tensions en recrutement ne sont pas nouvelles. Nous avons encore beaucoup de recrutements à réaliser. Vous verrez qu'il y a encore beaucoup d'opportunités dans le secteur du bâtiment.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci, Nathalie, Antoine

Antoine Château, OPCO Atlas

Oui, bonjour, Antoine Chateau. Je suis délégué régional de l'OPCO Atlas. L'OPCO Atlas est un opérateur de compétences sur 13 branches professionnelles, regroupées en quatre grands secteurs : le secteur de l'assurance, le secteur de la banque et des finances, le secteur de l'expertise comptable, et un grand secteur que nous appelons "conseil", où nous retrouvons les entreprises du numérique, de l'ingénierie, du conseil, ainsi que les géomètres experts et les économistes de la construction. Ce dernier domaine regroupe à peu près 60 % de l'ensemble des salariés. Sur un total de 200000 salariés dans la région, il y en a à peu près 2 millions au niveau national, répartis sur 24000 établissements dans la région.

Les particularités et la raison pour laquelle nous avons regroupé l'ensemble de ces activités résident dans le fait qu'il y a une population de cadre importante, avec plus de la moitié des métiers concernés. Cela a un fort impact sur la digitalisation et la transition écologique. Les entreprises travaillent principalement pour le compte de l'ensemble des entreprises, ce qui fait que c'est toute entreprise qui va faire appel à l'expertise des collaborateurs de ces entreprises là.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci, Antoine. Peut-être que Lionel peut se présenter ? On peut remettre la diapo.

Lionel Bac, OPCO 2I

Bonjour, je suis Lionel Bac, directeur adjoint de l'OPCO 2i Auvergne-Rhône-Alpes, un opérateur de compétences dans le secteur interindustriel qui accompagne 29 branches professionnelles. J'allais dire que nous couvrons toutes les branches professionnelles du secteur industriel, à l'exception du secteur agroalimentaire. Pour en citer quelques-unes, nous avons la plasturgie et les composites, la métallurgie, la chimie, le textile, le cuir, les carrières, les matériaux, la bijouterie-joaillerie... ma liste n'est pas exhaustive, mais j'aurai l'occasion d'y revenir tout à l'heure sur la diversité de l'implantation des industries en Auvergne-Rhône-Alpes.

L'OPCO 2i a pour vocation d'accompagner les branches professionnelles, les industriels et les salariés de ces industries dans le développement des compétences, en lien avec plusieurs enjeux qui ont déjà été cités et qui auront un impact sur le secteur industriel et les transitions en cours. En Auvergne-Rhône-Alpes, nous accompagnons 500000 salariés et 20000 établissements. Il faut rappeler qu'Auvergne-Rhône-Alpes est la première région industrielle de France. Nous sommes sur un territoire qui a une histoire industrielle et qui connaît une dynamique industrielle actuelle. Nous aurons l'occasion d'y revenir dans les prochaines minutes.

Claire Lamy, Via Compétences :

Tout à fait, merci, Lionel. Comme Cécile nous l'a présenté, l'essentiel des recrutements va venir des nombreux départs à la retraite, plus que de créations nettes d'emplois. Est-ce que cela se confirme dans vos domaines ? Dans le secteur du BTP, est-ce que c'est quelque chose qui se confirme ?

Nathalie Delorme, FFB :

Effectivement, le secteur du bâtiment ne déroge pas à la règle. Nous aurons besoin en Auvergne-Rhône-Alpes de 5000 nouveaux entrants par an, principalement en raison des départs à la retraite. Vous me direz que l'activité du bâtiment est liée à la transition écologique et énergétique ; cependant, ces travaux ne se traduisent pas par un pic d'activité, car ils se réalisent au et à mesure, ils ne se concrétisent pas tous en même temps, car il faut que les marchés soient solvabilisés. Les ménages ne rénovent pas leur habitation simplement à cause d'une nouvelle réglementation ; souvent, cela se produit lorsqu'ils changent de logement, et ce, à ces occasions spécifiques.

Il n'y a donc pas de pic de recrutement ni de création d'emplois lié à cette transition, mais bien des départs à la retraite, avec une pyramide des âges de 36,9 ans. De plus, nous avons une pyramide des âges qui montre qu'il y a un déficit de jeunes dans nos centres de formation, comme l'a très bien dit Cécile Jolly. Il est donc essentiel d'améliorer l'attractivité, comme dans tous les secteurs présents aujourd'hui.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci, je passe la parole à Lionel. Dans l'industrie, assiste-t-on aussi à une problématique de départ à la retraite, comme dans le BTP ?

Lionel Bac, OPCO 2I

Alors, le secteur industriel ne fait pas exception à la nécessité de renouveler les effectifs en raison des départs à la retraite. Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, Auvergne-Rhône-Alpes est la première région industrielle de France, ce qui implique des effectifs conséquents. Je voulais revenir sur quelques spécificités d'Auvergne-Rhône-Alpes à la particularité d'accueillir l'intégralité des 29 branches professionnelles que nous accompagnons. Je ne trahis pas de secret en disant que les entreprises rattachées à la branche de la couture parisienne sont moins nombreuses que celles de la métallurgie, qui représente 50 à 55 % des effectifs totaux.

On retrouve donc une grande diversité dans le secteur industriel, avec une forte implantation qui peut être homogène pour certaines branches sur l'ensemble de la région. Il y a aussi des secteurs industriels plus spécifiques à certains territoires. Par exemple, l'industrie du caoutchouc est plus dense vers Clermont-Ferrand que dans d'autres territoires.

Il y a donc une forte implantation et une territorialisation, comme cela a été présenté dans les premiers temps, concernant la dynamique démographique et l'attractivité des territoires. Nous pouvons avoir des moyennes régionales, mais il existe également des spécificités départementales et territoriales. Les principaux besoins de recrutement sont effectivement liés au remplacement des personnes qui partent à la retraite, mais Auvergne-Rhône-Alpes est une région dynamique. En 2022, environ quarante projets de relocalisation et de réindustrialisation ont vu le jour, et en 2023, ce sont 70 projets qui ont été lancés. C'est la première région en France pour la réindustrialisation.

Par conséquent, au-delà de l'approche de remplacement, il existe également une dynamique territoriale qui crée des besoins importants en attractivité et en recrutement.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci, Lionel. Du côté des services financiers et du conseil, une partie des métiers est relativement jeune. Les problématiques de départ en fin de carrière sont-elles aussi pressantes que dans d'autres secteurs ?

Antoine Château, OPCO Atlas

Cela peut être vrai pour certains secteurs, comme la banque, l'assurance ou l'expertise comptable, où il y a effectivement un renouvellement nécessaire. En revanche, dans d'autres secteurs, comme le numérique, la pyramide des âges est un peu différente, car c'est un secteur plus jeune.

Au-delà de cela, je rejoins Lionel sur le secteur industriel : il y a une création nette d'emplois. Ces secteurs connaissent une croissance quasiment deux fois supérieure à celle de l'ensemble des services tertiaires marchands. Les besoins en expertise pointue sont évidents. Par exemple, dans le domaine numérique, nous avons besoin depuis plusieurs années de plus d'experts pour accompagner la digitalisation des entreprises. Les compétences en numérique sont donc cruciales aujourd'hui, et je ne me projette pas forcément sur 2030, mais il est clair que ces compétences seront de plus en plus demandées.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci. Donc le monde évolue rapidement face aux défis environnementaux et aux avancées numériques. Dans ce contexte de transition écologique et numérique, les métiers sont amenés à se transformer. Quels sont les principaux impacts sur vos métiers ? Dans le bâtiment, y a-t-il une disparition de certains métiers ? Y a-t-il une apparition de nouveaux métiers, comme on entend souvent ? Est-ce que c'est un fantasme de dire qu'on ne connaît pas encore les métiers de demain ? Ce sont-elles les compétences qui évoluent ?

Nathalie Delorme, FFB :

Alors, on risque de vous décevoir : non, on connaît bien les métiers de demain, en tout cas dans le bâtiment. Effectivement, la transition écologique et énergétique fait évoluer beaucoup de choses en termes de nouveaux matériaux, nouveaux matériels, nouvelles techniques de mise en œuvre, gestion organisation du chantier, gestion des déchets. Mais au final, un maçon reste un maçon. Je peux vous donner quelques exemples. Typiquement, le béton bas carbone, par exemple, c'est la même chose en termes de mise en œuvre. Il faut le faire sécher un petit peu plus longtemps, mais sinon, l'ouvrier spécialisé en béton reste sur la même formation.

Alors, évidemment, les formations initiales ont intégré tous ces nouveaux matériaux, nouveaux matériels, ont intégré la veille sur les matériaux biosourcés, pour être toujours un temps d'avance sur les nouveautés. On a la transition numérique qui va impacter plus spécifiquement les métiers de l'encadrement intermédiaire. Donc, on va être encore une fois sur des nouveaux outils. Les relevés de chantier et les choses comme ça vont être faits en direct sur le chantier avec de nouveaux outils. La maquette numérique, on en a entendu parler beaucoup, c'est sur des chantiers énormes. Mais je vous rappelle que 86 % des entreprises ont moins de 9 salariés et n'utilisent pas la maquette numérique tous les jours. D'ailleurs, si vous avez fait des travaux chez vous, il n'y avait probablement pas de maquette numérique. Donc c'est vrai que ces métiers existent, mais ce n'est pas le cœur des besoins en recrutement dans le secteur.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci Nathalie. Et dans les métiers des services, alors des services du Conseil, comment se traduisent ces enjeux dans vos métiers ? La transition écologique, mais aussi numérique, on en a parlé tout à l'heure du développement de l'intelligence artificielle. Comment est-ce que ça impacte vos métiers concrètement ?

Antoine Château, OPCO Atlas

Alors, on a réalisé une étude juste avant l'été pour essayer d'objectiver un petit peu ces évolutions-là. Alors, on a à peu près 50 % des métiers qui vont être impactés par la transition écologique. Ça ne veut pas dire que ce sont des nouveaux métiers forcément, c'est que ce sont de nouvelles compétences qu'on va devoir développer au sein des entreprises et pour les salariés concernés. On peut avoir quelques nouveaux métiers effectivement qui vont se développer, mais on reste sur un nombre de recrutements qui reste aujourd'hui assez limité. Donc, on va faire la différence entre les métiers verdissants, où effectivement il y a des nouvelles compétences à intégrer, et puis les métiers verts, où vraiment le cœur d'activité c'est l'accompagnement à la transition écologique.

Alors, on peut retrouver quelques exemples sur l'ingénierie. Donc, l'ingénierie, on est plus sur la partie conception, effectivement sur trouver les bonnes manières de développer les énergies renouvelables, par exemple. On va parler de l'hydrogène, on peut parler de l'hydraulique dans la région de façon importante, voire décarbonée avec le nucléaire. Ça va être un sujet important sur les prochaines années. Un métier, par exemple, nouveau sur le contrôle de tous les systèmes d'énergie décarbonée, voilà, où il faut pouvoir les contrôler, les suivre. Par exemple, dans le secteur de l'assurance, c'est aussi la prise en compte des nouveaux risques. Alors, il y a les risques climatiques, donc effectivement il faut pouvoir intégrer ces changements pour accompagner au mieux les clients. Et puis, sur les experts-comptables, il y a toute une dimension extra-financière qui se développe, et d'accompagner finalement les entreprises pour développer leur responsabilité sociale et environnementale, d'une façon générale.

Alors, sur la partie transition numérique et l'intelligence artificielle, alors il y avait une question dessus. On dit beaucoup de choses. J'entendais encore hier un intervenant conférencier qui disait que entre 80 et 85 % des métiers ne sont pas encore connus d'ici 2030, et près de 40 % vont disparaître. Alors, je ne sais pas et je ne pense pas que c'est la même méthodologie que France Stratégie. On peut dire beaucoup de choses. Pour l'instant, quand on interroge les RH, on n'a pas forcément ces données-là. Certes alors, l'intelligence artificielle, ce n'est pas nouveau. La dernière évolution et révolution, même je dirais sur l'intelligence artificielle générative, va impacter dans un premier temps principalement les professions plutôt les cols blancs, on va dire. Donc effectivement,

ça va automatiser certaines tâches. Ça remplace, on va dire, l'humain pour certaines tâches, mais on en aura toujours besoin de personnes. Alors, peut-être avec des compétences, on va plus rechercher l'esprit critique et développer des compétences relationnelles, des compétences relation client, etc., d'aller plus vers de l'accompagnement du conseil. Donc voilà, on va gagner en productivité, mais pour pouvoir aussi passer plus de temps sur d'autres activités.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci, merci donc des évolutions mais pas non plus une révolution. Et dans les métiers de l'industrie, alors, quelles évolutions des métiers induits donc par ces transitions écologiques, numériques et aussi énergétiques, peut-être ?

Lionel Bac, OPCO 2I

Alors concernant les métiers de l'industrie, ce que je vous propose, c'est de faire un petit pas en arrière pour revenir sur l'éclairage en question. Se redire quelle est la vocation de l'industrie et des métiers des industriels sur le territoire. C'est de répondre aux besoins fondamentaux de la population. Et quels sont les besoins ? Se nourrir, se déplacer, se loger, s'habiller, se soigner et puis éventuellement se divertir. Globalement, je ne crois pas avoir oublié beaucoup de ces besoins fondamentaux. Ce qui signifie que, in fine, on répond bien aux mêmes besoins, aux mêmes attentes, à ceci près que le contexte lui évolue en termes de réchauffement climatique, en termes de limitation des ressources. Je cherchais mes mots, excusez-moi. Et donc ces éléments-là naturellement viennent impacter la réflexion collective. Le salarié dans le secteur industriel est d'abord un citoyen. Les attentes sociétales sont d'aller vers une industrie plus verte, plus décarbonée, plus soucieuse de l'environnement. D'ailleurs, les objectifs que se fixe la France dans le cadre d'une démarche collective globale européenne, avec des échéances de décarbonation à 2030 et à 2050 en termes de neutralité carbone, ne peuvent, ces objectifs ne peuvent être atteints qu'à la condition que l'industrie soit la locomotive de ces objectifs et de ces changements. Donc il y a une prise de conscience globale. D'ailleurs, les besoins en recrutement auxquels on faisait référence, comme je le disais, le salarié est d'abord citoyen et le salarié a besoin d'avoir du sens dans son travail, de l'intérêt positif de son activité pour la collectivité.

Un deuxième volet que je souhaite éclairer, c'est la notion de compétitivité. Globalement, si on dézoome sur une lecture plutôt internationale ou mondiale, dans bon nombre de situations, le coût de la main-d'œuvre est peut-être plus important en France que dans d'autres territoires. Donc ça nécessite de la compétitivité pour pouvoir mettre en avant toute la plus-value du produit local et du produit en France. Donc ça, ça induit un certain nombre de changements, une transition. Une transition qui repose sur trois piliers. Une transition énergétique, tous, que ça soit à titre professionnel ou à titre personnel. On a pu voir l'évolution et la flambée récente des coûts de l'énergie. Donc on imagine bien que sur le secteur industriel, c'est une ligne de budget qui est extrêmement importante. Donc au-delà de la partie économique, il y a également la partie l'approche sociale et sociétale.

Donc sur cette approche de transition énergétique, on a fait référence, il me semble tout à l'heure, à la logique de mix énergétique d'énergie décarbonée, avec à la fois une approche sur le développement de l'énergie nucléaire. Et Auvergne-Rhône-Alpes est une région, encore une fois, première région sur le sujet du nucléaire avec une filière qui est structurée et qui se développe. Et puis au-delà de l'approche nucléaire, c'est également les énergies renouvelables à travers le photovoltaïque, l'éolien, l'hydraulique et d'autres sources possibles. Tout à l'heure, on a fait

référence à l'hydrogène. Donc le premier pilier de cette transformation, c'est la transition énergétique.

Le deuxième pilier, c'est ce qui impacte la logique de sobriété d'une certaine manière. Produire mieux, plus, avec moins de besoins. Et donc là aussi, ça a une incidence sur les compétences des salariés. Et puis le troisième pilier, vous avez fait référence, c'est le numérique. L'industrie a été pionnière sur ce secteur-là, et on mesure à quel point tous les métiers sont impactés par le besoin en compétences numériques. Peut-être quatre traits d'union commun au secteur industriel : il y a une logique de travail d'équipe, souvent très souvent il y a la logique de travail d'équipe. Il y a l'approche sécurité, sécurité pour soi, pour l'environnement. Il y a la dimension du numérique qui est de plus en plus prégnante. Et puis il y a évidemment les compétences techniques. D'ailleurs, à ce titre-là, le niveau d'exigence et de compétences évolue en lien également avec l'intégration de la dimension numérique. Donc est-ce que l'on retrouve des nouveaux métiers en lien avec la transition écologique ? Oui, il n'en demeure pas moins que les besoins importants restent sur les métiers qui sont identifiés à date, et ces métiers-là vont être impactés ou vont intégrer de nouvelles compétences en lien avec les trois piliers que je reprenais tout à l'heure : le numérique, la sobriété et la transition énergétique.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci, merci beaucoup, Lionel. Donc les métiers se transforment, les compétences évoluent, les techniques aussi évoluent. Parfois les libellés aussi, les appellations des métiers peuvent changer, mais finalement, il y a peu de nouveaux métiers. Les métiers traditionnels quand même demeurent, ne sont pas révolutionnés. Et puis lorsque les métiers sont nouveaux, comme nous l'a dit Antoine, c'est sur des petits effectifs. Voilà, ils sont assez peu nombreux, en volume en tout cas.

Donc, quels sont les besoins concrets des entreprises en ressources humaines ? Quel métier recrute ou vont recruter en nombre ? Quels sont les métiers en tension ? Aussi, est-ce qu'on recherche des profils spécifiques ? Alors dans l'industrie, quels sont les besoins concrets, Lionel, dans un contexte où l'on souhaite limiter la dépendance industrielle ? Quels seront les conséquences sur les métiers, sur les recrutements ?

Lionel Bac, OPCO 2I

Alors, je le disais en introduction, le secteur interindustriel, c'est pour plus de 50 % l'industrie de la métallurgie. Donc, je ne vais pas vous surprendre en vous disant que le secteur industriel a besoin de soudeurs, de tuyauteurs, de métalliers. Donc tous ces métiers, la liste est loin d'être exhaustive, mais en tout cas, tous ces métiers qui ont pour trait d'union ou fil conducteur de travailler le métal. Et c'est d'ailleurs une industrie qui va fournir les autres secteurs industriels. On parlait du nucléaire. Le nucléaire a besoin de contenants et de cuves en métal, et ça va être le cas pour la chimie et pour d'autres secteurs. Donc il y a un premier fil conducteur qui n'est pas une nouveauté en soi, c'est tous ces métiers d'ouvriers qualifiés en lien avec le travail du métal. On est plutôt sur des profils CAP, CQP, formation professionnelle de premier niveau, avec des volumes d'emploi qui restent conséquents.

Peut-être un focus sur le secteur du textile et du cuir : on est sur une région où ces industries sont également fortement implantées. Là aussi, il y a des besoins en termes de recrutement, coupeurs, coloristes, enfin un certain nombre de métiers. Là aussi, on est sur des métiers qui sont accessibles sur des formations de premier niveau, voire même, parce qu'on ne l'a pas dit tout à l'heure, on a vraiment une industrie qui est à high-tech, fortement développée sur les aspects technologiques. Et puis on a aussi des industries qui sont plutôt sur, j'allais dire, presque une approche de compagnonnage sur le geste et donc la transmission du geste. Ce qui signifie également qu'en

termes de public, d'approche de développement des compétences, d'intégration des salariés dans ces entreprises, on peut avoir des parcours de formation qui soient différents, sur mesure, dans une approche, tout à l'heure ça a été abordé, sur une logique de formation interne, de transmission de savoir et de savoir-faire.

Un métier qui reste en forte tension, c'est le métier de technicien de maintenance. C'est un métier qui est transverse à bon nombre de secteurs industriels, un métier qui est ô combien important. On imagine le coût que représente une usine ou une chaîne de production à l'arrêt. Et ça signifie qu'il s'agit d'être sur de l'anticipation des pannes éventuelles, sur la prévision de pannes et puis quand la situation le nécessite, l'intervention curative. En tout cas, le métier de technicien, donc là on est sur des métiers qui recrutent sur des niveaux bac + 2, bac + 3, et un secteur et un métier qui recrutent fortement. On est sur une approche interindustrie. On a également les techniciens de l'électricité et de l'électronique, même si, en lien avec le développement du numérique et de l'assistance via l'informatique, il y a une tendance baissière. Mais malgré tout, il reste des besoins importants. On sait que sur Auvergne-Rhône-Alpes, on a des fleurons de l'électronique sur le territoire. Il reste des besoins importants.

Je ne peux pas ne pas vous parler des métiers d'ingénieur. Métier d'ingénieur en soi, c'est au service, donc au service de la recherche, au service de la production, au service du contrôle qualité, au service de l'environnement, sur les achats, sur la conception. Mais en tout cas, en termes de dynamique, ça reste évidemment un métier qui est en forte évolution et en fort besoin d'un point de vue des recrutements. Et puis je n'ai pas fait écho ici des fonctions support parce que je me suis focalisé sur les métiers de la chaîne de traitement et de production des produits, mais évidemment que le secteur industriel recrute également sur les fonctions support. Voilà, en quelques mots, ce que je pouvais vous dire sur les métiers qui recrutent dans le secteur industriel.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci beaucoup, Lionel. Et dans les métiers des services financiers et du conseil, quels sont les métiers les plus recherchés ? Est-ce qu'il y a des métiers émergents et de nouvelles compétences ?

Antoine Château, OPCO Atlas

Alors déjà, les besoins sont importants. Effectivement, on a, depuis le début de l'année, dans notre observatoire, on suit les annonces sur nos métiers, on a 55000 offres sur la région, dont malheureusement beaucoup ne sont pas pourvues. Avec, alors focus toujours numérique, 15000 sur la partie numérique, même si on sent, cette année, la dynamique de croissance qui ralentit, on est toujours en croissance. Donc voilà, ça c'est important aussi de ne pas forcément regarder que ce qui ralentit, c'est la dynamique simplement qui ralentit avec toujours de fortes tensions.

Alors je reviens sur le métier de... on en a beaucoup parlé sur l'étude de France Stratégie d'ingénieur informaticien. Alors pour nous, alors c'est une famille de métiers, ça a été exposé, ce n'est pas forcément... on va pas trouver une annonce « je recherche un ingénieur informaticien ». Le terme ingénieur, c'est même d'abord un titre, finalement, c'est un niveau d'étude. Et puis derrière, on va occuper un métier, peut-être plein de métiers différents dans l'informatique. On pourrait l'évoquer, donc voilà. C'est juste une petite précision parce qu'effectivement, il faut bien faire une famille un peu complète. Mais nous, quand on ressort les données, on n'a pas ingénieur informaticien, on va avoir en premier, alors toujours le développeur informatique, qu'on peut recruter entre bac + 3 et bac + 5.

Alors, dans développeur informatique, on va retrouver plein de développeurs différents : des développeurs web par exemple. Là, on va dire que la dynamique est plutôt ralentie parce qu'on a beaucoup formé ces dernières années. Il y a beaucoup d'écoles qui ont été créées, beaucoup de gens qui ont été formés. Et pour les personnes qui ont été formées sur des niveaux qui étaient des niveaux plutôt niveau 5, par exemple, l'insertion n'était pas forcément au rendez-vous parce que derrière, les entreprises attendent plutôt une personne diplômée bac + 3, voilà, à partir de bac + 3 ou au-delà, pour parce qu'elles veulent se rassurer et pouvoir se dire qu'en fonction de l'évolution très rapide parfois des langages qui peuvent changer tous les six mois, je préfère avoir quelqu'un qui a déjà une formation plus élevée et ne pas être formé juste sur un seul langage. Donc voilà, sur les personnes qui peuvent être accompagnées sur ces formations-là, ça peut être derrière de créer des parcours pour aller sur de l'alternance et d'aller sur des niveaux de diplôme plus importants.

On peut retrouver, des techniciens, techniciens réseau ou administrateur réseau. Donc là, on est sur des niveaux plutôt bac + 2. On va voir aussi, beaucoup de demandes sur des techniciens support, donc du Helpdesk. Et là, c'est vraiment très ouvert. Il n'y a pas forcément besoin d'avoir un niveau d'étude. C'est plutôt, d'avoir, une... déjà d'être à l'aise avec les outils informatiques pour pouvoir accompagner les clients et les utilisateurs. Et puis, et puis voilà, d'être... je veux dire, d'avoir des compétences, alors des soft skills, pour pouvoir bien collaborer avec les usagers de ces outils ou de ces solutions informatiques.

Et puis on va retrouver des métiers qui sont aussi en fort développement, tout ce qui est lié à la data. Donc, data analyst, data scientist, les métiers de la cybersécurité. Alors on en a beaucoup parlé pendant de nombreuses années et puis on ne voyait pas forcément derrière les annonces. Là, je veux dire, depuis le Covid et depuis tous les systèmes qui doivent être vraiment sécurisés, puis les nombreuses attaques sur ces systèmes-là, c'est vraiment des compétences qui sont aujourd'hui vraiment recherchées par les entreprises.

Et puis sur le secteur de l'expertise comptable et de la comptabilité en général, on a toujours des collaborateurs comptables qui sont recherchés, même si c'est un métier qui évolue fortement parce que derrière, il y a l'automatisation. C'est vraiment un métier, et la branche, en tout cas, fait des projections avec ..., encore en développement jusqu'à 2030. On verra après, voilà, pour les projections au-delà. C'est difficile de voir plus long terme. Et des collaborateurs payés qui sont très, très recherchés. Donc voilà, c'est vraiment un métier sur lequel, si quelqu'un est à l'aise et souhaite travailler avec les chiffres, il y a bien... il n'y a pas que ça, il y a du juridique, il y a beaucoup de choses, il y a ... échanger avec l'ensemble des collaborateurs. Tous ces métiers que je vous donne, ça peut être dans les entreprises qui ont une spécialisation numérique, comptabilité, banque, mais on peut les retrouver dans tous les secteurs d'activité. Donc c'est vraiment des métiers, ce qu'on peut appeler des métiers aussi, transverses.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci, merci beaucoup, Antoine. Et dans le bâtiment, alors quel métier, quel profil recherché, quelles compétences spécifiques ?

Nathalie Delorme, FFB :

Alors dans le bâtiment, on a plus de 23 métiers. Alors je vais vous épargner la liste, mais on a des tensions qui sont liées à des volumes de recrutement. Donc, par exemple, on a d'énormes besoins en maçonnerie. Donc bon, voilà, sur des niveaux de production, donc du premier niveau de qualification, CAP, brevet professionnel, mais également pour du débutant. Puisqu'on en a parlé tout à l'heure, les entreprises du bâtiment, en termes de compagnonnage et de transmission des savoirs,

c'est de cette histoire qu'elles sont nées et qu'elles continuent de vivre, d'ailleurs, avec une grosse partie de leur recrutement suite à de l'apprentissage ou de l'alternance, puisque c'est vraiment leur ADN.

On a aussi des tensions sur des métiers qui sont peu connus. Donc, le solier, alors le solier, c'est quoi ? Ce n'est pas simplement poser le lino. C'est aussi du sol technique, du sol de salle de sport, du sol extérieur, le sol un peu mou, là, que vous voyez, c'est du sol technique en milieu hospitalier avec des soudures. Voilà, le métallier est peu connu également. Et puis, on a des niveaux de recrutement divers, du CAP à l'ingénieur. Alors effectivement, on recrute sur tous les niveaux avec des formations plus ou moins longues. Je ne vais pas vous mentir, un débutant en électricité, c'est plus compliqué que... que voilà. Donc il y a des métiers pour lesquels vous avez une formation aux premiers gestes techniques qui est nécessaire, donc tous les corps d'état techniques, donc la clim, l'électricité, les métiers également de la charpente, des choses comme ça où vous ne pouvez pas accéder au métier sans un minimum de formation. Mais ce sont des formations qui peuvent être courtes pour les premiers gestes techniques, en plus bien sûr du parcours santé, sécurité, prévention, puisque quand même ce sont des métiers où on y fait très attention.

Au-delà des métiers de production, on a tout ce qui est encadrement de chantier, avec énormément de besoins en conducteur de travaux. Donc il y a de plus en plus de formations, donc c'est du niveau plutôt bac + 3, avec notamment un CQP, et puis des niveaux d'ingénieur. On a un parallèle à faire avec l'industrie, les techniciens de maintenance. Alors là, effectivement, on a aussi un gros besoin. Ce sont des métiers où, si vous recherchez l'autonomie, là c'est parfait. Ce sont des métiers qui peuvent commencer à bac+2 mais jusqu'à ingénieur, puisque vous avez des bâtiments qui ont des systèmes de gestion complètement autonomes de leur énergie, et là, il faut être vraiment en pointe sur tout ce qui est gestion automatisée. Donc effectivement, il y a une place pour tout le monde dans le bâtiment, tous les profils, que vous soyez un homme, une femme, que vous soyez expérimenté ou pas, un jeune diplômé ou en reconversion. On a beaucoup de reconversions, d'ailleurs, dans notre secteur. Donc tout le monde est le bienvenu.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci, merci Nathalie. Donc, on a bien vu que certains métiers recrutent en nombre, comme on a dit, d'autres sont plutôt en tension, puisque des entreprises peinent à recruter. D'autres sont porteurs ou se développent, comme on a parlé de cybersécurité ou de data, ou d'autres métiers. Donc, si l'accès à certains métiers requiert des formations spécifiques, hein, c'est notamment le cas des métiers avec un fort lien emploi-formation. Ce n'est pas le cas de tous les métiers, quand même. On a dit qu'avec parfois la formation continue, on pouvait aussi accéder à ces métiers. Voilà, alors pour résorber les tensions actuelles et les déséquilibres futurs, on peut dire qu'accroître les capacités de formation ou ajuster en tout cas l'offre de formation du point de vue qualitatif, ça peut être une réponse, mais ça ne suffit pas, parce que ce n'est pas forcément mécanique, encore faut-il attirer des gens vers vos métiers et vers ces formations. Et puis, il faut aussi garder les personnes qui sont en poste, parce qu'on a vu que dans certains métiers, il y a aussi beaucoup de turnover, et là, je pense aussi aux conditions de travail.

Alors, quels sont les leviers, Nathalie, par exemple, dans les métiers du bâtiment ?

Nathalie Delorme, FFB :

Alors, on a la chance d'être sur un métier effectivement porteur de sens pour beaucoup, puisque on est sur un métier du geste, du faire. Donc, on a eu un petit peu un retour de beaucoup de personnes qui voulaient de nouveau retrouver un sens, toucher la matière, donc notamment tous les métiers du

bois. Donc effectivement, on joue un peu sur cet élément-là pour rendre nos métiers un petit peu plus connus. Donc bon, sur le bois, on n'a pas trop de difficultés à recruter, c'est une matière qui attire. Donc, on travaille là-dessus sur le travail en équipe, le travail en autonomie, les parcours. Vous rentrez sans formation, vous pouvez sortir chef d'équipe, conducteur de travaux. On est un secteur où on peut encore créer une entreprise avec un niveau CAP. C'est quand même aussi beaucoup de jeunes qui sont dans nos centres de formation qui ont cette ambition-là, et c'est encore possible. Vous n'avez pas besoin d'un long parcours d'études pour créer votre activité. On est sur un secteur quand même avec 15000 jeunes en formation initiale bâtiment en région, donc encore beaucoup de flux vient de la formation initiale. On a quand même un flux qui arrive en reconversion. On disait tout à l'heure avec transition pro, on voit beaucoup de gens qui se reconvertissent sur les métiers techniques ou qui reprennent des entreprises. Il y a aussi beaucoup d'entreprises à reprendre. Si vous avez des personnes en reconversion qui veulent se lancer dans l'entrepreneuriat, énormément d'entreprises sont à reprendre dans le bâtiment, donc n'hésitez pas.

Qu'est-ce qu'on conseille à un jeune, à un demandeur d'emploi ou à n'importe quel public ? On a tout un tas d'événements qui sont organisés dans nos centres de formation d'apprentis. Alors, l'idée, ce n'est pas forcément de devenir apprenti, c'est d'aller voir les métiers. Donc on peut se rendre à toutes les portes ouvertes des centres de formation d'apprentis. On a une grosse opération le weekend du 10 et 11 octobre qui s'appelle les Coulisses du bâtiment, où des chantiers sont ouverts partout en Auvergne-Rhône-Alpes. Donc vous pouvez visiter un chantier, voir les métiers sur place. Je vais faire la pub du Mondial des métiers, mais bon, j'imagine que si vous êtes acteur de l'orientation, vous connaissez cet événement. Le Mondial des Métiers, c'est le mieux, si on n'est pas trop éloigné de Lyon, parce que je suis bien d'accord que pour venir de loin, ce n'est pas le top. Mais au final, vous pouvez, les jeunes et les moins jeunes, discuter avec des... en tout cas, sur le stand du bâtiment, on a 250 jeunes qui se relayent pour faire marcher le stand. Donc, ils parlent entre eux, ils échangent sur leurs conditions, leur rémunération, c'est dur, c'est pas dur, et qu'est-ce qu'on fait ? Voilà, donc là, on peut vraiment avoir un échange entre personnes en cours d'orientation ou de formation, et c'est plutôt très riche.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci beaucoup Nathalie. Et alors, dans les métiers de l'industrie, quels sont les efforts des entreprises pour rendre ces métiers attractifs ? Quels sont les leviers qui peuvent être ou qui sont activés ?

Lionel Bac, OPCO 2I :

Alors, peut-être que je peux d'abord vous faire part de la démarche de bon nombre d'entreprises de rentrer dans une logique de démarche RSE, responsabilité sociale et sociétale des entreprises. Cette démarche, elle a pour vocation d'intégrer collectivement les salariés dans une approche collective sur les sujets également d'attractivité et donc amener à se questionner sur en quoi et comment est-ce que mon entreprise est visible du territoire, quelle image mon entreprise a, et renvoie auprès des interlocuteurs du territoire, en quoi et comment est-ce que je réfléchis à la méthodologie et à l'approche raisonnée et structurée de l'intégration dans l'entreprise de nouveaux salariés. Donc, une démarche RSE qui va au-delà, mais là, on est sur le champ de l'attractivité. D'ailleurs, OPCO DOSI a pour vocation d'accompagner ces entreprises à travers un certain nombre de kits recrutement, marque employeur, donc un certain nombre d'outils qui sont facilitants pour l'entreprise pour structurer sa démarche d'attractivité et de recrutement. Donc, c'est le premier levier.

Le deuxième levier, c'est peut-être, on y a fait référence avant, se rendre attractif pour tous, tout autant pour des jeunes en formation initiale. Et donc, il y a une vraie culture de l'apprentissage. À ce titre-là, je vous précise qu'un certain nombre d'organismes de formation ont actuellement et toujours des places vacantes, alors même que les entreprises ont des offres à pourvoir. Donc, on est dans une situation de pénurie de candidats, mais non pas de pénurie d'offres d'emploi pour intégrer le secteur industriel. Donc, à la fois sur le champ de la formation initiale et à la fois sur le champ de la formation continue, il y a de vraies politiques de branche en la matière avec le développement de CQP, entre autres, pas uniquement, donc une restructuration de l'offre de formation à travers des contrats de professionnalisation et ce que l'on appelle des contrats accompagnés. Donc, la possibilité pour une entreprise qui ne trouve pas d'offre de formation sur le territoire adaptée de pouvoir être accompagnée par un organisme de formation architecte pour structurer la formation interne de l'entreprise.

Je ne peux pas ne pas vous parler de la marque ombrelle avec l'industrie. Cette marque ombrelle n'a pas vocation à couvrir les branches professionnelles OPCO 2i, mais plutôt à créer le réceptacle qui permet à chacune des branches de gagner en visibilité. Donc, ça, c'est vraiment une approche collective en la matière qui se décline donc à la fois à travers des spots télé, à travers une présence forte sur les réseaux sociaux, et puis à la fois à travers une déclinaison sur les événements et les temps forts sur le territoire. Donc, rendre visible, l'industrie est partout : les vêtements que portent les gens, les moyens de locomotion que l'on a pris pour se déplacer, la lumière qui nous éclaire, tout est dans notre quotidien et notre environnement proche issu du secteur industriel. Encore faut-il le donner à voir aux individus pour se rendre compte de cette diversité et cette diversité de l'implantation des industries dans le territoire Aura.

Je voulais quelques mots également pour faire tomber quelques clichés. L'industrie n'est pas spécifiquement tournée vers le genre masculin. Et d'ailleurs, je peux citer quelques secteurs industriels où la proportion de femmes est au moins égale, voire parfois plus importante que celle des hommes. Je pense à la branche de l'industrie pharmaceutique, entre autres. Je pense au secteur de la bijouterie, je pense à la maroquinerie, et j'en oublie évidemment. Cette industrie, du fait de l'intégration du numérique et de l'intégration de nouvelles technologies, s'ouvre d'autant plus à un public féminin. Et c'est d'ailleurs un enjeu important pour couvrir l'importance des besoins, que d'avoir un secteur industriel qui est ouvert plus largement au public.

Je ne peux pas ne pas parler de l'industrie inclusive, avec l'adaptation des postes de travail aux personnes en situation de handicap. Je ne peux pas ne pas parler sur la logique de promotion. Je ne peux pas ne pas parler de la Semaine de l'industrie, véritablement un temps fort sur l'ensemble du territoire, où les industriels et l'ensemble des parties prenantes du secteur industriel s'ouvrent et donnent à voir la diversité du secteur industriel. La Semaine de l'industrie, que je ne me trompe pas dans les dates, se tiendra du 18 au 24 novembre, avec au-delà de ce temps fort des événements qui se tiennent avant et après. Je vous invite véritablement à vous rendre sur le site internet.

Et puis, dernier élément, on a parlé de la formation initiale pour le public jeune. On sait combien les jeunes sont rattachés aux jeux vidéo. Les industriels du secteur industriel se sont mobilisés pour créer un jeu vidéo pédagogique, un projet qui a été mené en lien avec les industriels, les branches, les acteurs de la formation, l'éducation nationale. Un jeu qui est lancé dans le cadre de la Semaine de l'Industrie et qui a pour objectif de découvrir des mondes, des environnements. Donc, on retrouvera un monde en Auvergne-Rhône-Alpes, et l'occasion de découvrir un certain nombre d'entreprises du territoire, les métiers cachés ou couverts par ces entreprises et la diversité des besoins du secteur industriel en Auvergne-Rhône-Alpes. Donc, je ne peux que vous inviter à faire la promotion de cette

application auprès des jeunes que vous accompagnez. J'étais un peu long, mais j'avais beaucoup de choses à dire.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci Lionel, c'est juste si on veut garder quelques minutes après pour les questions. Donc, je passe la parole à Antoine. Qu'est-ce qui est fait aussi dans vos métiers pour attirer ?

Antoine Château, OPCO Atlas :

Alors, avant d'attirer, il faut connaître aussi, effectivement, et ce n'est pas simple de s'y retrouver dans cette diversité de métiers. Dans notre périmètre, on a les 150 méta-métiers, donc ce qu'on disait un peu, famille de métiers, mais à l'intérieur, en fait, c'est 900 métiers différents. Donc, moi-même, je n'en connais peut-être pas la moitié, et donc, c'est difficile pour un jeune public ou même plus largement pour le public, voilà, de pouvoir s'y retrouver. Donc, il y a des sites internet qu'on a développés sur les quatre grands secteurs qui permettent d'accéder à une information pédagogique simplifiée. On va avoir des fiches métiers, mais des fiches métiers vraiment accessibles à tout le monde, avec des vidéos de témoignage, avec des jeux, des quiz pour s'orienter, etc. Donc, quatre sites : Concepteur d'Avenir, Je Compte, J'Assure Mon Avenir et J'Investis l'Avenir. Donc n'hésitez pas à aller voir ou à orienter le public là-dessus parce que c'est accessible à tout le monde.

Et puis, peut-être sur les outils et les moyens pour les demandeurs d'emploi, on a des branches qui utilisent beaucoup la préparation opérationnelle à l'emploi collective, mais aussi individuelle, qui est un bon moyen d'entrer sur un format court de 300 à 400 heures, et puis après de pouvoir intégrer une entreprise, et puis soit d'apprendre le métier dans l'entreprise, soit d'être en alternance. En alternance, c'est pour tout âge, entre autres. Et puis, bien sûr, d'autres actions de promotion auprès de différents publics. Peut-être là, parce que c'est l'actualité, le forum des métiers de Grenoble qui va se dérouler le 16 et 17 octobre, je crois. Et puis bien sûr, le Mondial des métiers, mais c'est un événement incontournable pour toute la région.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci à tous les trois. Est-ce que vous voulez rajouter quelque chose sur les formations, sur les parcours, très rapidement, parce qu'après on se garde 10 minutes pour les questions ?

Nathalie Delorme, FFB :

Juste un petit mot, pour dire que tout à l'heure Lionel, la rentrée en apprentissage n'est pas terminée. Il reste des places à pourvoir, avec des postes, donc n'hésitez pas Effectivement on se dit, c'est la rentrée, c'est septembre. Non, non, non. La rentrée en apprentissage se poursuit. Donc, si vous avez des jeunes, des moins jeunes motivés par l'alternance, il faut contacter les centres de formation immédiatement.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci beaucoup, Nathalie. Et on peut ajouter aussi un outil dont vous n'avez pas parlé, mais Repère Métiers, qui est une plateforme collaborative conçue pour les professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation, qui répertorie toutes les initiatives gratuites permettant à différents publics de découvrir les métiers. Donc, il y a des kits pédagogiques, des événements, des dispositifs d'immersion en entreprise, des supports numériques, des activités de groupe. Voilà, donc, c'est une plateforme qui est faite pour vous. Allez-y, c'est gratuit, et vous y trouverez plein de ressources pour faire découvrir les métiers à vos élèves ou à d'autres publics.

Voilà, on va prendre quelques questions. On n'aura pas beaucoup de temps, on a un petit peu débordé. Oui, Lionel, mais très rapidement.

Lionel Bac, OPCO 2I :

Je vous assure que je suis court. Juste pour vous dire que l'objet du webinaire d'aujourd'hui, c'est une vision prospective par rapport aux besoins des métiers sur le territoire. Opco 2i Auvergne-Rhône-Alpes a initié depuis quelques mois déjà une étude régionale sur l'interindustrie. Une étude, donc... le territoire connaît un certain nombre d'études. C'est la première approche et étude interindustrie qui sera mise au service et à disposition des branches et de l'ensemble des parties prenantes du secteur professionnel et de la formation. Une étude qui a vocation à voir le jour au printemps 2025. Tout à l'heure, on faisait référence aux nuances territoriales des départements, l'attractivité, la limite avec la Suisse. Cette étude intégrera des focus par département sur cette approche interindustrielle. Donc, je vous donne rendez-vous au printemps 2025 pour partager les résultats de cette étude.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci beaucoup. On va prendre une question pour Nathalie sur le bâtiment : en dehors des métiers de main-d'œuvre, peut-on avoir quelques métiers à échéance 2030 ?

Nathalie Delorme, FFB :

En dehors des métiers de main d'œuvre pour une industrie de main d'œuvre... C'est un vrai défi. Conducteur de travaux, c'est le grand ordonnateur des travaux. Mais dans les petites entreprises, vous êtes conducteur de travaux, mais vous êtes aussi en production. C'est-à-dire que vous allez sur un chantier. Dans une entreprise de moins de neuf employés, parfois le conducteur est le chef d'entreprise, ou il y a un conducteur en plus. Mais si le chantier a pris du retard, le conducteur va produire, c'est parce qu'il va falloir sortir le chantier. Donc, conducteur de travaux, en dehors des métiers de production, on a des comptables aussi. On a l'assistant, alors je vais dire assistante, ne me jetez pas des tomates, parce que c'est essentiellement des femmes. Donc, on va dire assistant et assistante du chef d'entreprise, tout ce qui est assistant de direction. La personne qui va appuyer pour que tous les dossiers soient remis en temps et en heure, enfin voilà. Donc, des fonctions support, bien sûr. Mais après, on va quand même être sur une industrie de main-d'œuvre, donc c'est compliqué, cette question.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci. Alors, là, c'est une question peut-être pour tous les trois. Est-ce que des ponts sont créés entre les entreprises et les centres de formation ou les universités ?

Nathalie Delorme, FFB :

Bon, j'ai le micro, je suis désolée, je vais vous le donner, promis. En fait, on est, en tout cas pour le bâtiment, pour beaucoup, soit au conseil d'administration, soit au conseil de perfectionnement quand il y a des alternants. Mais effectivement, quand on dit "on", ce sont les entreprises. C'est-à-dire que ce sont les chefs d'entreprise qui s'investissent, qui sont dans les jurys, qui sont mobilisés, parce que les entreprises ont bien compris que si elles n'étaient pas dans les lycées, dans les centres de formation, dans les universités, elles n'auraient pas de jeunes. Et puis surtout, la formation ne serait pas complètement en lien avec leurs attentes. Donc, elles y sont, peut-être pas assez. Mais encore une fois, une entreprise de moins de neuf employés, ça veut dire que vous n'avez pas forcément beaucoup de temps. Mais elles y sont, et si elles n'y sont pas, leur organisation professionnelle y est pour les représenter.

Lionel Bac, OPCO 2I :

Est-ce que le sujet pour être bien sûr d'avoir saisi la question est la mobilité, la perméabilité d'un secteur professionnel à l'autre ? Je ne suis pas sûr d'avoir...

Claire Lamy, Via Compétences :

Non, pas forcément. C'est comment est-ce que vous faites le lien ? Les entreprises font le lien avec les centres de formation et la formation en général, la formation professionnelle.

Lionel Bac, OPCO 2I :

Oui, alors, j'allais dire qu'au niveau de la branche professionnelle, on retrouve les politiques de branche en termes de développement de certification. Très souvent, des CQP. La logique d'un CQP, c'est véritablement de répondre sur une approche métier, compétences métier par bloc de compétences, avec des formations dont la durée de validité est limitée dans le temps et la nécessité de redéposer ces certifications auprès de France Compétences, pour s'assurer que ces formations ont bien une attractivité, répondent bien aux besoins des professionnels et permettent l'insertion. Donc, à travers la représentation des branches professionnelles Et puis, on retrouve naturellement les entreprises impliquées à la fois dans leur politique de recrutement - j'y ferai référence tout à l'heure sur la politique de recrutement, la marque employeur et le kit recrutement en particulier - et puis, à la fois sur l'accompagnement des jeunes intégrés dans leurs équipes, et à la fois sur des événements tels que la Semaine de l'Industrie, le Tour de France des Industries, pour lesquels l'inauguration avec la BpiFrance a eu lieu récemment en Auvergne-Rhône-Alpes, en lien avec Opco 2i. Donc toutes ces manifestations-là sont une trace objective de l'implication des entreprises sur la promotion et l'intégration des alternants et des jeunes adultes.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci Lionel. Peut-être une autre question à moins qu'Antoine veuille compléter, mais une question donc pour Antoine sur les métiers de la data, data scientist, data analyste, ingénieur. Est-ce que ce sont les mêmes tendances pour les jeunes qui sortent d'école que pour les personnes avec plus de 15 ans d'expérience ?

Antoine Château, OPCO Atlas :

Les mêmes tendances. En tout cas, les entreprises du numérique embauchent beaucoup de jeunes diplômés. Généralement, c'est voilà, elles rentrent, et puis parfois, on fait 4-5 ans d'expérience et puis on va chez le client. Ça c'est souvent le cas. Mais de plus en plus et depuis plusieurs années, les entreprises de services numériques embauchent des personnes qui sont expérimentées. Alors expérimentées parce qu'il y a une expérience derrière dans un domaine d'activité, c'est sûr que c'est mieux d'avoir fait l'hôtellerie-restauration quand on va devoir proposer des solutions d'un logiciel d'hôtellerie-restauration. Donc la double compétence est vraiment très recherchée. Donc effectivement, là, les entreprises vont être très friandes de ça. Donc aujourd'hui, les canaux de recrutement qui sont très diversifiés. Je dirais qu'elles utilisent tous les canaux de recrutement : l'alternance énormément, les jeunes diplômés, les personnes en reconversion, les demandeurs d'emploi via les dispositifs Pôle emploi, Région, OPCO. Donc je dirais qu'il y a possibilité pour tout le monde.

Claire Lamy, Via Compétences :

Ok, merci. Alors, la dernière question. On a pas mal de questions sur l'industrie, mais on ne va pas pouvoir les prendre. Comment évolue l'alternance en entreprise en Auvergne-Rhône-Alpes ? Je ne sais pas si Nathalie ou Lionel ou... ?

Nathalie Delorme, FFB :

Comment évolue l'alternance ? Alors l'alternance est à peu près liée à la conjoncture économique, c'est un peu le principe. On n'a pas encore les chiffres complètement stabilisés de cette rentrée, c'est un peu tôt. Elle est plutôt bien orientée. On n'est pas sur la baisse, mais quand la conjoncture ralentit, en tout cas dans le bâtiment, l'apprentissage se replie. C'est pour ça qu'on a, dans la politique de branche, une offre de formation qui est équilibrée entre la voie scolaire étudiante et l'apprentissage. Ça nous permet de garder des volumes toujours à peu près identiques. Si la conjoncture se replie, les jeunes restent en voie scolaire, et quand ça va mieux, ils vont en apprentissage. Pour l'instant, il n'y a pas de baisse, mais je ne prédis pas encore l'avenir. Donc pour cette rentrée, on a encore des places.

Claire Lamy, Via Compétences :

Merci beaucoup. On va arrêter les questions. On est arrivé au terme.

Juste pour vous dire merci déjà à l'ensemble de nos intervenants pour la richesse et la qualité de vos interventions : Cécile Jolly, Nathalie Delorme, Antoine Chateau et Lionel Bac. Merci également d'avoir été aussi nombreux à nous suivre. Nous espérons que le contenu a répondu à vos attentes. Je ne sais pas combien vous étiez en direct, mais en tout cas, il y avait 750 inscrits ce matin, ce qui est quand même pas mal. Donc nous comptons sur vos retours à travers le questionnaire qui va vous être adressé.

Vous retrouverez très rapidement le replay aussi et l'ensemble des ressources sur le site de Via Compétences. Vous pouvez aussi vous procurer la synthèse réalisée par Via Compétences à partir des données que nous a présentées Cécile Jolly sur l'étude PMQ, prospective des métiers et des qualifications. Vous pouvez les retrouver sur notre site internet. On a aussi une rubrique qui s'appelle "Économie, métiers et territoires", et vous pouvez aussi retrouver tout sur notre site internet, rester informé en vous abonnant à notre newsletter.

Enfin, n'hésitez pas à faire un tour aussi sur notre plan de professionnalisation. On a plein de ressources, des webinars, des modules d'autoformation, des ateliers. Vous trouverez forcément quelque chose qui vous convient.

Merci à tous et bonne fin de journée. Au revoir.