



FRANCE STRATÉGIE



RÉSEAU EMPLOIS COMPÉTENCES

SEMINAIRE ONEMEV

**Emploi et transition écologique,
quelles méthodes, sources, données
pour approcher le niveau territorial**

Orléans – 8 novembre 2018

Réseau Emplois Compétences

Fruit d'une collaboration entre les acteurs de l'observation et de la prospective des métiers et des qualifications

« Pour mieux anticiper l'évolution des emplois et des besoins en compétences des entreprises, il est indispensable de renforcer notre capacité collective d'observation et de prospective. [...] le Commissariat général à la stratégie et à la prospective sera chargé de l'animation d'un réseau d'observation et de prospective des emplois et des compétences (État, partenaires sociaux, régions, observatoires prospectifs de branche, organismes producteurs de travaux de prospective, etc.). Cette animation de réseau devra permettre de mieux coordonner les travaux nationaux, régionaux et sectoriels dans une logique d'alimentation réciproque et d'appui méthodologique [...] et de faciliter la réalisation de travaux conjoints »

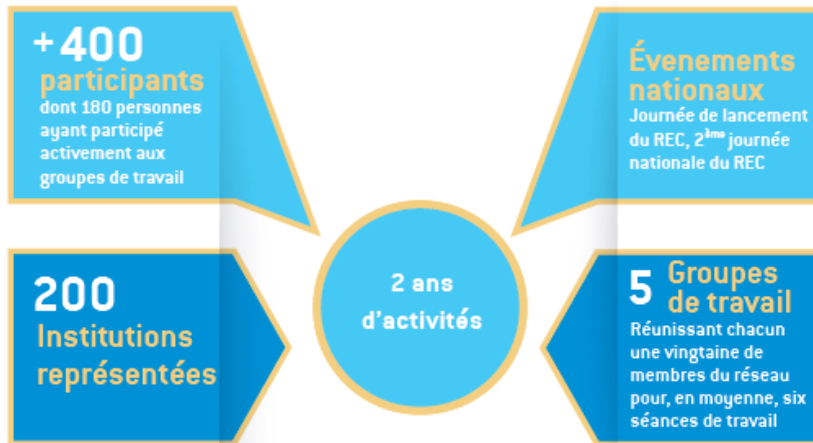
(Cf. Feuille de route de la grande conférence sociale – 20 et 21 juin 2013 p. 31-32.)

Le Réseau Emplois Compétences est un réseau d'observation et de prospective des emplois et des compétences réunissant des représentants de l'État, des partenaires sociaux, des régions, des observatoires de branches, des observatoires régionaux emploi formation, des organismes producteurs de travaux d'observation et de prospective.

Fruit de la volonté de l'État et des partenaires sociaux, la création du Réseau Emplois Compétences a été actée lors de la grande conférence sociale de 2013 :



Le réseau en SIX chiffres



LES MEMBRES DU RÉSEAU

Les observatoires de branches

Le réseau compte 14 observatoires de branche

Les Carif-Oref

Le réseau compte 22 Carif-Oref (Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation / Observatoire Régional Emploi)

Les partenaires sociaux

dont 18 organisations patronales et 10 syndicats de salariés

Les régions

Le réseau compte 8 régions

Les OPCA

Le réseau compte 13 organismes paritaires collecteurs agréés

Et des organismes de formation, d'études et expertise, des représentants de l'administration, des entreprises, des maisons de l'emploi et missions locales, des intermédiaires de l'emploi, des associations d'insertion et de lutte contre le chômage, etc.

Rapport du Réseau Emplois Compétences

Prospective régionale
et sectorielle de l'emploi
*Quelles méthodes, quels horizons
et quelles sources ?*

FRANCE STRATÉGIE
RÉSEAU EMPLOIS COMPÉTENCES

Rapport du Réseau Emplois Compétences

Septembre 2018

Construire une vision
prospective partagée
des emplois
et des compétences
*Les apports méthodologiques
d'une expérimentation*

Céreq

FRANCE STRATÉGIE
RÉSEAU EMPLOIS COMPÉTENCES

Vadémécum des sources et données pour les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

Réalisé à la demande du Haut commissariat à la transformation des compétences

- Enjeu : identifier les sources de données et d'informations disponibles au niveau régional pour définir les actions prioritaires des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences
- Un outil d'aide à la discussion et à la construction d'une démarche de recueil des besoins en emplois et compétences en continu



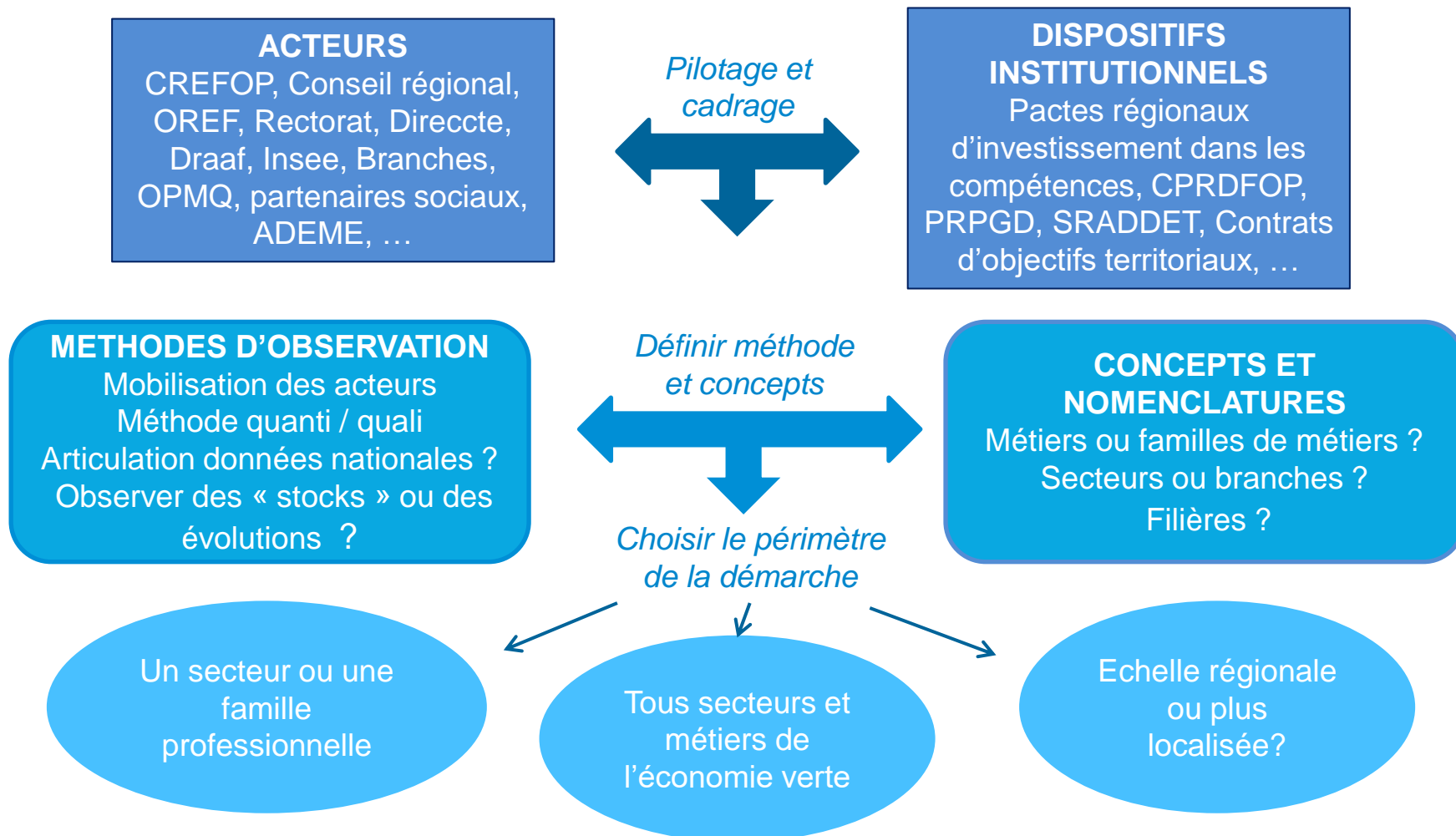
Questions de méthode et d'analyse

Quantifier l'emploi : que cherche-t-on à mesurer ?

- L'emploi, une variable « stratégique » à la croisée des politiques de développement économique, d'emploi et de formation professionnelle initiale et continue
- Une variable d'intérêt pour les institutions publiques, les partenaires sociaux (organisés au sein des branches, filières ou dans les entreprises), les actifs et les jeunes en formation initiale
 - Au niveau national, régional, infrarégional, ...
- Quantifier l'emploi, pour qui et pourquoi ?
 - Par secteur d'activités, par branches, par filières, par métiers ?
 - Une branche réunit plusieurs secteurs d'activité, un secteur d'activité peut appartenir à plusieurs branches ... (ex : collecte de déchets)
 - Secteurs et métiers ne se confondent pas (ex : métiers de la collecte des déchets)



Les étapes de la démarche d'observation



Source : France Stratégie, d'après « Prospective des métiers et des qualifications, quelle démarche suivre à l'échelon régional ? CGSP - Céreq, avril 2014



Les sources et données disponibles pour quantifier l'emploi

Quantifier l'emploi : différents types de sources pour différents usages

- Les sources « primaires », issues d'enquêtes ou de données administratives et soumises au secret statistique, leur exploitation repose sur l'expertise de statisticiens
- Les sources « secondaires », sont prétraitées et mises à disposition du grand public sous forme de tableaux et graphiques par les producteurs de données
- Les diagnostics et études, sont réalisées par les producteurs de données, observatoires, instituts d'études et de recherche à partir des sources quantitatives (primaires) ou qualitatives



Organisation du Vadémécum

Sources PRIMAIRES

Sources secondaires

SIRENE	Recensement de la Population	Enquête Emploi	Déclaration sociale nominative	Estel	STMT	BMO	OFER	PIAAC	WISE	CLAP	Forma'Diag	Complémentaire BMO
--------	------------------------------	----------------	--------------------------------	-------	------	-----	------	-------	------	------	------------	--------------------

Accès à l'information : zone géographique et actualisation

Temporalité /fréquence mise à jour													
Données disponibles à l'échelle	Nationale	X	X	X				X	X	X	X	X	X
	Régionale	X	X					X	X			X	X
	Départementales	X	X					X	X			X	X
	Infra-départementale	X	X				X	X	X			X	

Nomenclature mobilisée

	NAF	X	X	X	X	X			X			X	
	PCS		X	X	X				X				
	ROME						X					X	
	FAP		X	X			X	X				X	X

Objectifs possibles d'utilisation

Évaluer la dynamique d'activité	Tableau 2 – Les activités économiques	1										1	
Analyser la démographie sur le territoire	Tableau 1 – La démographie		1										
Diagnostiquer l'emploi et les besoins en emploi à court terme	Tableau 3 – Le nombre d'emplois		1	1	1	1							
Estimer les caractéristiques des emplois et les besoins de recrutements par métier à court terme .	Tableau 4 – L'évolution de l'emploi et des besoins de recrutement à court terme			1			1	1				1	
Estimer les difficultés de recrutement et les tensions sur le marché du travail .	Tableau 5 – Les difficultés de recrutement et les tensions							1				1	
Identifier les modes de gestion de la main-d'œuvre .	Tableau 6 – Les modes de gestion de la main-d'œuvre							1	1				1
Identifier les compétences demandées et anticipées à court terme .	Tableau 7 – Les besoins en compétences attendues et détenues									1	1	1	1

