Bourgogne
Conseil économique et social

« COMMENT CONDUIRE A L'EMPLOI DANS LES SECTEURS EN TENSION »

RAPPORT

présenté par

Jean-Louis BILLET et Michel LAFARGE

COMMISSION N°2

Développement économique, emploi, innovation, tourisme

SEANCE PLENIERE DU 20 MARS 2009

Conseil économique et social de Bourgogne
17, boulevard de la Trémouille – BP 1602 – 21035 Dijon cedex – Tél. 03 80 44 34 32 – Fax 03 80 44 33 09
E-mail : cesr@cr-bourgogne.fr www.cr-bourgogne.fr

SOMMAIRE

SOMMAIRE 1

REMERCIEMENTS AUX PERSONNES AUDITIONNEES 2

COMMISSION N°2 3

LISTE DES ABREVIATIONS 4

INTRODUCTION 6

1. ELEMENT DE DIAGNOSTIC : DEMOGRAPHIE, ECONOMIE ET TERRITOIRES 7

1.1. UNE DEMOGRAPHIE DEFAVORABLE 7
1.2. LE TISSU ECONOMIQUE BOURGUIGNON : UNE REGION PLUS AGRICOLE ET INDUSTRIELLE QUE LA MOYENNE 8
1.3. UNE POPULATION ACTIVE EN BAISSE ET GLOBALEMENT SOUS-QUALIFIEE 9

2. METIERS EN TENSION EN BOURGOGNE 13

2.1. ANALYSE PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE ET PAR TERRITOIRE : LES METIERS DU SECTEUR MARCHAND 13
2.2. ANALYSE PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE ET PAR TERRITOIRE : LES METIERS REGLEMENTES 20
2.3. ANALYSE DES PRINCIPALES CAUSES DE TENSIONS 24
2.4. QUELQUES ELEMENTS DE PROSPECTIVE 29

3. LES DISPOSITIFS ET OUTILS EXISTANTS 32

3.1. LES INSTANCES DE CONCERTATION 32
3.2. POLE EMPLOI 34
3.3. LES ACTIONS PAR BRANCHES PROFESSIONNELLES 36
3.4. LA POLITIQUE REGIONALE 49

4. CONCLUSION 54

ANNEXES 57

BIBLIOGRAPHIE 64

TABLE DES ILLUSTRATIONS 66

REMERCIEMENTS AUX PERSONNES AUDITIONNEES

Gérard ALCAZAR, président de l'UIMM de Saône-et-Loire

Roland BACHELARD, président de la Commission « Emploi – Formation » de la Fédération française du bâtiment Bourgogne

Régis BARBIER, directeur de la Mission locale rurale de l'arrondissement de Beaune

Joseph BATTAULT, CFDT

Pascal BLAIN, directeur des ASSEDIC de Franche-Comté/Bourgogne

Stéphanie CHIMENTO, de la Mission locale de l'arrondissement de Dijon

Dominique DANSARD, traiteur-organisateur de réception

Pascal DURAND, responsable santé publique et offre de soins, URCAM Bourgogne

Jean-Pierre GABRIEL, secrétaire général de l'Union départementale CGT de Saône-et-Loire

Patrick HARAUCOURT, délégué général de la Fédération française du bâtiment de Côte-d'Or

Françoise JANDIN, animatrice du collège des médecins inspecteurs à la DRASS de Bourgogne

Isabelle LAUGERETTE, secrétaire générale de l'UIMM de Saône-et-Loire

Bernadette LEMERY, directrice de l'Observatoire régional de la santé

Etienne LUC, vice-président de la Fédération régionale des travaux publics, président de la commission Formation FRTP et président de l'IFTP (Formation Apprentissage)

Chantal MEHAY, inspectrice principale à la DRASS de Bourgogne

Jean-François MICHON, CFE-CGC

Pierre PAGEOT, FO

Frédéric PERRIER-CORNET, chef du service études, prospective, évaluation, statistiques (SEPES) de la Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP)

Lionnel PETITCOLAS, président de l'UMIH de Bourgogne

Jacques PLANCHON, directeur de la Maison de l'emploi et de la formation de la Nièvre

Patrice RICHARD, directeur régional de la DRASS de Bourgogne

Serge ROCHET, directeur du Centre institutionnel de bilan de compétences de Bourgogne du Sud

Gérard SPERANZA, directeur général adjoint du pôle développement au Conseil régional de Bourgogne

Eric SURIER, adjoint à la Directrice régionale par intérim de l'ANPE de Bourgogne

Michel TARTANSON, secrétaire général de la Fédération départementale du bâtiment et des travaux publics de Saône-et-Loire

COMMISSION N°2

Développement économique, emploi, innovation, tourisme

Président :

Jean-François MICHON (CFE-CGC)

Vice-président :

Jean-François GAITEY (APROVALBOIS-CRPF-USROFPB)

Secrétaire :

Arnaud FARIZON (CGT)

Membres :
Daniel BIGEARD (Fédération française bancaire)
Jean-Louis BILLET (CGT-FO)
Jean-Louis CABRESPINES (CRESS)
Bernard DUBRESSON (CGT)
William FORESTIER (Chambre régionale de métiers et de l'artisanat)
Jean-Claude FORTIER (Université de Bourgogne et grandes écoles)
Jean-Pierre GILLOT (CRT)
Michel LAFARGE (Fédération régionale du bâtiment)
Gilbert MARPEAUX (CGT-FO)
Elisabeth PETITBON (CFDT)

Membres associés :
Philippe DORMAGEN (FSU)
Louis NUGUE (UPA)
Christian POIRIER (CRCI)
Etienne RAVY (FFP-CFA)

LISTE DES ABREVIATIONS

ADAPEI	Association départementale des amis et parents d'enfants inadaptés
AFAF	Aide aux frais associés à la formation
AFC	Action de formation conventionnée par Pôle emploi
AFE	Aide forfaitaire à l'employeur
AFF	Allocation de fin de formation
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AFPR	Action de formation préalable au recrutement
AGEFIPH	Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés
AGEPI	Aide à la garde d'enfants pour parents isolés
AIO	Accueil, information et orientation
AMP	Aide médico-psychologique
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
API	Allocation de parents isolés
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF	Aide au retour à l'emploi formation
ASS	Allocation de solidarité spécifique
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
ATA	Allocation temporaire d'attente
BMO	Besoins en main d'œuvre
BTP	Bâtiment et des travaux publics
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CCREFP	Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle
CEREQ	Centre d'étude et de recherche sur les qualifications
CIBC	Centre interinstitutionnel de bilans de compétences
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CREDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRTEFP	Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
EDDF	Engagement de développement de formation
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
EHPAD	Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
FAP	Famille professionnelle
FFB	Fédération française du bâtiment
FOAD	Formation ouverte et à distance
FRTP	Fédération régionale des travaux publics
FSE	le Fond social européen
GEIQ	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
IAA	Industrie agroalimentaire
MAC	Maître d'apprentissage confirmé
NAF	Nomenclature d'activités françaises

OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRDF	Plan régional de développement des formations professionnelles
PRDFPJ	Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes
RFPE	Rémunération des formations Pôle emploi
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RSA	Revenu de solidarité active
SEPES	Service études, prospective, évaluation, statistiques
SIRENE	Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements
SPE	Service public de l'emploi
SRDE	Schéma régional de développement économique
UIMM	Union des industries et métiers de la métallurgie
URCAM	Union régionale des caisses d'assurance maladie
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ZUS	Zone urbaine sensible

INTRODUCTION

Cette autosaisine, débutée au début de l'année 2008, peut aujourd'hui apparaître en décalage avec le contexte économique. En effet, parler de secteurs « en tension » dans une période où le chômage touche une part croissante de la population peut paraître déplacé. **Pourtant, nous croyons que les métiers ciblés dans ce rapport sont confrontés à des problématiques récurrentes, qui seront de nouveau à l'origine de difficultés de recrutement lorsque la reprise sera venue**.

Aussi, afin de mieux anticiper les besoins futurs et réguler au mieux l'offre et la demande de travail, il nous semble nécessaire d'identifier les tendances, les risques, les opportunités et les ruptures, **l'objectif étant bien sûr de proposer des solutions pertinentes pour répondre aux tensions qui devraient réapparaitre dans certaines filières dès la crise terminée**.

Il existe de nombreuses définitions des métiers en tension. Pour notre part, nous retiendrons deux définitions possibles, à savoir :

- les métiers pour lesquels le recrutement est insuffisant par manque de main-d'œuvre disponible ;
- les métiers souffrant d'un déficit de personnel qualifié.

Les facteurs de tension sont également multiples : nouvelle donne démographique (départ à la retraite des baby-boomers), faible attractivité des métiers et/ou des territoires, transformations de l'appareil de production, métiers émergents nécessitant de nouveaux besoins en termes de qualifications…

Ce rapport s'attachera à repérer les principales problématiques de plusieurs secteurs d'activité, ciblés en fonction de leur poids dans l'économie régionale, ainsi qu'à identifier et, quand cela a été possible, à évaluer les principales actions menées par les pouvoirs publics et les branches professionnelles pour remédier aux difficultés de recrutement.

Précisons que notre analyse distinguera les métiers du secteur marchand (BTP, hôtellerie-restauration, métallurgie…) **des métiers « réglementés »** (secteur de la santé et du social). Pour ces derniers, en effet, les tensions sont davantage liées à des décisions politiques (*numerus clausus*) qu'à de réels déficits d'attractivité ou de qualifications. Les difficultés rencontrées par cette seconde catégorie de métiers pourraient donc être réglées par des ajustements du nombre de personnes formées et par des aides à l'installation lorsque les lieux où les besoins existent ne sont pas attractifs. Encore faut-il, bien sûr, que ces dispositions rencontrent l'intérêt des publics visés. Ce qui n'est pas toujours le cas.

1. ELEMENT DE DIAGNOSTIC : DEMOGRAPHIE, ECONOMIE ET TERRITOIRES

1.1. UNE DEMOGRAPHIE DEFAVORABLE

1.1.1. Un accroissement naturel faible[1]

Au 1er janvier 2006, la population bourguignonne s'élevait à 1 622 542 habitants[2]. Entre 1999 et 2004, elle a connu une augmentation annuelle de 0,16 %, **un rythme inférieur à celui de la moyenne métropolitaine**, qui s'établit à 0,65 %. **L'accroissement naturel est faible** (0,02 %). La Côte-d'Or est le seul département bourguignon présentant un solde naturel positif.

	Côte-d'Or	Nièvre	Saône-et-Loire	Yonne	Bourgogne	France
Total						
1975-1982	0,54	-0,33	0,05	0,52	0,23	0,46
1982-1990	0,53	-0,34	-0,27	0,48	0,11	0,51
1990-1999	0,29	-0,39	-0,29	0,34	0,00	0,37
1999-2004	0,31	-0,26	0,13	0,29	0,16	0,61
Dû au solde naturel						
1975-1982	0,52	-0,27	0,15	-0,02	0,16	0,40
1982-1990	0,49	-0,30	0,09	-0,01	0,13	0,41
1990-1999	0,35	-0,37	-0,01	-0,06	0,04	0,36
1999-2004	0,31	-0,37	-0,05	-0,06	0,02	0,38

Figure 1 – Taux de variation annuel moyen de la population bourguignonne (1975-2004)
Source INSEE

1.1.2. Une région vieillissante[3]

La Bourgogne laisse partir davantage de jeunes âgés de 20 à 29 ans qu'elle n'en accueille. Ainsi, entre 1999 et 2004, **près de 27 000 jeunes se sont installés dans la région, tandis que 38 000 l'ont quittée**, soit le taux de migration net pour cette population le plus déficitaire de France après celui de la Basse-Normandie. **Pour les autres tranches d'âge, la Bourgogne apparaît plus attractive, avec un léger excédent migratoire pour les 30-59 ans** et les 60 ans et plus. **La Bourgogne est, de ce fait, une région vieillissante**. L'âge moyen des Bourguignons s'établit à 40,9 ans, contre 38,8 ans pour le reste de la France métropolitaine (1er janvier 2004).

1.1.3. Projections démographiques à l'horizon 2030 : autant de Bourguignons qu'en 2005, mais encore plus âgés

L'INSEE a réalisé des projections démographiques à l'horizon 2030 pour la Bourgogne. Le scénario qualifié de « central », qui prolonge les tendances observées sur la période 1990-2005 en termes d'indicateurs démographiques et de migrations, prévoit que la population bourguignonne pourrait augmenter jusqu'en 2016, pour atteindre 1,639 million d'habitants. Cette croissance reposerait surtout sur l'excédent migratoire. Avec l'Auvergne, la Champagne-Ardenne et la Lorraine, **la Bourgogne pourrait ensuite faire partie des régions qui verraient leur population diminuer**. Celle-ci pourrait revenir à un niveau assez proche de celui d'aujourd'hui (1,618 million d'habitants)[4].

---

[1] *Tableaux de l'économie bourguignonne – Edition 2006,* INSEE, Bourgogne dimensions, dossier n° 49, juillet 2006.
[2] Source INSEE Bourgogne (estimation provisoire, mise à jour en août 2007).
[3] Karine BONDOUX, Christine CHARTON, *Au jeu des migrations interrégionales la Bourgogne perd des jeunes et des actifs diplômés*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 137, janvier 2007.
[4] Karine PIOT, *A l'horizon 2030, autant de Bourguignons qu'en 2005 mais plus âgés*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 142, novembre 2007.

La répartition de la population continuerait de se faire au profit des espaces déjà les plus peuplés, tels Dijon, Sens-Auxerre, où pourraient résider 38 % des Bourguignons, contre 35 % aujourd'hui. La croissance démographique de ces territoires serait parmi les plus importantes : 23 000 de plus dans la zone de Dijon, 29 000 dans celle de Sens-Auxerre. A l'inverse, la baisse démographique pourrait atteindre 23 000 habitants dans le secteur du Creusot-Montceau et 17 000 dans celui de Paray-le-Monial[5].

L'âge moyen des Bourguignons progresserait quant à lui de cinq ans pour l'ensemble de la région et s'élèverait à 46 ans. Les zones rurales, déjà plus âgées en 2005, vieilliraient plus vite que les secteurs sous influence urbaine : **la population de Paray-le-Monial atteindrait ainsi une moyenne d'âge de 51 ans, alors que celle de Dijon s'établirait à 41,6 ans**. La pyramide des âges des territoires les plus ruraux prendrait la forme de toupies, avec une base très réduite du fait de la faiblesse des naissances et du nombre de jeunes, et un sommet très élargi.

L'ensemble de la Bourgogne, exception de Dijon, devrait continuer à perdre des jeunes. A Mâcon, Chalon-sur-Saône, Nevers ce déficit ne serait pas compenser par un excédent à d'autres âges de la vie. A Paray-le-Monial et au Creusot, il devrait même se cumuler avec un déficit naturel important et contribuerait fortement à la baisse de la population à l'horizon 2030.

Certains territoires devraient enregistrer un excédent migratoire au moment de l'âge de la retraite. Ce serait le cas, notamment, de l'Yonne, du centre de la Bourgogne, des secteurs de Toucy-Cosne ou de Tonnerre-Châtillon. **Ces arrivées accentueraient bien évidemment le vieillissement de la population et creuseraient le déficit naturel**.

La périurbanisation permettrait cependant à quelques territoires d'enregistrer un excédent migratoire de trentenaires et de jeunes enfants, qui pourrait contribuer à stabiliser leur populations, en dépit de leur déficit naturel : Sens-Auxerre (desserrement de la région parisienne), Louhans (périurbanisation de Chalon-sur-Saône, Lons-le-Saunier et desserrement de la région lyonnaise), Auxonne-Is-sur-Tille et Beaune (périurbanisation de Dijon et/ou de Chalon-sur-Saône).

1.2. LE TISSU ECONOMIQUE BOURGUIGNON : UNE REGION PLUS AGRICOLE ET INDUSTRIELLE QUE LA MOYENNE

L'agriculture, qui occupe 59 % du territoire, est un secteur à forte valeur ajoutée en Bourgogne : 5,6 % des emplois y génèrent plus de 6 % de la valeur ajoutée, alors que dans la France entière, 3,5 % des emplois n'en produisent que 2,6 %. Ce résultat est dû en particulier à la qualité reconnue des productions régionales qui s'appuient sur trois piliers : la vigne avec une centaine d'AOC, l'élevage et les grandes cultures.

Le secteur industriel regroupe en 2003 près de 118 000 salariés, soit 30,5 % des salariés du secteur marchand non agricole, contre 23,2 % pour la France entière. Cinq secteurs regroupent plus de 60 % de ces salariés et 65 % de la valeur ajoutée (métallurgie et transformation des métaux, biens d'équipement mécanique, chimie-caoutchouc-plastique, agroalimentaire, composants électriques et électroniques).

La Bourgogne connaît cependant, comme la France, mais dans des proportions moindres, une tertiarisation de son économie.

La Bourgogne se caractérise en outre par un tissu de PME-PMI important et un faible nombre de grandes entreprises de plus de 500 salariés. En 2006, près de 90 % des établissements du champ

[5] Christine CHARTON, Karine PIOT, *Les territoires de Bourgogne en 2030 : vieillissement partout, attractivité parfois*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 147, juillet 2008.

ICS[6] avaient en effet moins de 10 salariés, alors qu'aucun établissement n'en réunissait plus de 2000. Localement, **les TPE pèsent lourds, notamment dans les cantons les plus ruraux de la région. Elles représentent plus de la moitié de l'emploi salarié dans les cantons du nord de la Côte-d'Or ou de l'ouest de la Saône-et-Loire**[7].

	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 99 salariés	100 salariés et plus	Total
Industries agricoles et alimentaires	645	1 268	101	92	26	2 132
Industries des biens de consommation	978	455	93	97	33	1 656
Industrie automobile	13	37	8	17	12	87
Industries des biens d'équipement	447	554	131	164	43	1 339
Industrie des biens intermédiaires	866	867	274	355	105	2 467
Energie	214	105	27	49	8	403
Industrie	**3 163**	**3 286**	**634**	**774**	**227**	**8 084**
Construction	**4 492**	**4 579**	**527**	**338**	**16**	**9 952**
Commerce	**9 630**	**8 263**	**888**	**616**	**76**	**19 473**
Transports	1 155	931	200	208	42	2 536
Activités financières	1 055	1 317	145	79	10	2 606
Activités immobilières	3 641	1 468	53	26	9	5 197
Services aux entreprises	6 316	3 669	497	385	53	10 920
Services aux particuliers	6 316	5 522	355	197	11	12 401
Education, santé, action sociale	6 544	4 103	800	1 058	178	12 683
Administration	1 124	3 283	442	436	108	5 393
Services	**26 151**	**20 293**	**2 492**	**2 389**	**411**	**51 736**
Total	**43 436**	**36 421**	**4 541**	**4 117**	**730**	**89 245**

Figure 2 – Etablissements marchands non agricoles par taille et activité (2006)
Source INSEE

L'âge moyen des dirigeants de ces entreprises, au même titre que celui de la population totale, tend à augmenter. Près de 21 % des artisans ont plus de 55 ans et 41 % plus de 50 ans. **Cette évolution démographique nécessitera à court et moyen terme une hausse importante des transmissions-reprises et des créations pour éviter la disparition d'un grand nombre d'établissements**[8].

1.3. UNE POPULATION ACTIVE EN BAISSE ET GLOBALEMENT SOUS-QUALIFIEE[9]

1.3.1. Un choc démographique plus marqué en Bourgogne[10]

Mi-2004, la Bourgogne comptait 702 000 actifs (dont 82 000 au chômage)[11]. **Ce chiffre est en deçà des projections de l'INSEE, dont le scénario tendanciel**[12] **prévoyait que le potentiel d'actifs de la région plafonnerait à 721 200 personnes en 2004**, avant de diminuer, pour descendre à 674 100 à l'horizon 2015.

[6] Champ ICS : ensemble des secteurs marchands de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.
[7] Stéphane ADROVER, *Les très petites entreprises en Bourgogne, un rôle économique à conforter*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 146, février 2008.
[8] Daniel BIGEARD, Elisabeth PETITBON (rapporteurs), *Transmission, cession et reprise d'entreprise en Bourgogne*, CESR de Bourgogne, 16 novembre 2006.
[9] *Schéma régional de développement économique 2005-2010 : la nouvelle ambition économique de la Bourgogne*, Conseil régional de Bourgogne.
[10] Jeanne-Clémence BAUMONT, *Le potentiel de main-d'œuvre à l'horizon 2015 en Bourgogne*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 105, octobre 2003.
[11] *Tableaux de l'économie bourguignonne – Edition 2006,* INSEE, Bourgogne dimensions, dossier n° 49, juillet 2006.
[12] C'est-à-dire si les tendances en termes d'activité et de migrations des années 1990 se prolongent.

Du fait de ces évolutions, la Bourgogne devrait perdre en moyenne chaque année 0,61 % d'actifs, contre 0,16 % pour le reste de la France. Les territoires bourguignons connaîtraient cependant des évolutions diverses (voir carte page 58). **Pour onze d'entre eux, la baisse de la population active, qui a commencé dès les années 1990, devrait se poursuivre et atteindre en moyenne 0,45 % par an**. Dans cet ensemble, les aires d'emploi de Châtillon-sur-Seine, de Montbard, d'Autun, du Creusot, de Montceau-les-Mines et du Charolais seraient particulièrement touchées par l'effet négatif des migrations ; à Cosne-Cours-sur-Loire, Decize et Louhans, l'effet « pyramide » dominerait ; à Nevers et à Mâcon, le poids des deux effets serait équivalent.

Les zones d'Auxerre, de Beaune et de Chalon-sur-Saône connaîtraient une baisse plus modérée de leur population active, inférieure à 0,3 % par an en moyenne.

Grâce à un effet « pyramide » légèrement positif, Dijon devrait stabiliser son potentiel d'actifs.

Enfin, si les tendances migratoires des années 1990 se poursuivent, **le nombre d'actifs de l'aire d'emploi d'Avallon progresserait en moyenne de 0,13 % par an, et ceux de Sens et Joigny de 0,44 %.**

1.3.2. Une population active globalement sous-qualifiée[13]

Si le taux d'accès des jeunes Bourguignons à des formations de niveau V (BEP, CAP…) et IV (Bac professionnel…) est supérieur à la moyenne nationale, **la formation supérieure initiale est en revanche moins développée en Bourgogne**. Ce phénomène s'explique pour partie par **la concurrence exercée par l'Ile-de-France et la région Rhône-Alpes, qui attirent un grand nombre de bacheliers bourguignons.**

Les départs des plus qualifiés se poursuivent lors de l'insertion professionnelle. La structure des emplois ne parvient en effet pas à intégrer massivement des jeunes à des niveaux élevés de qualification. Selon l'enquête « Génération 98 » du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), 20 % des sortants du secondaire et 40 % de ceux du supérieur ont quitté la Bourgogne au cours des trois premières années de leur vie active, pour des moyennes nationales de 11 % et 27 %[14].

Ce phénomène de sous-qualification est accentué par le fait que les personnes qui arrivent dans la région sont moins diplômées que celles qui la quittent : 34 % seulement des entrants possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 40 % des sortants.

La population bourguignonne est donc en moyenne moins diplômée que l'ensemble des régions françaises, même hors Ile-de-France. Ainsi, dans l'industrie, les taux d'encadrement technique (22 %) et de qualification ouvrière (63 %) sont inférieurs aux moyennes nationales (respectivement 27 et 65 %) et provinciales (24 et 65 %). **Ce faible nombre d'emplois qualifiés affecte à la fois la capacité d'innovation des entreprises et l'attractivité de la région**.

[13] Jeanne-Clémence BAUMONT, *Le potentiel de main-d'œuvre à l'horizon 2015 en Bourgogne*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 105, octobre 2003.
[14] *Etat des lieux de la formation professionnelle en* Bourgogne, Conseil régional de Bourgogne, avril 2007.

	Taux de scolarisation des 20-24 ans (en %)		Diplôme des jeunes de 25 à 34 ans ayant quitté le système éducatif (en %)				
	Femmes	Hommes	Sans diplôme	BEP ou CAP	Baccalauréat ou équivalent	Diplôme du supérieur court	Diplôme du supérieur long
Alsace	36,2	31,1	18,1	25,2	20,0	19,1	17,6
Aquitaine	43,0	35,9	15,5	25,9	21,9	20,1	16,6
Auvergne	40,7	32,9	14,1	26,2	23,8	20,2	15,7
Basse-Normandie	34,2	28,1	18,0	28,3	21,8	18,0	13,9
Bourgogne	**34,9**	**27,8**	**17,3**	**27,8**	**21,9**	**19,1**	**13,9**
Bretagne	43,4	36,9	10,8	24,7	24,3	23,0	17,2
Centre	35,7	29,1	17,0	26,0	21,7	19,9	15,4
Champagne-Ardenne	35,4	31,7	20,1	26,2	21,6	18,2	13,9
Corse	34,5	32,0	25,2	21,4	23,0	13,6	16,8
Franche-Comté	35,5	31,6	17,5	25,8	21,3	20,0	15,4
Haute-Normandie	37,3	31,0	18,2	26,9	21,7	18,0	15,2
Ile-de-France	49,9	44,6	16,2	14,2	18,9	17,9	32,8
Languedoc-Roussillon	44,0	37,7	19,2	23,7	21,1	18,6	17,4
Limousin	41,4	37,2	15,1	26,1	24,2	20,2	14,4
Lorraine	37,2	32,8	17,0	25,7	22,5	19,5	15,3
Midi-Pyrénées	47,7	39,7	13,1	21,9	21,8	21,6	21,6
Nord-Pas-de-Calais	38,4	34,7	18,8	24,2	21,9	18,8	16,3
Paca	43,3	36,4	19,9	21,9	20,8	18,1	19,3
Pays de la Loire	37,7	32,1	13,6	26,1	23,4	21,3	15,6
Picardie	32,5	27,6	21,2	25,2	21,2	18,1	14,3
Poitou-Charentes	38,1	32,8	15,6	27,9	23,0	19,0	14,5
Rhône-Alpes	43,5	36,0	15,4	21,6	20,9	21,3	20,8

Figure 3 – Indicateurs régionaux sur la formation (2005)
Source Insee, enquêtes annuelles de recensement de la population 2004-2007

1.3.3. Structure et répartition spatiale de l'emploi[15]

Un tiers des emplois de la région se situe en Côte-d'Or. Du fait de la présence de la capitale régionale, **les services y sont plus développés** que dans les autres départements : ils représentent environ **60 % de l'emploi salarié du département**.

La Nièvre, département encore rural, représente 13 % de l'emploi, mais 18 % de l'emploi non salarié agricole de la région. Le secteur des biens de consommation (édition, imprimerie et équipement du foyer) et celui de l'éducation, santé et action sociale sont également plus présents.

La Saône-et-Loire regroupe 32 % de l'emploi régional. Celui-ci est davantage orienté vers l'industrie, avec plus de la moitié des salariés industriels dans les biens intermédiaires (chimie-caoutchouc-plastiques).

L'Yonne (environ 19 % de l'emploi bourguignon) compte quant à elle une proportion importante de salariés dans le commerce, ainsi que dans les industries agroalimentaires et automobiles.

[15] *Tableaux de l'économie bourguignonne – Edition 2006,* INSEE, Bourgogne dimensions, dossier n° 49, juillet 2006.

Nom de la zone d'emploi	Salariés						Non salariés	Emploi total
	Agriculture	Industrie	Construction	Commerce	Services	Total		
Autun	415	2 549	961	1 268	7 173	12 366	2 134	**14 500**
Auxerre	1 657	9 524	3 433	7 445	29 632	51 691	5 554	**57 245**
Avallon	476	2 510	828	2 570	8 317	14 701	2 363	**17 064**
Beaune	2 071	6 475	2 060	6 518	14 913	32 037	5 097	**37 134**
Chalon-sur-Saône	983	11 715	3 431	7 743	31 326	55 198	5 559	**60 757**
Châtillon-sur-Seine	516	1 435	421	677	3 130	6 179	1 473	**7 652**
Cosne-Cours-sur-Loire	610	2 952	854	2 031	9 262	15 709	2 560	**18 269**
Decize	252	1 980	464	915	5 379	8 990	1 957	**10 947**
Digoin	755	7 342	2 022	4 245	14 169	28 533	4 924	**33 457**
Joigny	300	3 870	866	2 502	9 635	17 173	2 214	**19 387**
Le Creusot	96	4 724	1 089	1 566	9 046	16 521	1 490	**18 011**
Louhans	388	4 173	1 113	1 478	7 168	14 320	2 851	**17 171**
Montbard	395	3 010	993	1 414	8 417	14 229	2 175	**16 404**
Montceau-les-Mines	170	4 285	804	2 158	9 619	17 036	2 040	**19 076**
Nevers	849	8 630	3 117	6 167	32 344	51 107	5 690	**56 797**
Sens	581	7 031	2 044	4 092	16 646	30 394	3 559	**33 953**

Figure 4 – Répartition spatiale de l'emploi par bassin, au 31 décembre 2006 (données provisoires)
Source INSEE

2. METIERS EN TENSION EN BOURGOGNE

On distingue deux types de métiers en tension : ceux présentant un déficit quantitatif de main d'œuvre et ceux pour lesquels existent des candidats, mais leurs compétences ne coïncident pas avec les besoins des entreprises.

Les difficultés de recrutements, pour les métiers ayant enregistrés plus de 500 offres à l'ANPE en 2007, en Bourgogne, peuvent être analysées selon un graphique décrivant quatre types de situations (voir page 59) :

- les métiers pour lesquels aucune difficulté apparente n'est identifiée ;
- les métiers pour lesquels l'offre étant satisfaite, les demandeurs d'emploi sont exposés à un fort risque de chômage de longue durée ;
- les métiers pour lesquels l'offre n'est pas satisfaite du fait d'une inadéquation qualitative (taux de satisfaction des offres[16] et taux d'écoulement des demandes inférieurs à la moyenne) : intervenant auprès d'enfants, secrétaire bureautique polyvalent, agent de sécurité et surveillance, conducteur-livreur… ;
- les métiers connaissant un déficit de candidats (taux de satisfaction des offres inférieur à la moyenne et taux d'écoulement des demandes supérieur à la moyenne) : agent de manipulation et de déplacement de charges, aide de cuisine, secrétaire bureautique spécialisé, éducateur intervenant éducatif, soudeur, peintre en bâtiment, monteur-plaquiste, serveur, électricien du bâtiment, ouvrier maçonnerie, aide-soignant, infirmier généraliste, chaudronnier-tôlier, mécanicien, cuisinier…

L'analyse en volume est réalisée à partir des offres non satisfaites. Dans ce cas sont pris en compte l'ensemble des contrats de travail, y compris les contrats d'apprentissage. **Arrivent en tête des offres retirées en 2007 les cuisiniers (283), puis les représentants à domicile (204), les conducteurs de transport de marchandise (190), les serveurs en restauration (187), les ouvriers de maçonnerie (154)**…

2.1. ANALYSE PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE ET PAR TERRITOIRE : LES METIERS DU SECTEUR MARCHAND

2.1.1. Le bâtiment et les travaux publics (BTP)

2.1.1.1. Données socio-économiques

Avec **plus de 9 900 entreprises inscrites au répertoire SIRENE de l'INSEE**, le bâtiment et les travaux publics (BTP) représentent près de 13 % des établissements bourguignons. **Les entreprises de petite taille sont fortement représentées dans ce secteur** : 44,7 % d'entre elles n'ont pas de salarié. A cet ensemble, il convient d'ajouter les **8 705 entreprises artisanales du BTP**, dont plus de 5 500 ont un statut d'entreprises individuelles[17].

Depuis 1999, les effectifs du BTP ont progressé de 2,8 % en moyenne par an, pour s'établir à 35 427 salariés en 2007. Malgré les efforts de la profession, **les métiers de cette branche restent encore essentiellement masculins**. Fait symptomatique, en 2007, peu de femmes étaient inscrites à l'ANPE sur des métiers du BTP (2,7 %, contre 53,4 % pour l'ensemble des métiers)[18].

---

[16] Le taux de satisfaction est le rapport entre le nombre d'offres supprimées du fichier ANPE, car elles ont été satisfaites, et le nombre total d'offres supprimées (satisfaites ou non) du fichier de l'ANPE sur la même période.

[17] *Contrat d'objectifs bâtiment et travaux publics : emplois, qualifications, formations*, C2R, 5ème édition, novembre 2007.

[18] *Contrat d'objectifs bâtiment et travaux publics : emplois, qualifications, formations*, C2R, édition synthétique actualisée, octobre 2008.

Le vieillissement des métiers du BTP s'est accéléré au cours des années 1990. La part des plus de 50 ans a ainsi augmenté de moitié, passant de 16 % à 23 %[19]. En dépit d'une politique active de formation, notamment des jeunes, l'âge moyen des salariés de la branche est élevé par rapport à d'autres secteurs, ce qui se traduit par des départs en retraite massifs et par l'ardente obligation d'intégrer toujours plus de compagnons et de cadres intermédiaires (chefs d'équipe, chefs de chantier)[20].

Selon les travaux de prospective réalisés par le Centre régional de ressources pour le travail, l'emploi et la formation (C2R Bourgogne), **2 216 ouvriers de moins de 25 ans seront nécessaires chaque année pour satisfaire le renouvellement de la branche à l'horizon 2010**[21].

Groupes métiers	Le recrutement actuel dans 13 métiers BTP (entrants pour la 1ère fois, période 1998-2004)	Le besoin annuel de renouvellement du BTP en **jeunes** dans 13 métiers	Le besoin annuel de renouvellement du BTP en **jeunes qualifiés**	
			Qualifiés	**Très qualifiés**
Maçonnerie et connexes	min 636 / max 822	633	395	136
Carrelage	min 41 / max 58	44	17	20
Menuiserie	min 167 / max 246	162	96	36
Charpente bois	min 82 / max 104	45	26	15
Couverture	min 128 / max 180	106	48	46
Plomberie	min 105 / max 138	126	91	18
Chauffage	min 58 / max 109	89	53	30
Peinture	min 206 / max 261	253	164	33
Plâtrerie	min 109 / max 119	90	55	17
Métallerie	min 125 / max 171	139	90	28
Electricité	min 199 / max 284	274	204	42
Travaux Publics	min 190 / max 282	161	105	26
Conduite et mécanique	min 96 / max 187	94	73	6
Total 13 groupes de métiers	**min 2 142 / max 2 961**	**2 216**	**1 417**	**453**
dont total bâtiment	*min 1 856 / max 2 492*	*1 961*	*1 239*	*421*

Figure 5 – Les besoins annuels de recrutement du BTP en jeunes dans 13 métiers
Source Estimations entreprises du BTP, ARIEC / Calcul CCCA-BTP

Ce besoin semble pouvoir être couvert par l'arrivée sur le marché du travail de jeunes à l'issue d'une formation diplômante (2 083 à 2 375 par an). Les diplômés, quant à eux, se rapprochent du besoin annuel d'ouvriers qualifiés et très qualifiés à condition d'optimiser l'appareil de formation. **Mais la situation par métier étant très contrastée, des déficits importants pourraient persister dans certaines spécialités.** Ce dont témoigne le déséquilibre observé en 2007 entre le nombre d'offres déposées pour les métiers du BTP (8 500) et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce secteur (5 374), ainsi que **le taux de satisfaction des offres de la branche, inférieur de presque cinq points à la moyenne régionale** (84,3 %, contre 89,2 %)[22].

2.1.1.2. Les métiers en tension : l'exemple des maçons, des chauffagistes et des métiers du secteur des travaux publics[23]

La maçonnerie conjugue une faible part de jeunes et de qualifiés à des besoins de renouvellement importants (plus de 600 jeunes par an). **A cela s'ajoute un appareil de formation sous-dimensionné à moyen terme**, avec un potentiel limité à 414 sortants de formations diplômantes et ce, malgré le rôle tenu par l'alternance. Sur la période 1999-2004, le recrutement annuel a varié de 636 à 822

[19] *La dynamique des métiers en Bourgogne : renouvellement, besoins en main-d'œuvre, recrutements*, INSEE, Bourgogne dimensions, dossier° 44, novembre 2005.
[20] Audition de Roland BACHELARD, Président de la commission « emploi-formation » de la Fédération française du bâtiment Bourgogne.
[21] *Contrat d'objectifs bâtiment et travaux publics : emplois, qualifications, formations*, C2R, 5ème édition, novembre 2007.
[22] *Contrat d'objectifs bâtiment et travaux publics : emplois, qualifications, formations*, C2R, édition synthétique actualisée, octobre 2008.
[23] *Contrat d'objectifs bâtiment et travaux publics : emplois, qualifications, formations*, C2R, 5ème édition, novembre 2007.

embauches, avec de fortes difficultés de recrutement (88 % des cas). **En 2007, 716 offres d'ouvrier de la maçonnerie ont été déposées par la branche, pour 465 demandes enregistrées**[24].

Le métier de chauffagiste associe de nombreux qualifiés et une proportion de jeunes dans la moyenne à **des besoins de renouvellement (près de 90 jeunes par an) plus importants qu'il n'y paraît si l'on prend en compte les fortes sollicitations extérieures au BTP**. Sur la période 1999-2004, le recrutement annuel a varié de 58 à 109 embauches, avec des difficultés de recrutement certaines (dans 74 % des cas).

Le secteur des travaux publics est lui aussi confronté à des besoins de renouvellement importants : un peu plus de 160 jeunes par an, face à un appareil de formation d'ampleur insuffisante (120 sortants annuels). Sur la période 1999-2004, le recrutement annuel a varié de 190 à 282 embauches, avec des difficultés de recrutement dans 71 % des cas.

2.1.1.3. Les territoires en tension : des situations tendues dans l'ensemble des départements bourguignons[25]

Comme l'indiquent les cartes de la page 60, **les recrutements dans le secteur du BTP sont particulièrement difficiles dans les bassins d'emploi de Dijon (taux de tension égal à 1,10), d'Avallon (1,10) et d'Auxerre (1,04)**[26].

Les taux de tension sont cependant à interpréter avec précaution et doivent être confrontés aux taux de satisfaction. En effet, pour un même métier, il n'est pas rare qu'un taux de tension élevé cohabite avec un taux de satisfaction également important. De nombreux facteurs permettent d'expliquer ces disparités entre théorie et réalité. Par exemple, il se peut qu'une personne inscrite comme demandeur d'emploi refuse une offre correspondant au métier qu'elle recherche, le type de contrat ne satisfaisant pas ses attentes (ce phénomène devrait toutefois tendre à se réduire, compte tenu des nouvelles dispositions[27]). Une analyse plus fine, par métier, permet de relever des situations contrastées d'un territoire à l'autre.

Pour **la profession d'ouvrier de la maçonnerie, on observe des situations tendues à Beaune**, avec un taux de satisfaction des offres de 64,9 % (contre 85,2 % au niveau régional pour ce métier et 90,9 % pour l'ensemble des métiers[28]), **Montbard (**72,7 %), **Cosne-Cours-sur-Loire** (81,6 %), **Chalon-sur-Saône** (83,3 %), **Autun** (79,2 %), **Montceau-les-Mines** (67,6 %), **Digoin** (63,3 %), **Louhans** (69,4 %). A l'inverse, **Dijon se situe au-dessus de la moyenne régionale, avec un taux de satisfaction de 91,7 %**. Il en est de même pour Nevers (92,2 %), Sens (95,5 %), Avallon (93,9 %) et Joigny (94 %).

Les secteurs les plus tendus pour le métier de peintre en bâtiment sont ceux du Creusot et de Montceau-les-Mines (taux de satisfaction respectifs de 72,7 % et de 76,5 %, contre une moyenne régionale de 87,4 % et un maximum à Auxerre (98,4 %)).

Dijon enregistre des difficultés de recrutement pour le métier de couvreur (taux de satisfaction de 82,7 %, pour une moyenne régionale de 89,4 % et un maximum à Joigny (100 %)).

Pour les électriciens du bâtiment et des travaux publics, l'ensemble de la Saône-et-Loire, à l'exception du Creusot, connaît des situations particulièrement tendues : Mâcon (taux de satisfaction de 76,9 %, contre une moyenne régionale de 84,7 %), Chalon-sur-Saône (78 %),

---

[24] *Contrat d'objectifs bâtiment et travaux publics : emplois, qualifications, formations*, C2R, édition synthétique actualisée, octobre 2008.

[25] *La dynamique des métiers en Bourgogne : renouvellement, besoins en main-d'œuvre, recrutements*, INSEE, Bourgogne dimensions, dossier° 44, novembre 2005.

[26] Le marché du travail est considéré comme fluide lorsque le rapport entre le nombre d'offres d'emplois et le nombre de demandes se situe autour de 0,3 ou 0,4..

[27] Offres raisonnable d'emploi.

[28] Chiffres 2007. Audition d'Eric SURIER, adjoint à la Directrice régionale par intérim de l'ANPE de Bourgogne.

Montceau-les-Mines (61,8 %), Louhans (61,1 %). A l'opposé, l'Yonne présente des taux de satisfaction très supérieurs à la moyenne : 97,6 % à Sens et 96,6 % à Avallon.

Le bassin de Chalon-sur-Saône est déficitaire en installateurs d'équipements sanitaires et thermiques : taux de satisfaction de 75,5 %, pour une moyenne régionale de 84,8 % et un maximum au Creusot et à Joigny (100 %).

Pour **le métier d'assistant des travaux publics et du gros œuvre**, les plus fortes tensions sont enregistrées à **Montbard** (88,6 %, contre une moyenne régionale de 94,5 %), **Mâcon** (88,5 %), **Chalon-sur-Saône** (86,4 %), **Autun** (88,2 %), **Montceau-les-Mines** (75 %) et **Louhans** (88 %). Les secteurs de Dijon (97,8 %), Nevers (97,9 %), Sens (97 %) et Joigny (100 %) connaissent des situations plus favorables.

2.1.2. L'hôtellerie-restauration

2.1.2.1. Données socio-économiques

Les activités qui s'attachent à ce secteur comportent l'hôtellerie et l'hôtellerie-restauration, la restauration de type traditionnel, les cafés-débits de boissons, la restauration collective. **Près de 5 400 établissements relèvent de ces activités. Ceux qui possèdent des salariés sont généralement de petite taille : 55 % ont moins de 10 salariés et 93 % moins de 50**[29].

Le nombre de salariés travaillant dans cette branche en Bourgogne oscille autour de 15 000 depuis plusieurs années et ce, malgré un *turn-over* très important (en particulier, les sorties pour cause de démission sont élevées comparativement à l'ensemble des secteurs). Il convient cependant de noter que le nombre d'actifs occupés est supérieur à ce chiffre (18 549 en 1999)[30].

		31/12/2004					31/12/2003
		De 1 à 4 salariés	De 5 à 9 salariés	De 10 à 19 salariés	20 salariés en plus	Total	Total
Restaurants	Nombre	2 079	1 832	1 127	1 751	6 789	6 502
	%	30,62%	26,98%	16,60%	25,79%	100,00%	-
Hôtels et hôtels-restaurants	Nombre	1 061	1 255	1 293	1 834	5 443	5 534
	%	19,49%	23,06%	23,76%	33,69%	100,00%	-
Cantines et traiteurs	Nombre	560	580	478	522	2 140	2 016
	%	26,17%	27,10%	22,34%	24,39%	100,00%	-
Cafés	Nombre	494	146	31	0	671	725
	%	73,62%	21,76%	4,62%	0,00%	100,00%	-
Total industries hôtelières	**Nombre**	**4 194**	**3 813**	**2 929**	**4 107**	**15 043**	**14 777**
	%	**27,88%**	**25,35%**	**19,47%**	**27,30%**	**100,00%**	-

Figure 6 - Nombre de salariés travaillant dans l'industrie hôtelière en Bourgogne
Source ASSEDIC

Branche professionnelle appartenant au secteur tertiaire, l'industrie hôtelière se démarque par certaines caractéristiques : une forte représentation de jeunes, une part de personnes travaillant à temps partiel relativement importante, notamment chez les femmes en âge d'avoir des enfants.

En Bourgogne, **21,7 % des actifs travaillant dans l'industrie hôtelière ont moins de 26 ans, contre 9,8 % dans l'ensemble du secteur tertiaire**. L'industrie hôtelière ne semble donc pas être l'un des secteurs les plus touchés par le problème des départs à la retraite. Cependant, **la structure de la pyramide des âges varie fortement** en fonction du statut des actifs, du temps de travail et du métier exercé dans la branche. Ainsi, **la part des 50 ans et plus parmi les actifs non salariés de l'industrie**

[29] *Contrat d'objectifs professionnels industrie hôtelière 2004-2008*, Conseil régional de Bourgogne, février 2004.
[30] *Ibidem*.

hôtelière atteint elle 38 %, contre 11,8 % pour les salariés. Dans les années qui viennent, de nombreux actifs non salariés travaillant dans la branche sont donc susceptibles de partir à la retraite, ce qui pose **le problème de la pérennité des établissements**[31].

En 2007-2008, on a dénombré près de 1 600 formés en dernière année de formation. **Les flux de formés semblent suffisamment importants et en adéquation avec la politique de la branche** qui privilégie la voie de l'apprentissage et dont les besoins techniques majoritaires se situent au niveau V. **Pourtant, malgré ces efforts de formation, les jeunes, en particulier ceux ayant suivi un contrat d'apprentissage, se retrouvent exposés aux risques de chômage et de précarité** : à la fin de leur formation, autant sont au chômage qu'en emploi[32].

2.1.2.2. Les métiers en tension : l'exemple des serveurs et des cuisiniers

Pour l'ensemble des métiers de l'industrie hôtelière, le taux de tension est de 0,93 et le taux de satisfaction d'une offre est de 86,2 %[33].

En 2007, en Bourgogne, 1 610 offres d'emploi ont été déposées par la branche pour les serveurs, et 1 499 pour les cuisiniers. Ce sont des emplois qualifiés nécessitant un niveau V de formation. Les contrats proposés pour ces métiers sont majoritairement des CDD de plus de six mois ou des CDI.

Que ce soit pour le métier de serveur ou celui de cuisinier, **les candidats sont plutôt jeunes, avec en grande majorité un niveau V de formation** (60,4 % pour les serveurs et 78,5 % pour les cuisiniers) et une ancienneté d'inscription à l'ANPE relativement faible.

Le taux de satisfaction pour les serveurs est légèrement inférieur à la moyenne tous métiers (85,2 %, contre 89,2 %). **Pour le métier de cuisinier, nécessitant des compétences techniques bien précises, le taux de satisfaction se situe bien en-dessous de la moyenne** (77,5 %)[34].

Sur l'année complète, le nombre de demandeurs d'emploi (catégorie 1, 2 et 3) est de 1 874 pour les serveurs et de 1 632 pour les cuisiniers. Le rapport entre le nombre de demandeurs et le nombre d'offres est donc proche de 1. **Pour une offre déposée, les candidats sont donc relativement peu nombreux à correspondre aux critères. Pour que l'offre soit satisfaite, il faut donc une adéquation parfaite (**secteur géographique, type de contrat, disponibilité, niveau de diplôme…).

2.1.2.3. Les territoires en tension : des situations particulièrement tendues en Côte-d'Or

Comme l'indiquent les cartes de la page 61, **les recrutements sont particulièrement difficiles dans la zone d'emploi de Beaune (taux de tension égal à 1,86)**[35]. Mais comme pour le BTP, les taux de tension doivent être interprétés avec précaution.

Pour la profession de cuisinier, on peut noter des situations très différentes. La Côte-d'Or est le département le moins bien pourvu, avec un taux de satisfaction des offres de 73,1 %, contre une moyenne régionale de 80,2 %[36]. Les difficultés de recrutement concernent tous les bassins : Dijon, (76,4 %), Montbard (70,1 %) et surtout Beaune (67,2 %).

---

[31] *Contrat d'objectifs industrie hôtelière : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne,* C2R, 2ème édition, octobre 2006.
[32] *Contrat d'objectifs industrie hôtelière : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne*, C2R, édition synthétique actualisée, octobre 2008.
[33] *Contrat d'objectifs industrie hôtelière : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne*, C2R, 2ème édition, octobre 2006.
[34] *Contrat d'objectifs industrie hôtelière : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne*, C2R, édition synthétique actualisée, octobre 2008.
[35] Audition de Régis BARBIER, directeur de la mission locale rurale de l'arrondissement de Beaune.
[36] Chiffres 2007. Audition d'Eric SURIER, adjoint à la Directrice régionale par intérim de l'ANPE de Bourgogne.

La Nièvre se trouve dans une situation plus favorable, avec des taux de satisfaction relativement élevés : 89,4 % à Cosne-Cours-sur-Loire, et 94,3 % à Nevers. **Avec un taux de 84,9 %, la Saône-et-Loire se situe légèrement au-dessus de la moyenne**. Ce chiffre masque toutefois des disparités importantes entre les territoires : **75,5 % d'offres satisfaites à Autun, 77 % à Louhans, contre 92 % à Chalon-sur-Saône et 95,5 % à Montceau-les-Mines**. Enfin, à l'exception de la zone d'emploi de Joigny, très déficitaire (taux de satisfaction de 70,5 %), l'Yonne se situe dans la moyenne bourguignonne : 83,4 % à Auxerre, 83,1 % à Sens.

Les mêmes observations peuvent être faites pour les serveurs en restauration. Ainsi, **les plus fortes tensions sont-elles enregistrées en Côte-d'Or** : 79,9 % à Dijon (pour une moyenne régionale de 85,6 %), 70,9 % à Montbard et 73,3 % à Beaune.

Comme pour les cuisiniers, **la Nièvre présente des taux de satisfaction supérieurs à la moyenne** : 95,1 % à Nevers et 92,1 % à Cosne-Cours-sur-Loire. La situation en Saône-et-Loire est une nouvelle fois très contrastée, entre Autun et Louhans (qui présentent respectivement des taux de 81,1 % et 83,3 %) et Montceau-les-Mines (100 %). Enfin, **hormis le bassin d'Auxerre, légèrement déficitaire (87,8 %), l'Yonne ne connaît pas de difficulté particulière** (94,9 % à Avallon, 98 % à Sens).

2.1.3. La métallurgie

2.1.3.1. Données socio-économiques

Avec **1 527 établissements et 51 752 salariés** en Bourgogne en 2007, le secteur de la métallurgie représente **près de la moitié des effectifs du secteur industriel bourguignon**. Il convient de noter que ce chiffre englobe, outre les emplois de la métallurgie proprement dits et le travail des métaux, une dizaine d'activités comprenant, par exemple, les industries des équipements mécaniques, de la fabrication d'appareils domestiques, des équipements électriques et électroniques...

Les caractéristiques de la métallurgie régionale montrent une réalité complexe et diversifiée. Les entreprises sont de petite taille (86,5 % des établissements ont moins de 50 salariés), et souvent créées depuis plusieurs décennies (le dirigeant est souvent âgé de plus de 50 ans). **On relève aussi une grande diversité des activités et une représentation géographique inégale** : ce secteur peut représenter jusqu'à 80 % de l'emploi salarié industriel dans certaines zones (Le Creusot, par exemple) et moins de 30 % dans d'autres bassin (Decize, Louhans…)[37].

Contrairement à l'ensemble des secteurs, **la part des femmes dans la métallurgie a légèrement diminué lors des derniers recensements** : elles représentaient ainsi 21,9 % des actifs de cette branche en 1990, contre 21 % en 1999. **La part des femmes varie sensiblement selon les postes occupés**. En effet, **plus de 80 % des postes d'employés non qualifiés et qualifiés de la métallurgie sont occupés par les femmes**. En revanche, elles sont largement sous représentées sur certains postes : 9,8 % des ouvriers qualifiés et hautement qualifiés, 9,5 % des ingénieurs et cadres et 8 % des agents de maîtrise[38].

La structure globale de la pyramide des âges des entreprises de la métallurgie est préoccupante. En effet, alors que 21,8 % de leurs salariés avaient 50 ans et plus en 1999, seulement 7,6 % avaient moins de 26 ans (contre 12,5 % en 1990), ce qui rend problématique le renouvellement des effectifs de cette branche et la transmission des savoir-faire.

En 2007-2008, la métallurgie comptait environ 3 600 formés en année terminale (35 % de niveau V et 40 % de niveau IV). Ces effectifs étaient sensiblement identiques en 2006-2007, avec cependant une

[37] *Contrat d'objectifs métallurgie : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne, C2R, édition synthétique actualisée, octobre 2008.*
[38] *Contrat d'objectifs métallurgie : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne*, C2R, 2ème édition, octobre 2006.

proportion de formés par apprentissage plus élevée. En formation continue des demandeurs d'emploi, **le nombre de formés a progressé, notamment pour les formations conventionnées de l'ASSEDIC** (plus de 200 stagiaires en 2007, contre 9 en 2006). Malgré ces efforts, **le renouvellement de la main-d'œuvre suite aux départs en retraite apparaît particulièrement difficile dans cette branche**.

2.1.3.2. Les métiers en tension : l'exemple des chaudronniers et des soudeurs

Plus de 1 000 recrutements ont été déclarés pour l'année 2006 en ce qui concerne les métiers spécifiques de la métallurgie. **La proportion de projets de recrutements difficiles dans cette branche est plus importante que pour l'ensemble des métiers et s'élève à 62 %, contre 46,6 %**[39].

Certains métiers connaissent de fortes tensions, comme les chaudronniers ou les soudeurs. En 2007, 238 offres de chaudronnier-tôlier ont été déposées par la branche, pour 132 demandes enregistrées[40]. Les propos de Vincent ALLEMAND, responsable de la communication d'AREVA en Saône-et-Loire, témoignent de ces difficultés de recrutement : « Nous vivons une situation doublement paradoxale. L'industrie mécanique et nucléaire va créer plus d'un millier d'emplois en quatre ans, or il n'y a plus assez de personnes qualifiées dans le département[41] ».

Ces difficultés de recrutement reflètent un manque de personnes formées dans ces spécialités, en raison à la fois de l'insuffisance de l'offre de formation initiale dans le domaine de la métallurgie[42] et de la désaffection des jeunes pour les filières scientifiques et techniques. De fait, les établissements scolaires connaissent de réelles difficultés pour orienter et accueillir dans leurs sections suffisamment d'élèves pour satisfaire aux demandes des entreprises, qui souhaitent accueillir des apprentis ou des jeunes en contrat de professionnalisation.

2.1.3.3. Les territoires en tension : la situation particulièrement tendue du bassin d'emploi de Montbard

Les demandeurs d'emploi inscrits dans des métiers de la métallurgie n'habitent pas forcément dans les zones qui recensent les opportunités les plus importantes (voir cartes page 62). Par exemple, **seulement 119 demandes d'emploi ont été enregistrées à Montbard, contre 227 offres déposées, soit un taux de tension de 1,90**.

A l'inverse, dans la zone d'emploi de Nevers, plus de 1 219 demandes d'emploi ont été enregistrées en 2007, contre seulement 507 offres. La situation est également tendue à Auxerre (1,38), au Creusot (1,19) et à Autun (1,11).

L'importance du nombre de demandes d'emploi à Nevers s'explique en grande partie par l'existence antérieure sur ce bassin d'une industrie métallurgique et de la fermeture de plusieurs établissements sans substitution. Se pose alors la question du manque de mobilité des demandeurs d'emploi et de leur accompagnement.

Une analyse plus fine, par métiers, montre que les secteurs les plus tendus pour les chaudronniers-tôliers[43] sont ceux de Chalon-sur-Saône, de Digoin (taux de satisfaction de 75,4 % et de 60 %, contre une moyenne régionale de 78,5 %) et surtout d'Avallon (26,1 %).

Pour **le métier de soudeur**, les plus fortes tensions sont enregistrées à **Autun** (taux de satisfaction égale à 50 %, contre une moyenne régionale de 88,4 %), **Louhans** (75 %), **Digoin** (80 %) et **Avallon** (78 %).

---

[39] *Ibidem*.
[40] *Contrat d'objectifs métallurgie : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne, C2R, édition synthétique actualisée, octobre 2008*.
[41] Source Focus RH.
[42] *Contrat d'objectifs professionnels métallurgie*, juin 2006.
[43] Chiffres 2007. Audition d'Eric SURIER, adjoint à la Directrice régionale par intérim de l'ANPE de Bourgogne.

2.2. ANALYSE PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE ET PAR TERRITOIRE : LES METIERS REGLEMENTES

2.2.1. Les métiers de la santé

2.2.1.1. Données socio-économiques[44]

Le secteur de la santé regroupe plusieurs professionnels qui interviennent dans la prise en charge des patients, pour dispenser des soins, mais également pour aider, prévenir, informer. Il compte les professions médicales, les pharmaciens, les professions paramédicales et d'autres professions liées aux soins, à la rééducation, à l'appareillage et à l'assistance technique.

Entre 2002 et 2007, les effectifs de toutes les professions de santé ont augmenté, excepté ceux de chirurgiens-dentistes (- 1,9 %). Les hausses les plus fortes s'observent pour les ergothérapeutes (+ 49 %), les opticiens-lunetiers (+ 42 %) et les audioprothésistes (+ 34 %). Avec le relèvement des quotas, le nombre d'infirmiers augmente également (+ 21 %). La croissance est plus modérée pour les médecins généralistes et les médecins spécialistes (respectivement + 3 et + 6 %).

Une caractéristique importante des professions de santé a trait à leur forte féminisation. Elles sont en effet composées pour plus des deux-tiers de femmes, avec néanmoins des écarts très marqués selon les professions. Les femmes sont ainsi majoritaires pour les sages-femmes (98 %), les orthoptistes (94 %), les infirmiers et psychomotriciens (89 %), les ergothérapeutes (84 %), les manipulateurs d'électroradiologies (73 %), les pharmaciens (65 %), les pédicures-podologues (60 %) et les opticiens-lunetiers (51 %). Elles sont par contre minoritaires chez les masseurs-kinésithérapeutes, les médecins généralistes, les audioprothésistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens-dentistes. Il convient toutefois de noter un renversement de tendance pour les médecins, les promotions débutant les formations médicales étant aujourd'hui constituées aux deux-tiers de femmes[45].

Les structures par âges des professions de santé indiquent pour nombre d'entre elles un vieillissement, avec toutefois des différences notables. Les professions les plus jeunes sont les ergothérapeutes et les opticiens-lunetiers : la moitié d'entre eux a en effet moins de 35 ans. Les plus âgées sont les médecins généralistes, les spécialistes et les chirurgiens-dentistes, pour lesquels les plus de 55 ans représentent au moins 29 % des effectifs.

Concernant les études de médecine, **tous les postes ouverts aux épreuves nationales classantes (épreuves d'entrée en troisième cycle des études médicales) ne sont pas pourvus**, notamment en médecine générale. Ainsi en 2007, seulement 44 postes de médecine générale ont été pourvus en Bourgogne sur les 125 proposés. Dans ce contexte défavorable, **le renouvellement des médecins généralistes et spécialistes n'est pas garanti**.

2.2.1.2. Les métiers en tension : l'exemple des médecins généralistes, des praticiens hospitaliers, des masseurs-kinésithérapeutes et des infirmiers

Alors que les besoins de soins augmentent du fait des avancées médicales, de l'interdépendance croissante des métiers dans la prise en charge des patients et du vieillissement rapide de la population, **la Bourgogne apparaît peu dotée en professionnels de santé**. De fait, en dépit de l'évolution positive des effectifs, **les densités de la région sont inférieures aux moyennes observées au niveau national** pour neuf des quinze professions étudiées dans le tableau ci-dessous.

[44] *L'année 2007 en Bourgogne*, INSEE, Bourgogne dimensions, dossier n° 51, juin 2008.
[45] Audition de Bernadette LEMERY, Directrice de l'Observatoire régional de la santé.

	Bourgogne		France
	Effectifs	Densité	Densité
Infirmiers	12 988	800	785
Médecins généralistes	2 487	153	165
Médecins spécialistes	2 192	135	173
Pharmaciens	1 922	118	115
Masseurs-kinésithérapeutes	1 313	81	102
Chirurgiens-dentistes	823	51	67
Manipulateurs d'électroradiologie	607	37	42
Sages-femmes	474	135	121
Opticiens-lunetiers	467	29	28
Orthophonistes	328	20	28
Pédicure-podologues	234	14	18
Ergothérapeutes	163	10	10
Psychomotriciens	153	9	11
Audioprothésistes	59	4	3
Orthoptistes	38	2	5

Figure 7 – Effectif et densité[46] des professions de santé en Bourgogne et en France (2007)
Source DRASS, DREES, INSEE

Concernant **les omnipraticiens et les médecins spécialistes, leur densité, stable depuis plusieurs années, est bien inférieure en Bourgogne à la moyenne nationale**. De ce fait, **ces professions suscitent des inquiétudes quant à leur renouvellement** (voir carte page 63).

Le déficit de praticiens hospitaliers est réel dans les hôpitaux publics de la région. Ainsi, au 1er janvier 2008, 10,9 % des postes (temps plein et temps partiel) étaient vacants, soit 156 sur un total de 1 426. La vacance concerne davantage les postes à temps partiel (19 % des postes). Elle est aussi très marquée dans certaines spécialités comme la radiologie et l'imagerie médicale (26 %), la néphrologie (18 %), la médecine d'urgence (17 %) ou la psychiatrie polyvalente (15 %)[47].

Avec 81 kinésithérapeutes pour 100 000 habitants, la Bourgogne apparaît sensiblement moins dotée que la moyenne des régions françaises (102 pour 100 000). Les projections réalisées par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)[48] montrent qu'au mieux la densité régionale de kinésithérapeutes devrait se rapprocher d'ici 2015 de la densité métropolitaine. Mais, en tenant compte du vieillissement plus marqué de la population bourguignonne, **le déficit relatif ne devrait pas être comblé**.

Le nombre d'infirmiers est également insuffisant, puisque seulement 80,5 % des offres sont satisfaites[49] (contre 90,9 % pour l'ensemble des métiers). **La même remarque est vraie pour les aides-soignants** (79,3 %).

2.2.1.3. Les territoires en tension : un déficit marqué dans les territoires ruraux, notamment de la Nièvre

Les disparités de densité existent à l'intérieur même du territoire bourguignon. **L'exercice de la médecine libérale est ainsi en perte de vitesse dans la Nièvre**. Certains bassins de vie de ce département enregistrent des densités très inférieures à la moyenne régionale, de 40 à 73 généralistes pour 100 000 habitants : Corbigny, Château-Chinon, Saint-Pierre-le-Moûtier, Imphy.

Le Charolais et la Bresse figurent également parmi les territoires les moins pourvus en généralistes[50]. Les densités les plus élevées sont en revanche enregistrées dans le couloir Dijon-Mâcon.

[46] La densité est exprimée en nombre de médecins pour 100 000 habitants sauf pour les sages-femmes dont le nombre est rapporté à 100 000 femmes de 15 à 49 ans.
[47] David BRION, *Les postes de praticiens dans les hôpitaux publics de Bourgogne en mars 2008,* DRASS de Bourgogne, mai 2008.
[48] *Besoins en masseurs-kinésithérapeutes dans la Région Bourgogne*, DRASS de Bourgogne, janvier 2006.
[49] Chiffres 2007. Audition d'Eric SURIER, adjoint à la Directrice régionale par intérim de l'ANPE de Bourgogne.
[50] Audition de Bernadette LEMERY, Directrice de l'Observatoire régional de la santé.

La même observation peut être faite pour les médecins spécialistes. Ainsi, si leur densité s'établit à 305 autour de Dijon, **57 bassins bourguignons sont dépourvus de spécialistes**[51].

La situation géographique des postes de praticiens hospitaliers est également un élément décisif des difficultés de recrutement parfois rencontrées. Ainsi, si la vacance observée en Côte-d'Or est la plus basse de la région (6 %), **elle apparaît particulièrement élevée dans les territoires les plus ruraux de la région, puisqu'elle atteint 18 % dans le sud de l'Yonne et surtout 20 % dans la Nièvre**.

Territoire de santé	Au 1er janvier 2006	Au 1er janvier 2007	Au 1er mars 2008
Côte-d'Or	8,20%	6,50%	5,90%
Nièvre	16,80%	16,70%	19,70%
Nord de la Saône-et-Loire	12,20%	12,90%	8,90%
Sud de la Saône-et-Loire	15,80%	11,50%	9,40%
Nord de l'Yonne	13,10%	12,70%	10,70%
Sud de l'Yonne	16,10%	16,70%	17,60%
Ensemble	**12,70%**	**11,80%**	**10,90%**

Figure 8 – Evolution des taux de vacance constatés par territoire de santé (2006-2008)
Source DRASS

S'agissant plus particulièrement des postes à temps plein, les contrastes sont importants : 7 % d'entre eux sont vacants dans le nord de la Saône-et-Loire, contre 19 % dans la Nièvre. Ils sont tout aussi marqués pour les temps partiels : 7 % de vacance dans le sud de la Saône-et-Loire, 21 % dans la Nièvre.

Malgré ces résultats préoccupants, le taux de vacance sur l'ensemble de la Bourgogne a baissé de presque deux points au cours des deux dernières années. Il a diminué dans quatre des six territoires de santé bourguignons. **La baisse est particulièrement sensible pour le sud de la Saône-et-Loire** (9,4 %, contre 15 % il y a deux ans). A l'inverse, **la vacance s'est dégradée dans les secteurs les plus ruraux** : +1,5 point dans le sud de l'Yonne et +3 points dans la Nièvre. **Ce dernier territoire de santé cumule donc le taux de vacance le plus élevé de la région avec l'évolution la plus défavorable.** Les difficultés à recruter sont d'ailleurs telles que sur certains postes, le recours à des médecins intérimaires s'avère nécessaire[52].

On observe les mêmes disparités pour les masseurs-kinésithérapeutes. Leur densité est ainsi de seulement 66 pour 100 000 habitant dans la Nièvre, alors qu'elle s'élève à presque 99 en Côte-d'Or[53].

Concernant les infirmiers, les tensions les plus fortes sont observées dans plusieurs bassins de Saône-et-Loire : Digoin (taux de satisfaction égale à 47,8 %), Autun (63,2 %) et Louhans (68,2 %). **Elles sont également importantes à Cosne-Cours-sur-Loire** (seulement 40 % d'offres satisfaites) et à **Avallon** (58,3 %).

2.2.2. Les métiers du secteur social[54]

2.2.2.1. Données socio-économiques

Le nombre de professionnels du secteur social a considérablement augmenté au cours des dernières années (8 300 diplômés). Le secteur des personnes âgées a vu croître les emplois de niveau V, ceux de la petite enfance et du handicap sont stables, tandis que les emplois de

[51] *L'année 2007 en Bourgogne*, INSEE, Bourgogne dimensions, dossier n° 51, juin 2008.
[52] David BRION, *Les postes de praticiens dans les hôpitaux publics de Bourgogne en mars 2008,* DRASS de Bourgogne, mai 2008.
[53] *Besoins en masseurs-kinésithérapeutes dans la Région Bourgogne*, DRASS de Bourgogne, janvier 2006.
[54] *Schéma régional des formations sociales en Bourgogne (2007-2010)*, Conseil régional de Bourgogne, 2007.

l'intervention auprès des enfants et des familles sont en forte augmentation. **La croissance des emplois du secteur est également soutenue par l'apparition de nouvelles activités**, qui recrutent les professionnels du social comme la médiation, l'insertion par l'activité économique, la formation à bas seuil d'accès ou la politique de la ville et toutes les interventions en milieu naturel.

Selon les données du collectif de l'**aide à domicile** en Bourgogne, on recensait environ 7 000 aides à domicile en 2005. Il est nécessaire de majorer ce chiffre d'au moins 10 %, compte tenu de l'absence de données pour une partie des fédérations d'employeurs. L'estimation redressée est donc proche de 7 700 aides à domicile dans la branche, auxquelles il faut ajouter environ 1 600 aides en mandataire et 700 en emploi direct de particulier. **On aboutit à un total de 10 000 environ**.

Le nombre d'**aides médico-psychologiques** s'élevait à environ 700 en 2000. Ce chiffre a sans doute fortement augmenté, compte tenu du nombre important de jeunes diplômés sortis pendant cette période (de l'ordre de 100 en moyenne). **On peut donc estimer leur nombre actuel à 1 000 environ**.

On compte 11 588 agréments d'assistants maternels en Bourgogne. Ce mode d'accueil est particulièrement développé dans notre région. Le nombre de place chez les assistantes maternelles pour 100 enfants de moins de 3 ans est plus élevé que la moyenne française dans chacun des départements de la région.

On estime le nombre total d'assistants familiaux à 1 830 environ.

Le nombre total d'éducateurs spécialisés s'élevait à 1 500 environ en 2006. Ce chiffre a augmenté d'environ 2 % par an depuis 2001.

2.2.2.2. Les métiers en tension : l'exemple des aides à domicile, des aides médico-psychologiques, des assistants familiaux et des éducateurs spécialisés

Le croisement des études réalisées pour la préparation du schéma régional des formations sociales et des témoignages des employeurs fait émerger des tensions sur l'emploi et les formations, principalement dans :

- le domaine des services à la personne, où l'accès au niveau V requière l'organisation de mises à niveau et un accompagnement renforcé de ceux qui veulent y accéder par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la petite enfance, avec la progression des éducateurs de jeunes enfants.

Ces tensions sont cependant difficiles à quantifier et à caractériser précisément. Les instruments de connaissance qui permettraient d'anticiper les mouvements affectant les missions, les professions et les emplois manquent (voir page 52). Il est tout de même possible de réaliser des projections sur les besoins.

Concernant **les aides à domicile** le volume de créations nettes d'emploi sur la période 2006-2010 est de l'ordre de 200 par an. Ce rythme correspond vraisemblablement à la fourchette basse. Si l'on prend en compte les projections démographiques, les perspectives de croissance liées au développement d'activités nouvelles, le remplacement des départs à la retraite, et les mouvements liés à la mobilité professionnelle, **les besoins annuels pourraient être compris entre 850 et 1 000**.

Malgré le nombre important de jeunes diplômés, **certains employeurs font part de difficultés de recrutement d'aides médico-psychologiques, notamment pour les établissements isolés**.

La situation pour les assistants familiaux est inégale selon les départements. Il existe des difficultés de recrutement sur certains territoires avec une capacité de placement familial qui diminue. L'Association beaunoise de protection de l'enfance, par exemple, compte aujourd'hui 120 assistants, contre 140-150 il y a quelques années. Le schéma départemental 2003-2008 de l'Yonne

relève également une baisse du nombre de candidatures pour un accueil stable : -23 % entre 1995 et 2001 avec une accentuation du phénomène entre 2000 et 2001 (-18 %). En même temps, un certain nombre d'assistants familiaux seraient au chômage sur le département de la Saône-et-Loire.

Les employeurs font état de quelques difficultés de recrutement pour les éducateurs spécialisés (notamment pour les internats, le travail en prévention spécialisée et pour les remplacements) et pour certains centres isolés.

2.3. ANALYSE DES PRINCIPALES CAUSES DE TENSIONS

Nous analyserons dans ce paragraphe les principales causes de tensions spécifiques à chaque branche professionnelle. Les problématiques plus générales, communes à l'ensemble des secteurs, ne seront pas développées dans ce rapport, mais feront l'objet de préconisation dans l'avis qui l'accompagne.

2.3.1. Le bâtiment et les travaux public (BTP)

2.3.1.1. Un déficit d'image

En premier lieu, **malgré les efforts consentis par la branche au cours des dernières années, celle-ci souffre encore au mieux d'un déficit d'image, au pire d'une image faussée**. Une étude récente réalisée par le cabinet EMSIS dans le cadre du protocole d'accord du 2 février 2002 en faveur de l'intégration des femmes dans le bâtiment montre ainsi que **le grand public a une représentation des métiers de ce secteur simpliste, peu riche et décalée par rapport à la réalité**. Certes, le BTP est perçu comme un secteur important de l'économie nationale, un univers de relative stabilité (on construira toujours, les bâtiments seront toujours entretenus, les emplois ne sont pas délocalisables…) et constituant un potentiel d'emplois variés. **Mais alors que de nombreux aspects positifs sont souvent ignorés, d'autres, négatifs ou peu valorisants, sont hypertrophiés**. En sorte que **l'image qui prévaut est celle de métiers traditionnels** -ce qui peut rassurer en tant que client, mais pas nécessairement attirer professionnellement-, **de métiers durs, difficiles, physiques, salissants**[55]…

2.3.1.2. La question des rémunérations

L'enquête conduite par le cabinet EMSIS montre que dans l'opinion publique le BTP conserve l'image d'un secteur où l'on paie mal en regard de la pénibilité des emplois. Cette perception n'est pas entièrement fausse. Ainsi, selon les chiffres de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) de Bourgogne, **les rémunérations des métiers de la construction figurent parmi les moins élevées : 1 594 euros mensuel en moyenne**, contre 2 154 euros dans l'industrie et 1 720 euros dans le secteur tertiaire (**1 829 euros toutes activités confondues**)[56].

Ce constat doit cependant être nuancé, plusieurs phénomènes se conjuguant pour tirer vers le bas les salaires. D'une part, le secteur du bâtiment emploie encore un grand nombre de personnels peu qualifiés. D'autre part, le BTP fait beaucoup d'effort en faveur de l'insertion des demandeurs d'emploi. A cela s'ajoute les chartes nationales d'insertion, rendues obligatoires par la loi n° 2003-710 du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine, qui permettent aux habitants des zones urbaines sensibles (ZUS) de se voir proposer en priorité des emplois contribuant directement à la réalisation des projets, notamment dans les entreprises titulaires de marchés publics. Ces personnes sans qualification particulière débutent tout naturellement leur

[55] *Femmes dans le bâtiment, l'image et les représentations sociales du bâtiment : synthèse des enquêtes de 2003 et 2004, conclusions et recommandations*, Cabinet EMSIS, juillet 2004.

[56] Audition de Frédéric PERRIER-CORNET, chef du service études, prospective, évaluation, statistiques (SEPES) de la Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) de Bourgogne.

carrière au niveau des rémunérations les plus basses. **Aussi faut-il souligner le fait que les rémunérations des métiers du bâtiment ont évolué de 30 % au cours des cinq dernières années**[57].

Il convient également de souligner que ce constat ne prend pas en compte les avantages sociaux offerts par la branche : repas, déplacements, protections sociale…

2.3.1.3. Des formations en inadéquation avec les besoins des entreprises

Ainsi que le relèvent les groupes de concertation mis en place dans le cadre des travaux de prospectives prévus par le contrat d'objectifs bâtiment et travaux publics, **les tensions dans le secteur du BTP sont encore accrues par l'inadéquation des offres de formation aux besoins des entreprises**[58].

Dans le domaine de la maçonnerie, l'appareil de formation initiale apparaît trop général : il n'existe qu'une formation diplômante pour des métiers en réalité très différents. En outre, le nombre de places, en particulier en CFA, est insuffisant.

Concernant les chauffagistes se pose le problème du rapport entre ce qu'attendent les entreprises et le contenu des formations initiales. Celles-ci sont souvent très techniques et manquent d'application sur le terrain, en sorte qu'un jeune diplômé n'est pas forcément un salarié opérationnel.

Ces questions de formation sont d'autant plus prégnantes que le BTP se trouve aujourd'hui à un tournant et que ses besoins de qualification ne vont cesser de s'accroître. En effet, le développement de nouvelles techniques, tant dans le neuf que dans la rénovation, de nouveaux marchés liés à l'environnement, les nouvelles lois de régulation économique et les nouvelles réglementations bousculent l'exercice des métiers et l'organisation des chantiers. Au-delà de la volonté politique, suite au Grenelle de l'environnement, des échéances dans l'application des normes environnementales sont imposées au secteur.

2.3.1.4. Un gisement de compétence encore non valorisé

En dépit des efforts de la profession (voir l'opération « Bâtir au féminin page 38), **les métiers du BTP restent encore essentiellement masculins, ce qui prive cette branche professionnelle d'un important gisement de compétences**. Là encore, il s'agit surtout d'un problème d'image.

L'enquête du Cabinet EMSIS montre que **les adolescentes n'ont qu'une connaissance très limitée du BTP**. Dans l'ensemble, à l'exception de la profession d'architecte, les métiers de la construction leur paraissent trop manuels, trop durs, trop physiques, trop salissants, répétitifs, pas passionnants, probablement mal payés[59].

De la même façon, **les femmes en recherche d'emploi n'expriment que très exceptionnellement le projet de travailler dans le bâtiment**. Et quand elles ont ce projet, c'est souvent sur la base d'une représentation fausse des métiers.

2.3.2. Analyse des principales causes de tensions dans le secteur de l'hôtellerie-restauration

2.3.2.1. Un déficit d'image

Comme pour le BTP, les emplois de l'hôtellerie-restauration ne jouissent pas d'une image favorable dans l'opinion publique. Perçus comme pénibles, insuffisamment rémunérés et dotés

---

[57] Audition de Roland BACHELARD, Président de la commission « emploi-formation » de la Fédération française du bâtiment Bourgogne.

[58] *Contrat d'objectifs bâtiment et travaux publics : emplois, qualifications, formations*, C2R, 5ème édition, novembre 2007.

[59] *Femmes dans le bâtiment, l'image et les représentations sociales du bâtiment : synthèse des enquêtes de 2003 et 2004, conclusions et recommandations*, Cabinet EMSIS, juillet 2004.

d'horaires lourds et décalés, ils sont considérés le plus souvent davantage comme des métiers d'entrée dans la vie active que comme des emplois dans lesquels on fera carrière[60].

2.3.2.2. Une orientation par défaut

Du fait de ce déficit d'image, les formations conduisant aux métiers de l'hôtellerie-restauration sont souvent proposées aux élèves jugés les moins aptes à poursuivre des études longues. Cette orientation par défaut, fondée le plus généralement sur des critères d'aptitudes théoriques, et non pas sur les dispositions pratiques, relationnelles et techniques indispensables à ces métiers de service, a pour conséquence l'importance de l'échec scolaire constaté dans ces disciplines.

2.3.2.3. Des phénomènes de déperdition en cours de formation

Concernant les formations pour les métiers présentant des tensions particulières, tels ceux de serveur ou de cuisinier (voir ci-dessus, page 17), les flux de formés paraissent suffisants au regard des emplois proposés. Pourtant, dans ces métiers, on note des difficultés de recrutement de personnel qualifié. Il existe donc des phénomènes de déperdition au cours de la formation ou au moment de l'insertion professionnelle. Ceux-ci peuvent s'expliquer par le fait que **des jeunes sortant de formation initiale ne trouvent pas toujours sur le marché du travail des postes correspondants à leurs aspirations et à la qualification qu'ils ont préparée**. Dès lors, une partie d'entre eux se dirigent immédiatement vers d'autres secteurs d'activité et d'autres métiers, qui ne sont pas soumis aux mêmes conditions d'exercice, ou occupent, pour un temps, des postes moins qualifiés, avant de quitter également le secteur. **Les contraintes propres à l'exercice des métiers de l'hôtellerie-restauration peuvent également ne pas toujours correspondre à l'image que les jeunes se faisaient du métier au cours de leur formation**[61].

2.3.2.4. Une forte proportion de ruptures de contrats d'apprentissage

L'hôtellerie-restauration connaît en outre une forte proportion de ruptures de contrats d'apprentissage, surtout dans les premières semaines d'activité. Ces ruptures sont dues à la **méconnaissance du secteur** et à la **préparation insuffisante des jeunes** à leur entrée dans la vie active dans le cadre d'un contrat de travail avec formation, mais aussi au **rôle éducatif inégal joué par les entreprises auprès des jeunes** en formation alternée ou en premier emploi[62].

2.3.2.5. Un nombre préoccupant de démissions

Le nombre de démissions en cours de contrats est préoccupant (29,2 %, contre 16,2 % dans les autres secteurs). **Ce chiffre particulièrement élevé révèle un malaise évident dans l'emploi**. Soit **le salarié n'a pas réellement choisi son métier et les conditions de travail** (horaires éclatés et décalés, intensité du travail importante, salaires et perspectives de carrière faibles, saisonnalité de l'activité) ne lui conviennent pas, **soit la formation ne l'a pas réellement préparé aux sujétions de ce type d'activité**, soit enfin, dans un certain nombre de cas, **l'absence de respect du droit du travail peut conduire à cette fréquence des ruptures de contrats**. Compte tenu de ces éléments, les employeurs du secteur ont du mal non seulement à recruter le personnel nécessaire au bon fonctionnement de leurs établissements, mais aussi à conserver leurs salariés. Fait symptomatique, l'hôtellerie-restauration, qui représente 5,2 % des salariés du tertiaire, enregistre à elle seule 10,7 % des mouvements de main-d'œuvre du tertiaire. Il convient toutefois de noter que ce chiffre élevé inclut la mobilité indispensable à la construction du parcours d'expérience. **En ce sens, le *turn-over* n'est pas obligatoirement une faiblesse de la profession**.

---

[60] DAGUIN André (rapporteur), *Quelle stratégie pour l'hôtellerie dans l'économie française ?*, Conseil économique, social et environnemental, octobre 2006.
[61] *Contrat d'objectifs professionnels industrie-hôtelière 2004-2008*, Conseil régional de Bourgogne, février 2004.
[62] *Ibidem*.

2.3.3. Analyse des principales causes de tensions dans le secteur de la métallurgie

2.3.3.1. Un déficit d'image

La branche métallurgique souffre d'un déficit chronique en personnels qualifiés et en compétences connexes. Cette désaffection est due pour partie à des facteurs endogènes, comme l'**image tronquée et stéréotypée qui pèsent sur les métiers, à savoir la pénibilité du travail, le faible niveau de rémunération, les carrières**[63].

2.3.3.2. Une désaffection pour les filières scientifiques et techniques

Même si elle est difficilement quantifiable avec précision, **la désaffection des jeunes pour les études scientifiques et technologiques est manifeste**. Ainsi, le nombre d'étudiants dans les facultés des sciences a-t-il connu en dix ans une baisse de 10 % alors que, dans le même temps, le nombre total des étudiants était en légère croissance.

Selon un récent rapport du Haut conseil de la science et de la technologie, l'enseignement de la technologie apparaît souvent si rébarbatif et décalé par rapport à leur environnement, que les élèves ne se dirigent ensuite vers les séries technologiques du second cycle général et technologique ou vers le second cycle professionnel, qu'en cas d'échec dans les disciplines d'enseignement général[64].

2.3.3.3. Un gisement de compétences encore non valorisé

Le positionnement des femmes dans les métiers de la métallurgie demeure faible, malgré une volonté de féminisation de la branche depuis plusieurs années. L'UIMM de Bourgogne a signé en juin 2006 avec l'Etat, le Conseil régional de Bourgogne, l'ASSEDIC et l'Académie de Dijon un contrat d'objectifs territorial de la métallurgie. Ce contrat évoque parfois la question de la place des femmes mais a du mal à dépasser le constat[65].

2.3.3.4. La transmission des savoir-faire

A l'heure où de nombreuses compétences vont quitter les entreprises, du fait du vieillissement de la profession, **la transmission de savoir-faire doit se trouver intégrée au cœur d'une politique plus large de gestion des ressources humaines**. Ce processus primordial, tant pour l'intégration du jeune et son développement, que pour l'entreprise **est trop souvent encore limité à sa plus simple expression**. En effet, peu d'entreprises engagent spontanément des démarches de ce type, alors que leur avantage concurrentiel repose le plus souvent sur la compétence professionnelle des salariés et sur un ou plusieurs savoir-faire spécifiques détenus par certains collaborateurs. **Dans les TPE et PME, les compétences clés détenues par les travailleurs d'expérience sont rarement analysées et formalisées. Aussi, le départ de ces salariés fragilise l'entreprise**.

2.3.4. Analyse des principales causes de tensions dans le secteur de la santé et du social

2.3.4.1. Une pyramide des âges préoccupante pour certaines professions

La pyramide des âges des professions de santé indique pour nombre d'entre elles un vieillissement. Trois disciplines, en particulier, voient coexister une part importante de 55 ans et plus avec un faible pourcentage de moins de 35 ans. Il s'agit des **médecins généralistes, des médecins spécialistes et des chirurgiens-dentistes**. Ces professions enregistrent une baisse de leurs

---

[63] *Ibidem*.

[64] *Avis sur la désaffection des jeunes pour les études scientifiques supérieures*, Haut conseil de la science et de la technologie, avril 2007.

[65] Dominique GALLET, Jean-François MICHON (rapporteurs), *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bourgogne*, CESR de Bourgogne, 14 décembre 2006.

effectifs (récente pour les généralistes, plus ancienne pour les dentistes) ou une relative stabilisation (pour les spécialistes). **Elles apparaissent donc particulièrement fragiles et vont voir leur démographie se dégrader dans les années à venir**. Pour les médecins, la durée de formation avoisinant les 10 ans, l'augmentation récente du *numerus clausus* commencera à porter ses fruits seulement dans quelques années[66].

2.3.4.2. Un appareil de formation dont les capacités doivent être ajustées[67]

En ce qui concerne les formations, le diagnostic montre que **l'appareil de formation de la Région permet de diplômer suffisamment de professionnels dans la plupart des métiers, mais que les effectifs formés doivent être ajustés à ceux des emplois disponibles**, notamment en ce qui concerne les soins infirmiers, dont le quota de 800 places est largement à la hauteur des besoins, mais qui affichent une forte déperdition en cours d'études. Une partie des élèves change d'orientation pour rejoindre les formations d'aide-soignant en fin de première année, avec pour résultat l'octroi de 623 diplômes en 2005. Cela concerne également les cadres de santé, dont le quota n'avait pu être relevé en 2000, et les aides-soignants qualifiés pour répondre aux exigences des établissements médicalisés.

2.3.4.3. Des difficultés de recrutement qualitatives[68]

Des difficultés de recrutement qualitatives sont observées pour les postes d'encadrement dans la petite enfance, de responsables de secteur dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et dans les unités territoriales des conseils généraux.

Des professionnels correctement préparés aux évolutions des modes de prise en charge des personnes âgées ou des handicapés font également défaut.

Les candidats, que reçoivent les employeurs, ne possèdent pas toujours les compétences relationnelles et sanitaires nécessaires à l'exercice de ces fonctions.

2.3.4.4. Le manque d'attractivité de la médecine générale

Nationalement, la médecine générale souffre d'un manque d'attractivité mis en évidence par le nombre de poste restés vacants dans cette discipline. **En Bourgogne, ce constat est encore plus marqué : seulement 43 % de postes de médecine générale ont été pourvus, contre 81 % au niveau national**[69].

Le manque d'attractivité de l'exercice libéral de la médecine générale réside en partie dans un paiement à l'acte peu attirant pour les jeunes médecins, car de plus en plus éloigné de la pratique et des missions du généraliste (coordination, prévention, éducation à la santé, synthèse du dossier…).

2.3.4.5. Une mobilité peu favorable à la Bourgogne

En 2008, sur les 128 étudiants de la faculté de médecine, 64 seulement ont choisi un poste en Bourgogne, 60 sont partis volontairement[70] et 4 sont partis contraints par le choix de spécialité. Même si la Bourgogne a davantage retenu ses étudiants qu'en 2007, **la faculté de médecine de Dijon figure toujours parmi celles qui enregistrent le plus grand nombre de départs volontaires**

---

[66] David BRION, *Les profession de santé en Bourgogne : situation démographique au 1er janvier 2007*, DRASS de Bourgogne, novembre 2007.
[67] *Schéma régional des formations sanitaires en Bourgogne (2007-2010)*, Conseil régional de Bourgogne, 2007.
[68] *Schéma régional des formations sociales en Bourgogne (2007-2010)*, Conseil régional de Bourgogne, 2007.
[69] David BRION, *Etudes de médecine : l'affectation des internes en Bourgogne suite aux épreuves nationales classantes 2008*, DRASS de Bourgogne, février 2009.
[70] Départ volontaire : départ de la subdivision où l'étudiant a validé son DCEM, bien qu'il restait encore à l'étudiant au moins un poste de la discipline voulue dans sa subdivision.

de ses étudiants (47 %, contre 28 % au niveau national), ce qui la place au cinquième rang, derrière Angers (67 %), Tours (62 %), Poitiers (54 %) et Limoges (51 %)[71].

2.3.4.6. Une diminution du vivier traditionnel de recrutement pour certains métiers du secteur social

L'ensemble des métiers d'aide aux personnes fragiles risque de se heurter à des difficultés majeures de recrutement, particulièrement en ce qui concerne les aides à domicile. En effet, celles-ci sont massivement recrutées parmi les femmes de 40 ans et plus, sans diplôme et reprenant une activité après être restées longtemps inactives, généralement pour élever leurs enfants. **Or, dans les années à venir, ce vivier traditionnel de recrutement va largement diminuer** : si les générations de femmes de 40 ans en 2005 ne sont que 39 % à être titulaires d'un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat, ce sera le cas de 68 % de celles qui auront 40 ans en 2015[72]. **Ce public risque donc de se tourner vers des secteurs plus attractifs**.

2.4. QUELQUES ELEMENTS DE PROSPECTIVE

2.4.1. Pour l'année 2009[73]

La crise économique et ses conséquences ont mis à mal les perspectives optimistes d'évolution du marché de l'emploi et poussé de nombreux secteurs d'activité à la prudence. Voici les secteurs dont les perspectives de recrutement sont les plus solides en 2009.

Avec le vieillissement inéluctable de la population, les services d'aide à la personne et d'assistance au grand âge vont continuer à se développer en 2009. Outre des salariés chargés des services eux-mêmes, les sociétés qui les proposeront auront aussi besoin d'employés en charge de l'encadrement, de la gestion, des aspects commerciaux… Un domaine proche, celui de la santé, va également avoir besoin de personnel soignant et d'encadrement. **Le ministère de la Santé estime qu'hôpitaux et maisons de retraite recruteront environ 25 000 personnes en 2009**.

Si la consommation est en baisse, de nombreux magasins devraient continuer néanmoins à s'ouvrir, notamment dans les secteurs du hard-discount et du low-cost, ce qui implique le recrutement de directeurs de magasins, de cadres et d'employés. La grande distribution, qui a traditionnellement du mal à recruter des chefs de rayons, devrait elle aussi proposer de nombreux emplois en 2009.

Avec le départ massif de la génération du baby-boom à la retraite, le domaine de l'assurance devrait lui aussi continuer à recruter en 2009, d'autant plus que les assurances jouent un rôle important en période de crise dans la gestion des risques. Cadres et commerciaux seront les premiers concernés par les offres.

Actuellement en plein développement, **le domaine des énergies renouvelables bénéficie d'une conjoncture favorable, entre le coût important des énergies dites classiques et l'intérêt grandissant du public**. Les créations d'emploi devraient donc continuer à croître dans ce secteur, et concerner aussi bien l'installation que la commercialisation de produits et systèmes mettant en œuvre des énergies renouvelables.

Autre secteur qui a du mal à combler ses besoins depuis des années et qui devrait continuer à recruter : la construction, d'autant que si le nombre de mises en chantier a baissé, **de nombreux chantiers déjà entamés ou prévus n'ont pas été remis en question par la crise**. Les offres devraient

[71] David BRION, *Etudes de médecine : l'affectation des internes en Bourgogne suite aux épreuves nationales classantes 2008*, DRASS de Bourgogne, février 2009.
[72] Olivier CHARDON, Marc-Antoine ESTRADE, *Les métiers en 2015*, DARES, janvier 2007.
[73] www.pole-emploi.org.

concerner des postes de conducteurs de travaux, de chefs de chantier et d'opérateurs, mais également de soudeurs, de maçons ou de coffreurs.

La filière hôtellerie-restauration devrait continuer à proposer des postes, notamment en salle, où le personnel de service perdure rarement et a besoin d'être renouvelé régulièrement, et en cuisine, où le personnel qualifié et le nombre de jeunes diplômés ne sont pas suffisants pour faire face à la demande des recruteurs.

2.4.2. A l'horizon 2015[74]

Selon la DARES, **les départs en fin de carrières devraient augmenter dans les années qui viennent pour finalement se maintenir à un niveau durablement élevé**, même si les réformes des retraites et les politiques visant à améliorer la situation de l'emploi des seniors peuvent permettre de lisser cette augmentation. Cette forte hausse, combinée à des arrivées légèrement en baisse de jeunes sur le marché du travail conduirait à un changement de régime de renouvellement de la main-d'œuvre marqué par **une stagnation durable de la population active**. Il restera toutefois des marges de progression de la population active du côté des femmes, des seniors et des jeunes. **Ces mécanismes se traduiraient par l'apparition de difficultés de recrutement, c'est-à-dire par un allongement du temps nécessaire pour finaliser une embauche**. Mais ces difficultés ne seraient pas généralisées. Elles resteraient circonscrites à certains métiers.

Entre 2005 et 2015, l'économie devrait poursuivre sa tertiarisation. Cinq domaines professionnels des services devraient ainsi concentrer l'essentiel des créations d'emploi : ce sont les services aux particuliers (400 000), la santé et l'action sociale (308 000), les transports et la logistique (225 000), les métiers administratifs (197 000) et le commerce et la vente (194 000).

Le vieillissement de la population, le maintien de la fécondité, les transformations du rôle des femmes pourraient soutenir l'emploi des services aux particuliers, de la santé et de l'action sociale avec des aides à domicile, des assistants maternels, des aides-soignants et des infirmiers plus nombreux.

L'économie mondialisée induirait toujours plus d'échanges de marchandises, exigeant un nombre croissant de manutentionnaires et de chauffeurs. Les entreprises continueraient à développer leurs fonctions commerciales pour accroître ou conserver leur part de marché.

Les gains de productivité engendrés par la diffusion des nouvelles technologies et les nouvelles organisations du travail qui peuvent en découler, limiteraient les besoins en personnel sur tous les postes administratifs. Ainsi, le nombre d'emplois administratifs de la fonction publique d'Etat pourrait baisser, y compris au niveau des cadres. Dans le privé, les besoins de secrétaires au sens strict seraient en baisse. Les fonctions administratives dans les transports, la banque et l'assurance devraient être de plus en plus tournées vers la clientèle (communication, vente, prestation de services ou d'assistance) et donc demander des compétences relationnelles importantes dans un contexte où les nouvelles technologies permettent une intensification forte du travail et un contrôle important de sa qualité. **Le renouvellement des générations du baby-boom devrait offrir de nombreux débouchés, mais la montée des compétences exigées pourraient se traduire par une forte concurrence et rendre l'accès à l'emploi difficile pour les diplômés de niveau inférieur au baccalauréat**.

La tertiarisation de l'économie n'impliquerait pas pour autant la disparition des ouvriers. Le développement de la circulation des biens nécessiterait ainsi plus de manutentionnaires qualifiés.

Globalement, **dans le BTP, l'emploi serait orienté à la hausse pour la plupart des familles professionnelles (FAP) qualifiées**. Cette dynamique serait portée par les rénovations, qui prendraient le

[74] Olivier CHARDON, Marc-Antoine ESTRADE, *Les métiers en 2015*, DARES, janvier 2007.

pas sur la construction neuve, l'évolution des réglementations et surtout des normes de qualité, la complexification des chantiers. La pénurie actuelle de logements sociaux et l'inadaptation d'une partie du parc aux évolutions de la société (décohabitation, maintien de la natalité, vieillissement et maintien à domicile des personnes âgées) soutiendraient aussi l'activité du secteur.

Sur l'ensemble des métiers industriels, l'emploi serait plutôt en baisse, mais le positionnement sur des segments à forte valeur ajoutée soutiendrait la demande de travail dans de nombreuses familles d'ouvriers qualifiés et de techniciens. Dans sept familles professionnelles, le taux de renouvellement annuel des emplois serait nettement supérieur à la moyenne (3,9 %, contre 3 %), avec en particulier quatre métiers industriels : les ouvriers qualifiés du travail des métaux par usinage, les ouvriers qualifiés des industries du process, les ouvriers qualifiés du bois et ceux des industries graphiques. Les compétences requises seront souvent très élevées, notamment dans la maîtrise des systèmes automatisés. **Le déficit d'image des métiers d'ouvriers, renforcé par le déclin global de l'emploi industriel, les compétences pointues exigées, les difficultés d'accès pour les femmes et de plus en plus pour les jeunes inexpérimentés, seraient autant de facteurs susceptibles d'alimenter des tensions sur le marché du travail des ouvriers qualifiés**.

A l'inverse, **la plupart des départs en fin de carrière d'ouvriers non qualifiés de l'industrie ne seraient pas remplacés.** Les conditions d'insertion professionnelle des jeunes gens peu diplômés risqueraient donc d'être problématiques s'ils ne peuvent ou ne souhaitent pas s'orienter vers des emplois plus porteurs.

en milliers	Emploi 2015	Créations nettes d'emploi 2005-2015	Départs de l'emploi 2005-2015	Postes à pourvoir entre 2005-2015	% femmes en 2002
J0 ONQ manutention	439	39	70	108	34 %
B0B3 ONQ gros et second œuvre bâtiment	264	- 4	54	50	3 %
E0 ONQ process	246	- 75	86	11	41 %
C0 ONQ électricité et électronique	45	- 11	12	1	60 %
D0 ONQ enlèvement ou formage métal	36	- 17	12	- 5	30 %
F0F2 ONQ textile, cuir et bois	31	- 41	31	- 11	50 %
D3 ONQ mécanique	102	- 70	31	- 39	22 %
Ensemble des FAP d'ouvriers non qualifiés	1 165	- 180	297	117	30 %
Ensemble des 80 FAP	*25 506*	*1 513*	*6 007*	*7 520*	*45 %*

Figure 9 – Evolution des FAP d'ouvriers non qualifiés (2005-2015)
Source DARES, CAS, INSEE

Le diagnostic sur les évolutions de l'emploi et les risques de déséquilibres doit intégrer une dimension territoriale. Le risque de coexistence d'un chômage important et de difficultés à recruter sera en effet accru si la localisation des emplois ne correspond pas à celle des personnes susceptibles de les occuper. **Dans les grandes agglomérations, la durée et le coût des trajets domicile-travail, l'accès, le coût et la qualité de l'habitat seraient de plus en plus des éléments clés pour attirer et conserver les actifs**, notamment les familles avec enfants et les ménages populaires. Les emplois faiblement rémunérés et situés dans des zones peu accessibles aux ménages modestes pourraient donc s'avérer difficiles à pourvoir. Des difficultés à recruter pourraient ainsi apparaître dans les très grandes agglomérations aux deux extrêmes de l'échelle des qualifications : en haut du fait de la concentration de la demande de travail, et en bas par la faiblesse de l'offre à proximité des lieux de travail. **Dans les zones rurales caractérisées par un repli démographique marqué, ce sont tous les emplois directement liés aux services à la personne qui seraient menacés**. La capacité de l'industrie à se porter sur des segments à forte valeur ajoutée dans ces territoires dépendrait évidemment de la faculté de ces derniers à conserver et à attirer les actifs qualifiés nécessaires en leur offrant un environnement de qualité (accessibilité aux services et aux infrastructures, opportunités d'emploi pour le conjoint, vie sociale et culturelle…).

3. LES DISPOSITIFS ET OUTILS EXISTANTS

Compte tenu de la multitude d'outils et de dispositifs existants, cet exposé ne prétend évidemment pas à l'exhaustivité. Nous nous concentrerons sur les actions menées par les instances de concertation (comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et conseils de l'Education nationale (CAEN et CDEN)), Pôle emploi, les branches professionnelles étudiées dans ce rapport et le Conseil régional. Mais nous n'oublions pas que nombre d'acteurs interviennent pour résoudre les tensions : départements, missions locales, maison de l'emploi…

Il convient par ailleurs de noter qu'un certain nombre d'initiatives décrites dans cette étude n'en sont pour l'heure qu'au début de leur mise en œuvre et qu'il n'est pas possible de fournir des éléments d'évaluation.

Enfin, cette analyse pourra sans doute paraître déséquilibrée. **Il ne s'agit évidemment pas pour nous de privilégier tel secteur plutôt qu'un autre**. L'inégalité de traitement est principalement due au fait que certaines branches ont mis en place des actions plus précocement que d'autres. C'est le cas, par exemple, du BTP, qui est le seul secteur à avoir signé un deuxième contrat d'objectifs professionnels.

3.1. LES INSTANCES DE CONCERTATION

3.1.1. Le comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)[75]

Les CCREFP sont des instances régionales quadripartites réunissant tous les acteurs concernés sur le champ de la formation professionnelle. Ils sont présidés conjointement par le préfet de région et le président du Conseil régional. Les textes prévoient qu'ils peuvent se doter des commissions nécessaires à leur fonctionnement, notamment en matière d'information, d'orientation, de VAE, de formation des demandeurs d'emploi et de formation en alternance, ainsi que d'un secrétariat permanent.

Empilées au fur et à mesure des nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires sur la formation professionnelle, l'apprentissage et l'emploi, **les compétences des CCREFP vont des plus spécifiques aux plus générales**.

Ils ont pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Ils sont notamment chargés des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques.

Les CCREFP sont également informés par les services compétents de l'Etat du montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution au financement des contrats de professionnalisation, ainsi que des contrats de progrès quinquennaux conclus entre l'Etat, l'ANPE et l'AFPA.

Parmi les autres compétences des CCREFP, on peut citer, à titre d'illustration, celles concernant l'apprentissage (avis avant création de structures d'apprentissage, adaptation de la durée du contrat d'apprentissage, financement et contrôle de l'apprentissage…), celles inscrites dans le Code de l'éducation (avis sur le PRDF, les programmes régionaux de formation, sur les contrats d'objectifs territoriaux, sur les écoles de la 2ème chance…) ou dans le Code de l'action sociale et des familles

[75] François BERTHELON (rapporteur), *La gouvernance régionale de la formation professionnelle*, ACESRF, décembre 2008.

(avis sur le schéma régional regroupant les schémas départementaux d'organisation sociale et médico-sociale d'une même région…).

Selon le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), ces diverses compétences mériteraient d'être revues, d'autant qu'elles sont loin d'être toutes exercées, même celles qui apparaissent centrales comme la consultation pour avis avant adoption du PRDF. Toujours d'après l'analyse du CNFPTLV, ces instances fonctionnent selon trois grandes modalités. Ainsi, quelques CCREFP ont-ils essentiellement un rôle de consultation formelle, une majorité sont des lieux d'animation et de concertation, enfin quelques-uns ont un rôle de co-construction et de coordination des politiques régionales d'emploi et de formation professionnelle.

3.1.2. Les conseils de l'Education nationale (CAEN et CDEN)[76]

Le conseil académique de l'Education nationale (CAEN) institué dans chaque académie est composé de 72 membres : un tiers d'élus, un tiers de représentants des personnels, un tiers de représentants des usagers (parents, étudiants, syndicats...). Il est présidé par le préfet de région ou le président du Conseil régional[77].

Au titre des compétences de l'Etat, le CAEN est consulté sur[78] :

- la structure pédagogique générale des lycées, des établissements d'éducation spéciale, des lycées professionnels maritimes et des établissements d'enseignement agricole ;
- la liste annuelle des opérations de construction ou d'extension des collèges, des lycées, des établissements d'éducation spéciale, des lycées professionnels maritimes et des établissements d'enseignement agricole ;
- les modalités générales d'attribution des moyens en emplois et des dotations en crédits ou en nature au titre des dépenses pédagogiques ;
- les orientations du programme académique de formation continue des adultes.

S'agissant de l'enseignement supérieur, le conseil est consulté sur les aspects régionaux de la carte des formations supérieures et de la recherche.

Au titre des compétences de la Région, le CAEN est consulté sur :

- le schéma prévisionnel des formations des collèges, des lycées, des établissements d'éducation spéciale, des lycées professionnels maritimes et des établissements d'enseignement agricole ;
- le programme prévisionnel des investissements relatifs aux lycées, aux établissements d'éducation spéciale, aux lycées professionnels maritimes et aux établissements d'enseignement agricole ;
- les modalités générales d'attribution des subventions allouées à ces établissements.

Le conseil est également consulté sur le plan régional de développement des formations de l'enseignement supérieur, ainsi que sur les aspects universitaires des programmes pluriannuels d'intérêt régional en matière de recherche.

Les conseils départementaux de l'Education nationale (CDEN) sont composés de représentants des collectivités locales, des personnels des établissements d'enseignement et de formation et des usagers (parents d'élèves, associations...).

---

[76] *Ibidem*.
[77] *Code de l'Education nationale*, articles L234-1 à L34-8.
[78] *Ibidem*, article R234-10.

Les CDEN peuvent être consultés, donner des avis ou formuler des vœux dans tous les domaines concernant l'organisation et le fonctionnement du service public d'enseignement dans le département ou l'académie. Il est obligatoirement consulté sur[79] :

- la répartition entre les communes intéressées, à défaut d'accord entre celles-ci, des charges des écoles maternelles, des classes enfantines et des écoles élémentaires publiques ;
- la répartition des emplois dans les écoles publiques (carte scolaire) ;
- le règlement type départemental des écoles maternelles et élémentaires ;
- la structure pédagogique, les modalités d'attribution des moyens en emplois et financiers, les investissements et subventions prévus pour les collèges ;
- le montant de l'indemnité de logement allouée dans chaque commune aux instituteurs ;
- l'organisation et le fonctionnement des transports scolaires...

A **l'heure actuelle, la valeur ajoutée de ces instances pour faire évoluer l'offre de formation n'est pas avérée, leur fonctionnement ne prévoyant pas de concertation réelle**. Dans de nombreuses régions en effet, une seule séance annuelle traite des questions de formation, ce qui donne lieu à une succession d'interventions sans liens.

3.2. POLE EMPLOI[80]

Pôle emploi, créé par la fusion de l'ANPE et de l'ASSEDIC, va poursuivre les missions de ces deux organismes. Son objectif est de simplifier les démarches de demandeurs d'emploi.

Le développement d'une nouvelle offre de services tout au long de l'année 2009 doit permettre **la mise en place d'un service plus personnalisé**. Un conseiller personnel sera ainsi au service de chaque chômeur. Il l'accompagnera dans ses démarches, de l'indemnisation à l'aide au retour à l'emploi. Au-delà des offres d'emploi, le demandeur d'emploi se verra informé et orienté, selon sa situation, sur les actions de formation, les mesures d'aide à l'embauche et les aides à la mobilité et à la reprise d'emploi.

En outre, Pôle emploi va **renforcer ses actions vers les publics en difficultés** (les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), les jeunes, les seniors…) et offrir des aides harmonisées aux chercheurs d'emploi qu'ils soient indemnisés ou non. Trois parcours personnalisés seront proposés en fonction du profil et de la distance à l'emploi.

Enfin, **il accompagnera les entreprises dans leurs recrutements** : de la simple parution de l'offre à l'assistance au recrutement, la présélection des candidats et le suivi des premiers mois dans l'emploi. Il développera les forums pour l'emploi destinés à faciliter la rencontre entre les entreprises et les chercheurs d'emploi. Pôle emploi aidera également les entreprises dans l'analyse de leurs besoins pour faire émerger de nouvelles offres.

3.2.1. Panorama des aides

3.2.1.1. Aides à la recherche et à la reprise d'emploi

Ces aides visent à lever les freins à la recherche active ou à la reprise d'un emploi. Elles prennent la forme de bons de déplacement, de bons de transport, d'aide à la double résidence ou au déménagement.

Une aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI) est également attribuée aux parents pour lesquels une reprise d'emploi ou une entrée en formation génère des coûts de garde d'enfants. Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation de parents isolés (API), de minima

[79] *Ibidem*, article R235-11.
[80] www.pole-emploi.org.

sociaux ou non indemnisés et élevant seul un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 10 ans.

3.2.1.2. Aides au développement des compétences

Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

Cette aide vise les employeurs sous statut privé n'ayant pas licencié économiquement au cours des douze derniers mois précédent la demande et les demandeurs d'emploi inscrits nécessitant une adaptation au poste proposé. L'action de formation ne peut excéder 4 mois et 450 heures en entreprise et/ou en organisme de formation et peut se faire à temps plein ou temps partiel. Elle peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante précédant un contrat de professionnalisation. **Pendant la durée de la formation, le demandeur d'emploi est stagiaire de la formation professionnelle rémunérée**. A ce titre, il perçoit l'aide au retour à l'emploi formation (AREF) s'il est indemnisé, ou une rémunération au titre du livre VI du Code du travail s'il ne l'est pas. Il peut aussi bénéficier d'une prise en charge d'une partie des frais liés à la formation (transport, restauration, hébergement) via l'aide aux frais associés à la formation (AFAF).

Action de formation conventionnée par Pôle emploi (AFC)

Ces actions sont prescrites par Pôle emploi dans le but de renforcer les capacités professionnelles des demandeurs d'emploi en vue de répondre à des besoins de qualifications identifiés au niveau territorial ou professionnel. Une AFC peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante précédant un contrat de professionnalisation lorsque cette action ne peut être mise en place par le biais de l'AFPR. Le volume horaire maximum pour ces actions est fixé au niveau régional. L'aide moyenne au financement de la formation par bénéficiaire est fixée à 3 000 euros sur la base d'une durée moyenne de 600 heures. Elle est destinée à financer les frais de formation (coûts pédagogiques) et les frais de dossier et d'inscription. Pendant la durée de la formation, le bénéficiaire est stagiaire de la formation professionnelle.

Aide aux frais associés à la formation (AFAF)

Cette aide permet de dédommager les demandeurs d'emploi de certains frais annexes aux coûts de formation. Elle concerne tout demandeur d'emploi suivant une AFPR, une AFC ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) prescrite et financée par Pôle emploi et s'inscrivant dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). L'AFAF couvre les frais de transport dès lors que la formation se déroule à 60 km aller/retour du lieu de résidence du demandeur d'emploi, les frais de restauration et, le cas échéant, les frais d'hébergement. Le montant de l'aide ne peut excéder 665 euros par mois et 2 500 euros pour l'ensemble de la formation.

3.2.1.3. Rémunération des formations

Rémunération des formations Pôle emploi (RFPE)

Cette aide concerne les demandeurs d'emploi suivant une AFPR ou un AFC et ne touchant plus des allocations d'assurance chômage au jour d'entrée en formation ou percevant l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation temporaire d'attente (ATA).

3.2.1.4. Aides à l'embauche

Aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Cette action s'adresse aux demandeurs d'emploi justifiant d'au moins trois ans d'expérience professionnelle ou de bénévolat en lien avec la certification visée. Elle porte sur la prise en charge des dépenses liées à l'obtention de la qualification.

Aide forfaitaire à l'employeur dans le cadre du contrat de professionnalisation

L'employeur qui embauche une personne dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peut bénéficier de l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) sous réserve qu'il n'a pas procédé à un licenciement économique dans les douze mois précédant l'embauche. Il doit en outre être à jour de ses contributions, relever du régime d'assurance chômage à titre obligatoire et embaucher un demandeur d'emploi bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), âgé de 26 ans et plus. Le montant de l'aide est de 200 euros par mois dans la limite de la durée de l'action de professionnalisation et d'un total de 2 000 euros pour un même contrat.

3.2.2. Les plateformes de vocation

Les plateformes de vocation ont été créées par le plan national de cohésion sociale. Elles sont destinées à favoriser l'insertion des jeunes sur les métiers en tension et les secteurs porteurs. Elles concernent les 16-26 ans, du niveau VI (sortie du système éducatif sans diplôme en fin de cinquième ou de quatrième), au bac + 2 non validé. Dès son ouverture, le dispositif a été élargi aux adultes. L'évaluation, l'orientation et l'insertion des jeunes sur ces plateformes se font à partir de la méthode de recrutement par simulation. **Cette procédure doit permettre d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés**[81] nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme.

Les premières plateformes ont été mises en place en Bourgogne à la fin de l'année 2005. Leur activité porte ses fruits : la plateforme de Saône-et-Loire, installée à Chalon-sur-Saône, a évalué 250 candidats en cinq mois, 48 d'entre eux ayant retrouvé le chemin de l'entreprise[82]. **En Bourgogne, les métiers suivants sont éligibles au dispositif : intervenant à domicile, serveur, maçon, conducteur de transports de marchandises, cuisinier**. Chaque département peut cependant modifier cette liste en fonction des besoins spécifiques de son économie. Ainsi, la Saône-et-Loire évalue-t-elle des employés polyvalents de restauration et des téléacteurs[83], et la Côte-d'Or des employés de plateforme logistique et des employés de libre-service.

3.3. LES ACTIONS PAR BRANCHES PROFESSIONNELLES

3.3.1. Le bâtiment et les travaux public (BTP)[84]

3.3.1.1. L'information et la promotion des métiers

Opération « Coup de jeune au bâtiment »[85]

Entre 2000 et 2005, la Fédération française du bâtiment (FFB) a conduit l'opération « Coup de jeunes au bâtiment », qui a permis, de faire évoluer l'image des entreprises du secteur : véhicule propre et rangé, tenue de travail propre et uniformisée… Durant cette période, plus de quarante collèges ont été associés à cette opération et 2 280 jeunes informés.

[81] Les habiletés constituent l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail. Elles sont transférables d'une situation à une autre ou d'un emploi à un autre. Les habiletés peuvent donc être développées dans le cadre professionnel ou en dehors, et ne transparaissent pas forcément dans le CV du candidat : par exemple, un passionné de maquettes ou une brodeuse ont sûrement développé, grâce à leur passion, la minutie et la précision recherchées comme pour la fabrication de cartes à puces.

[82] Jean-Philippe CHAPELON, *Métiers en tension : plateformes de vocation, l'emploi par la détection des habiletés*, Le Bien public, 27 juin 2006.

[83] Personne qui travaille au moyen d'un téléphone dans les domaines de la vente, du dépannage à distance, des sondages.

[84] *Contrat d'objectifs du bâtiment et des travaux publics en Bourgogne 2008-2013*, Conseil régional de Bourgogne, mars 2008.

[85] Audition de Roland BACHELARD, Président de la commission « emploi-formation » de la Fédération française du bâtiment Bourgogne.

Opération « Un jeune, un jour, une entreprise »[86]

Cette action s'est mise en place en Bourgogne en 2005. Dans ce cadre, **les entrepreneurs du bâtiment consacrent une journée à un jeune pour lui montrer la diversité de leurs chantiers, lui présenter l'univers de la construction et le métier de chef d'entreprise**. Les cibles prioritaires sont les collégiens et les lycéens de l'enseignement général ou technologique, mais l'opération peut s'adresser aussi à des étudiants de grandes écoles. **Les objectifs de cette action sont de faire partager la passion de construire, de permettre aux entreprises d'attirer, de recruter et de former la main-d'œuvre qui leur est nécessaire, et de faire émerger des vocations de chef d'entreprise**. Cette opération se poursuivra en 2009, sous l'appellation « Un jour, une entreprise », mais sera organisée en direction des enseignants, permettant ainsi à ces derniers de faire mieux connaître les entreprises du bâtiment.

Opération « Les coulisses du bâtiment »[87]

« Les coulisses du bâtiment » est une opération nationale de la Fédération française du bâtiment (FFB), effective en Bourgogne depuis 2003. Dans ce cadre, **un ou plusieurs chantiers ouvrent leurs portes simultanément dans chaque département bourguignon sur une ou deux journées, afin de sensibiliser aux métiers du bâtiment les différents publics** : collégiens, lycéens, jeunes ou adultes demandeurs d'emploi, professeurs, parents… **Les objectifs de cette démarche sont les mêmes que pour la démarche « Un jeune, un jour, une entreprise »**. En 2007, six chantiers importants ont été ouverts en Bourgogne et ont permis d'accueillir 2 650 visiteurs. L'année dernière, cette opération a intéressé 2 135 personnes dans cinq chantiers de la région.

Opération « Meilleur apprenti peintre et maçon »[88]

La FFB de Bourgogne, avec le concours de l'Union des peintres et le soutien du Conseil régional, a créé le concours du meilleur apprenti peintre de Bourgogne. Cette action existe depuis 10 ans et s'est enrichie il y a quatre ans du concours de meilleur apprenti maçon. La cible prioritaire concerne les jeunes en apprentissage ayant obtenu les meilleurs résultats à l'examen. **Cette initiative vise à valoriser les formations par voie d'apprentissage dans le bâtiment**, à partager la passion de construire avec les jeunes, les parents, les formateurs et les responsables d'entreprise, à permettre à ces derniers de recruter et de former la main d'œuvre qui leur est nécessaire, ainsi qu'à faire émerger des candidatures pour le concours des olympiades.

Stages « Connaître le BTP »[89]

Dans le cadre du précédent contrat d'objectifs ont été organisés des stages de découverte des métiers du BTP à destination des agents des organismes chargés d'informer et d'orienter les demandeurs d'emplois. Depuis 2002, treize sessions ont été organisées, soit 198 participants sur les quatre départements.

L'intérêt suscité par cette initiative a amené la profession à reconduire, dans le cadre du contrat 2008-2013, des sessions de quatre jours à destination des collaborateurs des Espaces jeunes et des Agences locales pour l'emploi, et à mettre en place des sessions de deux jours en discontinu à destination des conseillers d'orientation psychologues et des enseignants. **L'objectif de ces stages est de permettre aux conseillers qui orientent les jeunes de mieux connaître la branche professionnelle, de repérer les caractéristiques et spécificités du secteur, de distinguer les**

[86] Porteurs de projet : FFB Bourgogne et FFB départementales.
[87] Porteurs de projet : FFB Bourgogne et FFB départementales.
[88] Porteurs du projet : FFB Bourgogne et FFB départementales.
[89] Porteur de projet : AREF BTP Bourgogne.

différents types d'emplois et de métiers dans l'ensemble des corps d'état, et enfin d'identifier les profils de compétences requis par les emplois du BTP.

Projet « Bâtir au féminin »[90]

Le projet « Bâtir au féminin » est né en 2004 de la volonté de la FFB d'ouvrir davantage les entreprises du bâtiment aux femmes. **L'évolution des techniques -et des mentalités- lui permet aujourd'hui de recruter aussi bien des hommes que des femmes**. Cependant ces dernières méconnaissent les possibilités d'embauches qui leur sont offertes, se fermant ainsi des accès à l'emploi et privant les entreprises d'une main-d'œuvre indispensable. Relayée au niveau régional, **cette action a démarré en mai 2005 en Bourgogne**. Soutenue par le Fond social européen (FSE), la Délégation régionale aux droits des femmes, le Conseil régional, la FFB s'est donnée trois ans pour insérer deux cents Bourguignonnes dans les entreprises locales. Le dispositif a été mis en place avec le concours de l'association régionale pour l'insertion et la qualification (ARIQ) BTP et du CESAM, deux associations spécialisées dans la formation et l'insertion.

La FFB a mené des campagnes de sensibilisation auprès des femmes, auprès des entreprises et auprès des organismes de placement ou d'orientation. **Des ateliers « Découverte des métiers », des visites d'entreprises ont permis aux femmes d'appréhender la réalité et la diversité des activités du secteur**. Les candidates intéressées (618 au 31 octobre 2007) ont ensuite été reçues en entretien d'orientation pour affiner leur projet professionnel et élaborer leur parcours de formation. Une action de préqualification de 14 semaines leur a été proposée. Les plus motivées (145 au 31 octobre 2007) ont pu ensuite intégrer une entreprise, la majorité par le biais d'un contrat de professionnalisation en alternance.

Information, évaluation et orientation des demandeurs d'emploi vers le BTP[91]

L'information, l'évaluation et l'orientation du public demandeur d'emploi font partie, depuis de nombreuses années, des actions mises en place par la profession du BTP. Cette mission a été confiée à l'ARIQ-BTP Bourgogne depuis 1988. **Elle vise à développer la connaissance du BTP, de ses métiers, des opportunités d'évolution et des emplois, à permettre au demandeur d'emploi d'avoir une meilleure connaissance de lui-même, à accompagner celui-ci dans son processus de décision et d'orientation, en vue d'une insertion dans le secteur**.

3.3.1.2. L'orientation

Module « Découverte professionnelle 3 heures / 6 heures »[92]

Le module « Découverte professionnelle 3 heures » permet d'aborder des situations concrètes en favorisant une découverte du monde du travail et, ainsi, de se projeter dans la réalité du monde professionnel pour mieux anticiper. La « Découverte professionnelle 6 heures » concerne un public d'élèves volontaires en vue de leur mobilisation autour d'un projet de poursuite de formation à l'issue de la classe de troisième en lycée professionnel. **L'objectif de ces actions est d'apporter aux élèves une première connaissance du monde professionnel par une découverte des métiers, du milieu professionnel et de l'environnement économique et social**.

[90] Dominique GALLET, Jean-François MICHON (rapporteurs), *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bourgogne*, CESR de Bourgogne, 14 décembre 2006.
[91] Porteur de projet : ARIQ BTP Bourgogne.
[92] Porteur de projet : Rectorat.

3.3.1.3. La formation initiale

Evaluation des apprentis en amont de la signature du contrat d'apprentissage[93]

Les ruptures de contrat d'apprentissage, bien qu'étant inférieures en Bourgogne par rapport au niveau national, restent encore importantes. C'est pourquoi la profession souhaite mettre en place une évaluation systématique des candidats en amont de la signature d'un contrat. **Cette évaluation doit permettre de vérifier que chaque jeune souhaitant entrer en apprentissage possède la motivation et les aptitudes nécessaires pour intégrer le secteur de façon durable et s'y épanouir**. Le principe de cette action est de systématiser le positionnement et la validation des projets professionnels des jeunes, en appréciant leur motivation, leurs connaissances et habiletés et, le cas échéant, leurs aptitudes physiques. Cette évaluation doit éventuellement permettre de mobiliser d'autres dispositifs (par exemple, le contrat de professionnalisation) mieux adaptés aux candidats et/ou de proposer une réorientation.

Intégration professionnelle après cursus de formation[94]

Les statistiques ont tendance à souligner une certaine évaporation des formés vers d'autres secteurs. Bien que le BTP soit moins affecté que d'autres secteurs professionnels par ce phénomène, la profession souhaite développer des actions concourant à une intégration professionnelle durable. Cela passe, entre autres, par l'organisation et la généralisation de rencontres sous forme d'entretiens individuels entre les jeunes formés et des professionnels.

Formation des maîtres d'apprentissage[95]

Conscients du rôle clé du maître d'apprentissage dans la réussite du parcours, les partenaires sociaux, par les accords de juillet 2004, ont souhaité que l'ensemble des maîtres d'apprentissage salariés bénéficient d'une formation.

Stage longue durée des enseignants en entreprise[96]

La FFB de Bourgogne a piloté en 2005 **un stage long pour un enseignant du Lycée des Marcs d'Or dans une entreprise de gros œuvre de l'agglomération dijonnaise**. Préparation du chantier, définition des modes constructifs, consultations, établissement des plans méthode, suivi de chantiers… sont ainsi devenus les activités quotidiennes de l'enseignant. Par cette initiative, **ce dernier, confronté aux réalités de la vie de l'entreprise, a pu augmenter sa crédibilité tant auprès des élèves qu'auprès des professionnels**. En retour, les professionnels ont été plus réceptifs, ont montré plus de disponibilités, et les échanges avec les enseignants se sont trouvés facilités au bénéfice du jeune.

3.3.1.4. La formation professionnelle continue

Plan « Qualité alternance »[97]

La plan « Qualité alternance » a permis depuis 2004 d'**améliorer le taux d'insertion durable à l'issue des contrats de professionnalisation**. Jusqu'en 2005, cette action a fait l'objet d'un financement particulier du FSE. Aujourd'hui, cette prestation est financée en partie par les organismes paritaires collecteurs agrées (OPCA) dans le cadre des contrats de professionnalisation et, plus particulièrement, des heures d'accompagnement et d'évaluation.

[93] Porteurs de projet : CAPEB Bourgogne, FFB Bourgogne, FRTP Bourgogne.
[94] Porteurs de projet : CAPEB Bourgogne, FFB Bourgogne, FRTP Bourgogne.
[95] Porteurs de projet : CPREF BTP, CAPEB, FFB Bourgogne, FRTP Bourgogne.
[96] Porteurs de projet : CAPEB Bourgogne, FFB Bourgogne, FRTP Bourgogne.
[97] Porteurs de projet : ARIQ BTP Bourgogne.

Accès à la qualification[98]

Les enquêtes de prospectives et d'observation du C2R confirment la dynamique de qualification des salariés du BTP. En effet, si on écarte de l'analyse la part des moins de 25 ans, supposés être encore en formation, on constate que la part des peu qualifiés est de moins en moins significative. Néanmoins, l'**accès à la qualification des ouvriers du BTP demeure une des priorités de la profession au regard de l'évolution des métiers, qui tend vers toujours plus de connaissances**. Cette démarche vise d'une part à mettre en place des actions de préparation à des diplômes, titres ou certificats inscrits au répertoire des certifications professionnelles, d'autre part à développer de nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) dès qu'un corps d'état identifiera un besoin pour un métier.

Encadrement intermédiaire[99]

Toutes les études socio-économiques tendent à montrer **le déficit qu'engendreront les départs massifs à la retraite qui affecteront l'encadrement intermédiaire** : chef d'équipe, chef de chantier, assistant conducteur de travaux... En général, ces postes sont occupés par d'anciens compagnons détenteurs de compétences techniques. L'objectif de ce dispositif est de **développer des actions de formation spécifiques à l'encadrement pour des compagnons aptes à évoluer vers des emplois à responsabilité**.

Création, reprise d'entreprises[100]

Les trois premières années d'existence d'une entreprise sont cruciales puisque c'est le plus souvent pendant cette période que le nombre le plus conséquent de défaillances est constaté. Aussi est-il **essentiel d'apporter aux futurs ou nouveaux chefs d'entreprise les savoirs et savoir-faire fondamentaux qui leur sont nécessaires, par le biais de formations adaptées**. Dans le cadre des engagements de développement de formation (EDDF), deux formations diplômantes destinées à apporter les savoirs fondamentaux nécessaires à la gestion d'une entreprise du bâtiment ont fait l'objet d'une réorientation prenant en compte l'évolution des besoins des nouveaux dirigeants.

Création d'un pôle d'excellence travaux publics[101]

Afin de satisfaire au mieux les entreprises et les apprenants, **le contrat d'objectifs du BTP 2008-2013 prévoit la création d'un pôle d'excellence de formation aux travaux publics** qui permettra, pour chaque métier identifié comme étant en tension ou prioritaire, de proposer un lieu de formation doté de l'ensemble des moyens pédagogiques indispensables à une formation de qualité.

3.3.1.5. La formation des demandeurs d'emploi

Parcours vers l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics[102]

L'objectif de ce dispositif mis en place en 2004 est, à partir d'un emploi identifié dans l'entreprise, de **former en alternance des demandeurs d'emploi par le biais de parcours individualisés**. Les partenaires de cette initiative interviennent à plusieurs niveaux : identification de l'offre d'emploi, repérage de public (motivé et apte), évaluation en milieu de travail, positionnement et mise en place d'un parcours court ou long selon les objectifs définis par les deux parties (candidat et entreprise). Parmi les effets attendus de cette opération, signalons l'identification (et la satisfaction) des besoins d'emploi exprimés par les entreprises du bâtiment, le rapprochement des demandeurs d'emploi des

[98] Porteurs de projet : organisations professionnelles du BTP.
[99] Porteurs de projet : organisations professionnelles du BTP.
[100] Porteurs de projet : organisations professionnelles du BTP.
[101] Porteur de projet : FRTP Bourgogne.
[102] Porteurs de projet : CAPEB Bourgogne, FFB Bourgogne, FRTP Bourgogne.

offres affichées, l'accompagnement des entreprises et des nouveaux embauchés dans une dynamique de formation tout au long de la vie, l'insertion durable des demandeurs d'emploi dans le secteur du BTP. **Ce dispositif donne satisfaction et présente des résultats d'intégration pour environ 200 parcours annuels**.

3.3.1.6. L'accueil et le tutorat

Développement de la fonction tutorale[103]

Depuis plusieurs années, le secteur professionnel du BTP, avec le partenariat du Conseil régional, assure la formation des salariés du BTP au tutorat. **Cette initiative a pour objet de permettre aux salariés du BTP de disposer de techniques et d'outils leur permettant d'accueillir, de qualifier et de fidéliser les nouveaux entrants** dans le BTP quel que soit leur statut. A ce jour, **plus de 600 salariés ont ainsi été formés**.

3.3.1.7. Le développement de l'emploi et la gestion des compétences

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)[104]

Cette démarche a pour objectif de permettre aux entreprises de repérer les métiers en évolution, de définir précisément leurs besoins et de développer un plan d'action personnalisé « Ressources humaines ».

Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) BTP Bourgogne[105]

En avril 2006, la FFB de Bourgogne et la Fédération régionale des travaux publics (FRTP) de Bourgogne ont créé un GEIQ BTP. **Ce groupement parie sur le potentiel des personnes éloignées de l'emploi en leur proposant un double tutorat social et professionnel, ainsi qu'un parcours de formation individualisé**, sous forme de contrat de professionnalisation. A ce jour, ce sont **plus de 150 contrats qui ont été signés, avec un retour à l'emploi de 70 personnes**.

Les pouvoirs publics ont ensuite fait appel à ce GEIQ pour la mise en œuvre de la convention « 10 000 jeunes bâtisseurs », conclue entre le ministère du Logement et de la Ville et la FFB. Cette convention a pour objet de ramener vers l'emploi des jeunes issus des quartiers dits fragiles. Dans la Nièvre et l'Yonne, par exemple, des parcours de formation conçus avec l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ont permis de déboucher sur des contrats de professionnalisation[106].

3.3.1.8. Actions diverses[107]

Le groupe de travail « Partenaires pour l'emploi », créé en février 2004 à l'initiative de la FFB-BTP 71, s'est fixé pour objectif de travailler sur l'image du BTP et de faire reconnaître les acteurs de l'insertion, de la formation et de l'emploi.

Ce groupe de travail a d'abord réalisé **un document sur les différents parcours proposés aux moins de 26 ans et au plus de 26 ans**, en identifiant les outils spécifiques d'accompagnement dont ils sont dotés. Par ailleurs, partant du constat que l'échec d'une embauche peut être la conséquence d'une intégration ayant échoué, il a conduit **une réflexion sur la problématique de l'accueil, qui a débouché sur la réalisation d'un livret**.

---

[103] Porteur de projet : AREF BTP Bourgogne.
[104] Porteurs de projet : CAPEB Bourgogne, FFB Bourgogne, FRT Bourgogne.
[105] Porteurs de projet : FRTP Bourgogne, FFB Bourgogne.
[106] Audition de Roland BACHELARD, Président de la commission « emploi-formation » de la Fédération française du bâtiment Bourgogne.
[107] Audition de Michel TARTANSON, Secrétaire général de la Fédération départementale du bâtiment et des travaux publics de Saône-et-Loire.

La FFB-BTP 71 agit également en faveur de la reprise d'entreprises, par le biais d'un argumentaire destiné à inciter les porteurs de projet à préférer la reprise à la création.

En relation avec le centre interinstitutionnel de bilans de compétences (CIBC), le groupe de travail a aussi élaboré **un passeport-compétences**. Ce document, qui a d'abord été testé sur la Communauté Creusot-Montceau, **vise à faciliter l'embauche des demandeurs d'emploi, valoriser leur parcours de formation et professionnel, aider l'entreprise dans son recrutement, éviter des accompagnements trop chaotiques et inutiles**. Le passeport-compétence est l'**un des outils de sécurisation des parcours professionnels**. Cette démarche inscrite dans le PRDF (sous le vocable « portfolio régional formation-emploi ») est la mémoire du parcours professionnel et de formation de l'individu.

Enfin, **la FFB développe, en partenariat avec l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), des actions en faveur des publics handicapés**. Ce dispositif, appelé **HANDIBAT**, comprend des initiatives destinées à permettre le maintien dans les entreprises des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail en mobilisant leurs compétences pour d'autres emplois, ainsi que l'intégration de personnes handicapées.

3.3.2. Hôtellerie-Restauration[108]

3.3.2.1. L''information et la promotion des métiers

Réalisation de documentations et d'outils[109]

L'image du secteur véhiculée à tous les niveaux est fréquemment en décalage avec la réalité. Afin de favoriser l'information et de diminuer le déficit dans les emplois proposés par le secteur, **les professionnels communiquent davantage sur les métiers, auprès des jeunes des collèges et des lycées, ainsi qu'auprès des prescripteurs de l'accueil et de l'orientation**.

Appui à l'information des acteurs de l'orientation[110]

Afin de restaurer l'image des métiers et des entreprises de la branche, **la profession intervient auprès des prescripteurs de l'accueil et de l'orientation**. Des visites organisées à leur attention dans des entreprises identifiées et dans des établissements aux activités et modes de fonctionnement différents permettent une information plus réaliste et facilitent leur rôle d'information et d'orientation des jeunes.

3.3.2.2. L'orientation

Stage de l'industrie hôtelière pour les professeurs[111]

Le rapprochement entre le monde éducatif et celui de l'entreprise est une nécessité afin qu'un discours juste puisse être tenu auprès des jeunes et que soit favorisée leur insertion dans la vie professionnelle. **Cette action s'articule en trois étapes**, d'une durée globale de trois jours : une demi-journée de préparation avec un groupe de professeurs, deux jours d'immersion en entreprise, et enfin une demi-journée d'exploitation pédagogique (partage des expériences et proposition de pistes pour développer le projet personnel des élèves). **Cette initiative doit permettre aux enseignants et aux conseillers d'orientation psychologues de découvrir concrètement la vie de l'entreprise** par l'observation des métiers, des qualifications et des compétences mises en œuvre.

---

[108] *Contrat d'objectifs professionnels industrie-hôtelière 2004-2008*, Conseil régional de Bourgogne, février 2004.
Audition de Lionnel PETITCOLAS, Président de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) de Bourgogne.
[109] Porteurs de projet : organisations professionnelles.
[110] Porteurs de projet : organisations professionnelles.
[111] Porteur de projet : Rectorat.

3.3.2.3. La formation professionnelle continue

Développement des plans de formation des entreprises de moins de 10 salariés[112]

Les entreprises de moins de 10 salariés sont très majoritaires dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. **Les besoins de formation de ces TPE sont généralement supérieurs aux possibilités financières existantes**, compte tenu des profondes mutations des métiers et de l'évolution des goûts et exigences de la clientèle. **Cette démarche vise donc à permettre aux salariés des TPE d'accéder à plusieurs actions de formation en vue de favoriser l'évolution de leurs qualifications**.

3.3.2.4. L'accueil et le tutorat

Dispositif « Performance »[113]

L'action expérimentale « Performance » s'appuie sur le constat récurrent que certains publics quittent l'emploi peu de temps après leur embauche. **Il s'agit par conséquent d'organiser un accompagnement spécifique à l'accueil en entreprise de ces publics afin de lever les obstacles à l'insertion durable**. Cet accompagnement prend deux formes : d'une part un suivi des arrivants par un organisme de formation et la mesure de leurs performances en situation de travail ; d'autre part un accompagnement de l'entreprise d'accueil par un cabinet consultant pour préparer les conditions d'intégration durable dans l'entreprise.

Dispositif de médiation[114]

Une des grandes difficultés de l'hôtellerie-restauration consiste à maintenir les jeunes dans les professions du secteur. C'est pourquoi un système de médiation a été développé par la mission locale rurale de l'arrondissement de Beaune. **L'objectif est de maintenir le jeune dans l'entreprise**. Si les tensions subsistent, le dispositif évalue la volonté du jeune de poursuivre dans la branche. Si tel est son souhait, il est placé dans un autre établissement plus adapté à ses compétences et à sa personnalité. **Cette initiative a permis de réduire le taux de rupture de 45 % à 15 %.** Ce résultat tend à démontrer que les tensions tiennent pour beaucoup à l'intégration des jeunes dans les entreprises.

Développement de la fonction tutorale[115]

Pour être efficace, **l'alternance sous statut de salarié nécessite que le tuteur qui accompagne le jeune dans ses apprentissages soit lui-même en capacité de mener à bien cette mission**. La notion de fonction tutorale, introduite dans le nouvel accord sur la formation, indique bien la nécessaire prise de conscience de l'utilité du tutorat dans la démarche d'accueil et d'intégration de nouveaux arrivants dans les entreprises.

3.3.3. La métallurgie[116]

3.3.3.1. L''information et la promotion des métiers

Dispositif « Job Evolution »[117]

L'UIMM de Saône-et-Loire a mis en œuvre le dispositif « Job Evolution ». Celui-ci propose des actions offrant à chacun l'opportunité d'avoir une vision concrète des métiers de la métallurgie. **L'objectif**

[112] Porteur de projet : FAFIH.
[113] Porteur de projet : Conseil régional de Bourgogne.
[114] Audition de Régis BARBIER, Directeur de la mission locale rurale de l'arrondissement de Beaune.
[115] Porteur de projet : FAFIH.
[116] *Contrat d'objectifs professionnels métallurgie 2006-2010*, Conseil régional de Bourgogne, juin 2006.
[117] Auditions de Gérard ALCAZAR, Président de l'UIMM de Saône-et-Loire, et d'Isabelle LAUGERETTE, Secrétaire générale de l'UIMM de Saône-et-Loire.

de « Job Evolution » est d'attirer de nouveaux publics vers la métallurgie en les informant des métiers et des débouchés offerts par les formations.

« Job Evolution » se déroule en deux phases. La première correspond aux parcours « Découverte », qui permet d'avoir une vision globale et pratique des métiers porteurs d'emploi par une mise en situation de travail en atelier. Sur la centaine de personnes ayant participé à cette première étape, seuls 4 % ont déclaré ne pas être intéressées par la métallurgie. La seconde phase permet la découverte d'un métier dans le cadre de l'entreprise. « Job Evolution » propose un suivi individualisé de chaque inscrit dans la réalisation du projet professionnel en lien avec les partenaires du réseau.

Plateforme d'information et d'orientation aux métiers de la métallurgie

Pour faire face aux difficultés de recrutement des entreprises industrielles, le Conseil régional de Bourgogne a mis en place une plateforme d'information et d'orientation aux métiers de la métallurgie. **Cette plateforme a pour objet de faire connaître les métiers de la métallurgie, d'informer sur les opportunités d'emploi, d'identifier les candidats intéressés par la filière, d'évaluer les compétences, de former aux métiers, enfin de mettre en relation les candidats et les entreprises**.

Différents moyens sont mis en œuvre pour mener à bien ces missions. Un agent ANPE spécialement dédié à cette structure est ainsi chargé de recueillir les offres d'emploi et d'identifier les candidats potentiels en vue de mettre ceux-ci en relation avec les entreprises. Le Conseil régional a par ailleurs désigné un référent afin de faire évoluer l'offre de formation. Enfin, des lieux d'accueil des demandeurs d'emploi ont été créés en Saône-et-Loire et en Côte-d'Or.

Opération « Mille emplois pour vous… près de chez vous » [118]

Afin de résoudre les problèmes de pénurie de main d'œuvre dans le secteur de la métallurgie, l'UIMM, le Pôle nucléaire Bourgogne (PNB), AREVA, l'ANPE, le Conseil général de Saône-et-Loire et le Conseil régional se sont associés pour organiser l'opération « Mille emplois pour vous… près de chez vous ». Cet évènement s'est déroulé en deux étapes. Dans un premier temps, **un bus de l'emploi et de la formation** aux métiers de l'industrie de la mécanique et du nucléaire a traversé la Saône-et-Loire. **L'objectif de cette initiative était d'aller à la rencontre des habitants du département pour leur présenter les opportunités de carrière du secteur et le dispositif de formation et de reconversion mis en place**. A l'issue de cette première rencontre était organisé **un forum de recrutement proposant trois espaces d'échange**.

L'action du Pôle nucléaire bourguignon (PNB)[119]

Dès la première année, le PNB et l'UIMM se sont associés pour mener des actions de promotion des métiers. En 2007 un véritable plan de communication a été mis en place. **L'objectif est de permettre au grand public d'avoir accès à une véritable information sur les métiers de la métallurgie et de la filière nucléaire afin d'en comprendre les perspectives et le potentiel d'emplois**. Cette communication est réalisée par le biais de l'organisation de salons, d'interventions dans les classes, collèges et lycées pour présenter les enjeux du nucléaire en matière d'énergie, de visites d'entreprises, de stages d'enseignants au sein d'entreprises d'accueil, de contrats de partenariat avec les lycées, les universités.

[118] www.1000emplois.areva.com
[119] *Le livre vert du Pôle nucléaire bourgogne : réalisations et perspectives (2008-2008)*, Pôle nucléaire Bourgogne, 2008.

3.3.3.2. L'orientation

Ambassadeur de la métallurgie[120]

A travers l'engagement dans l'action « Découverte professionnelle des 3ème » (DP 3), **il s'agit de communiquer sur les métiers de la métallurgie auprès des jeunes collégiens et lycéens** grâce à des conventions de partenariats entre le Rectorat et les entreprises. Des phases de découvertes de la branche ont lieu durant l'année scolaire. Par groupe de six, les élèves réalisent aux côtés de professionnels des travaux permettant de découvrir les métiers. Cette initiative a pour but de **valoriser l'image de la métallurgie, d'apporter aux jeunes des informations qui les aideront dans leur choix d'orientation et d'augmenter le nombre de jeunes dans les filières de formation**.

3.3.3.3. La formation professionnelle continue

Diagnostic formation[121]

Cette action vise à inciter les entreprises à prendre conscience de la nécessité de connaître les compétences internes indispensables à leur bon fonctionnement et à détecter leurs besoins éventuels en formation, ce qui se traduit par la réalisation d'un diagnostic global. Au travers de celui-ci, la démarche de l'UIMM de Bourgogne consiste à établir des plans de formation structurés et individualisés pour les salariés.

Accompagnement ressources humaines dans les TPE[122]

La profession souhaite accompagner les entreprises dans la mise en œuvre du nouvel accord de branche relatif à la formation professionnelle, et plus particulièrement les TPE, qui ont des besoins de soutien très important pour la mise en place d'une politique de ressources humaines. Parmi les effets attendus de cette démarche, signalons **la mise en place d'une véritable politique de ressources humaines dans les TPE, la construction d'un plan de formation en cohérence avec leur stratégie, le développement d'une gestion anticipative**.

3.3.3.4. La formation des demandeurs d'emploi

Pré-qualification dans les métiers de la métallurgie[123]

Par cette action, l'UIMM de Bourgogne souhaite mettre en œuvre une formation pré-qualifiante visant à former des demandeurs d'emploi sur les différents métiers de la métallurgie : mécanique-production, maintenance, conduite de ligne, soudage. **L'objectif est de créer un vivier de jeunes susceptibles d'alimenter les filières d'apprentissage**.

Comité « Emploi industrie »[124]

A partir d'une enquête « Emploi » réalisée trimestriellement, les chambres syndicales territoriales analysent les postes à pourvoir à court et moyen terme. Les demandeurs d'emploi sont alors positionnés dans les entreprises à l'aide de l'outil d'évaluation de la branche. **La formation se réalise en alternance entre l'entreprise qui recrute et le centre de formation**. Un comité de pilotage régional est institué avec les différents partenaires et procède à l'analyse des éléments collectés pour en tirer des plans d'action. Avec ce dispositif, **la profession entend diminuer les difficultés de recrutement par l'orientation des entreprises vers des demandeurs d'emploi sans qualification**.

---

[120] Porteurs de projet : UIMM de Bourgogne, Rectorat.
[121] Porteur de projet : UIMM de Bourgogne.
[122] *Ibidem*.
[123] *Ibidem*.
[124] *Ibidem*.

3.3.3.5. L'accueil et le tutorat

Développement de la fonction tutorale[125]

Au vu des résultats des dernières années sur la démarche tutorale en entreprise, la profession est persuadée que cette dernière constitue un élément incontournable de la gestion des ressources humaines et du transfert de savoirs. Elle propose donc d'accompagner les entreprises à intégrer la fonction de tuteur en positionnant celle-ci au centre d'une logique de développement des compétences et de la compétitivité.

Dans le cadre de l'apprentissage, cette démarche vise à **optimiser les séquences pédagogiques** en créant des modules de formation adaptés à chaque maître d'apprentissage en fonction de son environnement, et ainsi renforcer l'efficacité du dispositif d'alternance. Elle a également pour objectif de **diminuer le taux de rupture des contrats d'apprentissage**, **d'augmenter le taux d'insertion professionnelle**, **et d'accompagner les entreprises dans l'intégration des apprentis par des démarches tutorales qualitatives et structurées**.

Dans le cadre de **la mobilité professionnelle des tuteurs**, cette initiative doit permettre de **renforcer les compétences** de ces derniers, de les **accompagner dans l'exercice de leurs missions** et de valoriser la mission tutorale par la **mise en place d'un label reconnu dans les entreprises**.

3.3.3.6. Le développement de l'emploi et la gestion des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)[126]

La profession s'engage à aider les entreprises à s'adapter aux situations nouvelles. A cette fin, **l'UIMM de Bourgogne propose de les accompagner dans des démarches de GPEC afin de faire évoluer la gestion des qualifications**, **d'anticiper les flux de départs en retraite et de maintenir les savoir-faire internes**.

3.3.4. La santé et le social

3.3.4.1. Aides à la formation et à la qualification

Bourses destinées aux élèves suivant une formation paramédicale

Les Régions sont compétentes pour attribuer des bourses aux étudiants inscrits dans les instituts et écoles de formations paramédicales (sages-femmes, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, auxiliaires de puériculture, aides-soignants, infirmiers de puériculture …). Ces aides sont attribuées aux étudiants en formation initiale inscrits dans les instituts et écoles de formation autorisés en application des articles L4383-3 et L4151-18 du Code de la santé publique.

Bourses destinées aux élèves suivant une formation sociale

En application de l'article 53 de la Loi 2004-809 du 13 août 2004, la Région définit et met en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux. De ce fait, **les Régions sont désormais compétentes pour attribuer des bourses aux étudiants inscrits dans un établissement public ou privé dispensant des formations sociales**. Les bourses sont attribuées selon un barème comportant cinq échelons correspondant à des plafonds de ressources pondérés par des points de charges. A chaque échelon correspond un taux minimum exprimé en euros (compris entre 1 355 et 3 661 euros).

[125] *Ibidem*.
[126] *Ibidem*.

Formation des personnes en formation initiale au diplôme d'aide-soignant, d'ambulancier et d'auxiliaire de puériculture

Le Conseil régional souhaite que les formations d'aides-soignants et d'auxiliaires de puériculture soient gratuites pour les élèves en formation initiale afin de permettre un égal accès à la formation, quel que soit le centre de formation sur tout le territoire bourguignon. Dans cette perspective, la Région prend en charge les frais de scolarité des élèves en formation initiale dans les instituts et écoles de formation publics ou privés qui lui ont été transférés. Les établissements relevant de l'Education nationale (publics ou privés sous contrat) sont exclus du dispositif. **L'aide prend la forme d'une subvention versée aux centres hospitaliers ou aux écoles publiques ou privées, correspondant à la prise en charge des coûts pédagogiques des formations**.

Formation des demandeurs d'emploi au diplôme d'aide-soignant, d'ambulancier et d'auxiliaire de puériculture

Le Conseil régional souhaite que les formations d'ambulanciers, d'auxiliaires de puériculture et d'aides-soignants soient gratuites pour les demandeurs d'emploi. Dans cette perspective, **la Région prend en charge les frais de scolarité de ces derniers**. L'aide prend la forme d'une subvention versée aux centres hospitaliers ou aux écoles publiques ou privées.

3.3.4.2. Amélioration de l'offre de soin en zones rurales ou fragiles

Contrat « Réciprosanté »

Pour pallier la carence de personnels soignants dans les établissements de santé bourguignons, le Conseil régional propose le contrat « Réciprosanté ». **Ce dispositif consiste en une aide financière, versée chaque mois, à partir de la deuxième année de formation**. L'aide s'élève à 465 euros par mois si l'étudiant a signé un contrat avec un hôpital ou une clinique située en zone urbaine, ou à 600 euros mensuels pour un contrat conclu avec un établissement médico-social, gériatrique, psychiatrique ou implanté en zone rurale ou fragile.

Pour bénéficier de cette aide, **l'élève doit signer un contrat avec un établissement de santé ou médico-social bourguignon**. Il l'engage alors à exercer sa profession dans cet établissement pour une durée qui varie en fonction du temps de versement de l'allocation et de son métier :

- pour un étudiant infirmier ou masseur-kinésithérapeute, la durée d'exercice va de 18 mois (s'il conclut un engagement la 3ème année) à 36 mois maximum s'il signe un contrat dès la 2ème année ;
- pour un étudiant sage-femme, de 12 mois (s'il fait une demande à partir de la 4ème année) à 36 mois s'il signe un contrat dès la 2ème année.

Diversification des terrains de stage dans la formation des masseurs kinésithérapeutes[127]

Afin d'échelonner les flux d'élèves présents dans l'école et d'inciter les futurs jeunes diplômés à diversifier leur lieu d'exercice, la formation, actuellement centrée sur Dijon, sera essaimée par l'extension des terrains de stage à plusieurs autres sites répartis sur le territoire bourguignon. Les élèves seront en stage sur site à tour de rôle, leur hébergement sera assuré par l'hôpital et les trajets site-école pris en charge par la Région. Cette action fera l'objet d'un accord-cadre avec la profession de manière à ce que l'accueil et l'accompagnement des stagiaires puissent effectivement stimuler leur attrait pour une installation professionnelle dans les sites prioritaires.

[127] *Schéma régional des formations sanitaires en Bourgogne (2007-2010)*, Conseil régional de Bourgogne, 2007.

Diversification des voies d'accès à la formation dans les zones fragiles pour les aides-soignants[128]

L'accès à la formation d'aide-soignant est aujourd'hui ouvert par équivalence aux détenteurs des diplômes mentions complémentaires « Aide à domicile », « Auxiliaire de vie sociale », « Auxiliaires de puériculture ». Le Conseil régional, dans un souci d'organisation et de cohérence entre les différentes voies de formation, a limité en 2006 le volume de ces passerelles à 10 % de la capacité autorisée en formation d'aide-soignant. **Ce chiffre pourra être porté à 20 % dans les zones où persistent des difficultés de recrutement afin de favoriser les candidats locaux**, les plus à même de postuler à un emploi sur site.

Allocation « Bourgogne médecin »

Afin de sensibiliser les étudiants en médecine à l'exercice de la médecine générale en milieu rural et de les inciter à s'y installer, le Conseil régional met en place l'allocation « Bourgogne médecin ». Ce dispositif concerne les étudiants en 2ème cycle de médecine et les internes engagés dans le cursus du diplôme d'études spécialisées de médecine générale, en stage dans un cabinet médical situé en zone rurale ou semi-rurale. D'un montant maximum de 600 euros pour les étudiants en 2ème cycle et de 5 800 euros pour les étudiants en 3ème cycle, l'allocation « Bourgogne médecin » comprend un forfait pour les frais de déplacement et un remboursement des frais d'hébergement.

Aides au maintien et à l'installation en zones déficitaires[129]

Les missions régionales de santé (MRS), créées par la loi du 13 août 2004, ont défini en 2006 des zones sous-médicalisées pour les médecins généralistes. Ces zones déficitaires constituent une priorité d'action. L'avenant n° 20 à la convention nationale des médecins généralistes et des médecins spécialistes exprime la nécessité de **privilégier l'implantation des médecins libéraux dans ces territoires et de favoriser le maintien de l'activité des médecins qui y sont d'ores et déjà installés** par des mesures structurantes favorisant le regroupement et le recours au remplacement[130].

A cette fin a été créée une option conventionnelle dans le cadre de laquelle **les honoraires des médecins exerçant dans ces secteurs déficitaires en cabinet de groupe peuvent être majorés de 20 %**. Cette aide vise à inciter les médecins généralistes libéraux conventionnés exerçant en secteur à honoraires opposables à :

- **s'installer ou exercer en cabinet de groupe ou en maisons médicales pluridisciplinaires** : l'exercice regroupé favorise les échanges professionnels, libère du temps pour la formation et la vie personnelle, tout en facilitant la continuité des soins ;
- **recourir à des collaborations libérales et des remplacements dans les zones déficitaires**, ce qui permet d'alléger la charge de travail et également de s'absenter plus facilement, notamment dans le cadre de la formation médicale continue.

En intégrant le statut de collaborateur libéral, les partenaires conventionnels souhaitent également faciliter l'installation de jeunes professionnels dans ces zones.

[128] *Ibidem*.
[129] Audition de Pascal DURAND, responsable santé publique et offre de soins à l'URCAM de Bourgogne.
[130] Arrêté du 23 mars 2007 portant approbation de l'avenant n° 20 à la convention nationale des médecins généralistes et des médecins spécialistes.

Convention entre l'Union régionale des caisses d'assurance maladie (URCAM) et le Conseil régional de Bourgogne

L'URCAM et le Conseil régional œuvrent tous les deux à l'amélioration de l'offre de soins en Bourgogne, notamment en veillant à **garantir à tous un égal accès aux soins en tout lieu du territoire bourguignon**. Afin de coordonner leurs interventions, ils ont décidé de signer une charte partenariale prévoyant une gestion coordonnée et cohérente des aides à l'installation et une simplification des démarches pour les demandeurs. Trois objectifs sont particulièrement visés par cette convention :

- susciter l'installation des professionnels en zones fragiles ;
- favoriser l'exercice de la médecine par l'émergence d'équipes locales de santé ;
- faciliter l'information des professionnels de santé sur les dispositifs d'aides à l'installation.

Soutien à la maison de santé

Les maisons de santé ont vocation à regrouper les professionnels de santé afin, d'une part de faciliter l'accès aux soins des patients en milieu rural, et, d'autre part, de rendre attractives les conditions d'exercice pour les professionnels en créant une véritable équipe médicale. Ces structures sont créées en fonction des besoins du territoire (établis grâce à une étude d'opportunité faisant le point sur les attentes des patients, des professionnels et des élus locaux). Les permanences de soins sont organisées afin d'assurer une couverture la plus complète possible. **Deux types de maisons de santé sont soutenus par le Conseil régional : les maisons de santé pluridisciplinaires** (Moulins-Engilbert, Saint-Bonnet-de-Joux, Montsauche-les-Settons, Saint-Amand-en-Puisaye, Toulon-sur-Arroux, Givry, Guillon) et **les maisons médicales de garde** (Louhans, Chagny).

3.4. LA POLITIQUE REGIONALE

Au-delà des nombreuses actions menées en relation avec les branches professionnelles, le Conseil régional agit au travers de son plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF) et son schéma régional de développement économique (SRDE).

3.4.1. Le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF)[131]

Au cours des deux dernières décennies, la décentralisation de la formation professionnelle s'est appuyée sur un édifice législatif progressivement structuré. La loi de décentralisation de 1982 a ainsi confié aux conseils régionaux le financement des investissements en matière de lycées et la gestion de l'apprentissage, celle de janvier 1983 leur a conféré une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle continue. La loi quinquennale de décembre 1993 a étendu leurs responsabilités en leur confiant la formation professionnelle des jeunes, le maintien de la cohérence entre les différentes voies de formation par l'élaboration d'un plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDFPJ).

Au début de l'année 2002, les Régions se sont vu confier l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE), la coprésidence avec le Préfet de région du CCREFP, l'extension du PRDF aux adultes, l'adoption du schéma de l'AFPA, la gestion et le financement de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis.

La loi du 13 août 2004 sur les libertés et les responsabilités locales a également permis le transfert aux Régions des formations du secteur sanitaire et social, ainsi que d'une partie du secteur culturel.

[131] *Plan régional de développement des formations professionnelles en Bourgogne*, Conseil régional de Bourgogne, décembre 2004.

Elle a conféré au PRDF une consistance et une valeur prescriptive en lui faisant prendre en compte les contrats d'objectifs, les schémas et les contractualisations existants. Elle a également renforcé le rôle du Conseil régional en tant que pilote de l'AIO et de la formation professionnelle par le transfert des moyens relatifs au programme d'actions subventionné de formation de l'AFPA.

Cette accélération de la décentralisation a donc renforcé le rôle de chef de file du Conseil régional. Il dispose d'une compétence politique étendue, d'une autonomie financière, d'un instrument d'orientation des moyens et de cohérence territoriale (le PRDF), d'une instance de régulation (le CCREFP) et de moyens d'intervention.

3.4.1.1. Conjuguer la demande économique et la demande sociale

La Région entend que la politique de formation professionnelle en Bourgogne réponde avec la même qualité à la demande sociale et à la demande économique afin de soutenir l'élévation des compétences des Bourguignons, leur évolution professionnelle et leur évolution personnelle : « tout en étant subsidiaire à l'emploi, (la formation professionnelle) a en effet, pour finalités, d'assurer l'équilibre entre la satisfaction des attentes des Bourguignons, la nécessité de favoriser leur insertion et le soutien à l'économie régionale en répondant aux besoins des entreprises ».

Le premier axe de cette orientation stratégique concerne l'organisation de la connaissance. Constatant que les outils existants en la matière restent trop souvent au service exclusif des institutions qui les ont commandés ou l'affaire de spécialistes de l'analyse, la démarche proposée dans le cadre du PRDF repose sur :

- l'identification et la mutualisation des données disponibles ;
- la confrontation des résultats des études et l'analyse des divergences éventuelles ;
- le développement d'une culture commune permettant l'exploitation des données, la construction de diagnostics partagés et la concertation.

Le deuxième axe porte sur les besoins des branches et des territoires. Observant que les branches professionnelles ont parfois du mal à préciser leurs besoins en qualification, ou, lorsqu'elles sont en mesure de la faire, que les besoins qu'elles énoncent sont souvent décalés par rapport aux comportements réels des entreprises qu'elles représentent, le Conseil régional s'engage à contribuer à l'articulation des logiques de branches en les rendant plus pertinentes avec celles des territoires.

Le troisième axe vise l'adaptation des outils de formation. Dans ce cadre, deux actions sont développées : **mise en œuvre d'un plan d'action des formations ouvertes et à distance** (FOAD) et **renforcement de la qualité de la formation professionnelle** par la création d'un pôle régional pour l'innovation dans les métiers de la formation et de l'orientation.

Le quatrième axe concerne le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) par la diffusion d'une information pertinente et de proximité sur l'ensemble du territoire bourguignon. Il ambitionne également de renforcer l'égal accès aux certifications de tous les publics.

3.4.1.2. Développer qualitativement le réseau régional d'accueil, d'information et d'orientation (AIO)

Les réunions préalables à la construction du PRDF ont montré que l'AIO est une dimension essentielle de la réussite d'un parcours de qualification, tant en formation initiale que continue. Il s'agit de coordonner les réseaux d'acteurs, ainsi que l'orientation scolaire et professionnelle.

En la matière, la Région pose pour principe que, s'il est essentiel que les structures d'AIO prennent en considération les besoins des entreprises et la situation du marché de l'emploi, elles ne doivent

pas pour autant viser une démarche adéquationniste dont l'objectif unique serait de faire correspondre à tout prix et contre son gré le projet d'une personne à des métiers en tension. Pour le Conseil régional, le débouché rapide sur l'emploi pérenne ne doit pas être le seul élément d'évaluation du dispositif. Des facteurs plus individuels révélant la co-construction d'un parcours professionnel et personnel doivent également être pris en compte comme indicateur du succès de la démarche. **L'axe principal de cette orientation porte sur la structuration et l'animation du réseau** (mise en place de lieux de coordination de l'AIO, construction d'une charte régionale fédérative).

3.4.1.3. Les voies de formation : recherche et cohérence

Le premier axe de cette orientation concerne la programmation et la formation professionnelle initiale. Celle-ci constitue pour la Région le socle sur lequel va se construire tout le processus de qualification, d'accès à l'emploi et de formation tout au long de la vie. Elle occupe un rôle majeur pour préparer l'avenir tant dans la construction des individus que dans la satisfaction des besoins de l'économie. **Le deuxième axe vise la formation des demandeurs d'emploi** par le développement d'aides individuelles et la mise en place d'un « portfolio régional formation-emploi ». **Le troisième axe porte sur la formation continue des actifs occupés**.

3.4.1.4. L'importance de l'apprentissage

L'apprentissage est une réponse adaptée à la fois aux besoins de main d'œuvre des entreprises et à la nécessité d'offrir à tous les jeunes une qualification. Cette voie offre en effet aux jeunes une façon différente d'intégrer des connaissances et des compétences indispensables à l'insertion. Les élèves ayant connu des difficultés dans les situations scolaires traditionnelles perçoivent notamment ces formations comme une nouvelle chance et les apprécient globalement.

L'apprentissage est au cœur de l'action du Conseil régional. Son effort en la matière est important (plus de 53,5 millions d'euros en 2009[132]). En 2007, il représentait 52,7 % des dépenses de formation professionnelle, plaçant ainsi la Bourgogne au troisième rang des Régions françaises, derrière les Pays de la Loire et Poitou-Charentes.

Aux côtés de ses partenaires professionnels, le Conseil régional contribue au développement qualitatif du dispositif d'apprentissage, en finançant des mesures de soutien, notamment le fonctionnement des centres d'aides à la décision. La Région améliore également les conditions d'accueil et de formation des apprentis dans les CFA par sa participation à la construction et à la maintenance des CFA, ainsi qu'aux équipements pédagogiques.

Au 1er juillet 2008, le Conseil régional de Bourgogne a revalorisé les aides aux employeurs d'apprentis. Le nouveau dispositif prévoit des bonifications pour les employeurs embauchant des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ou des demandeur d'emploi depuis plus d'un an.

En outre, le Conseil régional finance le fonctionnement des classes de préapprentissage en CFA afin de permettre à des jeunes de 15 ans, qui souhaitent quitter le système scolaire et s'orienter vers l'apprentissage, de s'initier à différents métiers avant d'accéder à un contrat.

De plus, depuis la rentrée 2004, la Région dote les CFA d'un fonds d'équipement pédagogique permettant de fournir à chaque apprenti, qui s'engage dans un premier cycle de formation professionnelle menant à un diplôme de niveau V, l'équipement professionnel de base nécessaire à l'apprentissage du métier qu'il a choisi.

[132] *Budget primitif de l'exercice 2009*, Conseil régional de Bourgogne.

Enfin, pour contribuer à l'effort de formation consenti par les apprentis et leurs familles, le Conseil régional participe forfaitairement aux frais de transport, hébergement et restauration lors des semaines de regroupement dans les centres de formation.

3.4.2. Le schéma régional des formations sanitaires[133]

La loi du 13 août 2004 confie aux Régions l'organisation et le financement des formations sanitaires et sociales.

Depuis 2005, les conseils régionaux se sont donc vus transférer les budgets de fonctionnement des écoles de formation dans les filières paramédicales et sociales ainsi que la gestion des bourses des élèves dans ces filières.

S'agissant du secteur sanitaire, le Conseil régional est devenu compétent sur le fonctionnement et l'équipement des écoles et instituts assurant les formations aux 21 professions paramédicales et de sages-femmes. La Région décide notamment de la répartition entre les instituts ou écoles du nombre d'étudiants ou d'élèves dont le quota régional par filière reste fixé par l'Etat. Le champ de compétence des régions concerne également d'autres filières secondaires du deuxième degré, conduisant aux diplômes du domaine de la santé, tels que le CAP « Petite enfance », le BEP « Carrières sanitaires et sociales »…

Les axes stratégiques du schéma prennent appui sur les orientations politiques et sur les engagements du PRDF. Ils donnent priorité à :

- l'installation des professionnels dans les territoires où leur présence fait défaut ;
- l'égalité d'accès aux formations par la gratuité et la liberté de choix professionnel, par la diversité et la souplesse des offres ;
- l'efficacité de la relation entre la formation et l'emploi en veillant au développement qualitatif de la formation.

3.4.3. Le schéma régional des formations sociales[134]

Les actions du schéma régional des formations sociales adopté par le Conseil régional en 2007 s'articulent autour de deux grandes orientations.

La première porte sur **la création d'un observatoire des métiers et des formations du secteur social**. Les études menées pour la préparation du schéma ayant montré la difficulté de disposer de données fiables, le Conseil régional a pris l'initiative de créer un observatoire dont la mission est de traiter les caractéristiques des emplois et des formations de ce secteur de manière à mieux éclairer la décision publique.

La seconde orientation concerne **l'élaboration d'un contrat d'objectifs global associant l'ensemble des partenaires**, notamment tous les employeurs quel que soit leur statut. Ce document rompt avec la logique des contrats d'objectifs ou des accords tripartites reliant une seule branche à la collectivité régionale. Il fixera les priorités communes en matière de formation et d'emploi, ainsi que les méthodes à même d'ajuster le système de formation aux besoins des employeurs.

3.4.4. Le schéma régional de développement économique (SRDE)

Le SRDE se propose de relever cinq défis. **Le premier est celui de l'emploi**. Il est présent dans tout le document et dans toutes les actions proposées, en particulier pour lutter contre le déclin démographique de la Bourgogne. L'objectif général est d'accompagner le volet ressources humaines des projets d'implantation et/ou des bassins en difficultés, en complément des actions relevant du

[133] *Schéma régional des formations sanitaires en Bourgogne (2007-2010)*, Conseil régional de Bourgogne, 2007.
[134] *Schéma régional des formations sociales en Bourgogne (2007-2010)*, Conseil régional de Bourgogne, 2007.

PRDF. **Le deuxième défi est celui de la mutation économique des territoires**. Il précise que des efforts particuliers doivent être menés en faveur des zones géographiques sinistrées ou menacées. **Le troisième défi est celui de la création et de la reprise-transmission d'entreprises**. **Le quatrième est celui de l'innovation et de la recherche**, qui sont une des priorités essentielles de toute politique économique et tout particulièrement d'une région industrielle qui souffre d'une insuffisance de la recherche et développement. **Le cinquième défi est celui du renforcement de l'attractivité du territoire et du développement international**.

Les déclinaisons territoriales du SRDE incluent des actions destinées à **valoriser les ressources humaines locales**, **à optimiser les dynamiques collectives et partenariales locales**, **les réseaux d'acteurs constitués via les territoires de projets** (pays, agglomérations…), **à renforcer et anticiper l'adéquation des ressources humaines locales aux besoins des employeurs**, enfin **à améliorer l'adéquation des dispositifs de formation aux besoins reconnus sur les territoires**.

4. CONCLUSION

Les causes des tensions sont donc multiples : inadéquation entre les profils requis et ceux des personnes en recherche d'emploi, manque d'attractivité plus ou moins marqué de certains métiers du fait des conditions de travail, des rémunérations, des perspectives d'évolutions offertes, ou de la concurrence entre les zones géographiques. Ces causes se cumulent souvent et peuvent se regrouper par thème.

Les effets du choc démographique

Les départs en fin de carrières augmentent fortement et devraient se maintenir à un niveau durablement élevé, même si les réformes des retraites et les politiques visant à améliorer la situation de l'emploi des seniors peuvent permettre de lisser cette augmentation. Cette forte hausse, combinée à des arrivées légèrement en baisse de jeunes sur le marché du travail conduira à un changement de régime de renouvellement de la main-d'œuvre marqué par une stagnation durable de la population active. Ce phénomène pourrait conduire à la survenue de difficultés de recrutement.

La méconnaissance ou la mauvaise image d'un métier ou d'un secteur

Certains secteurs ou métiers trouvent peu de candidats à l'emploi, car ils souffrent soit d'un déficit d'image, soit de conditions de travail difficiles (horaires atypiques, environnements bruyants ou poussiéreux) ou de rémunérations peu attractives. Le manque de perspectives d'évolution dans un secteur est également dommageable à son image. Les salariés ont besoin de trajectoires bien définies et de perspectives de progression de carrière.

Si l'image du BTP s'est bien améliorée, celle de l'industrie et de l'hôtellerie-restauration reste encore négative. Pour l'industrie, les nombreuses fermetures d'entreprises et les délocalisations sont également synonymes pour le public d'absence de besoin.

Une orientation par défaut

Le déficit d'image a un effet direct sur le manque d'attractivité des offres de formation et donc sur le taux de remplissage des sections.

De ce fait, les formations menant à ces métiers sont souvent proposées aux élèves jugés les moins aptes à poursuivre des études longues. Ces orientations par défaut, fondées le plus généralement sur des critères d'aptitudes théoriques, et non pas sur les dispositions pratiques et techniques indispensables, ont pour conséquence l'importance de l'échec scolaire constaté dans ces disciplines.

Des gisements de compétences encore non valorisés

En dépit des efforts accomplis, le positionnement des femmes dans certaines branches étudiées demeure encore faible, ce qui prive celle-ci d'un important gisement de compétences. Là encore, il s'agit surtout d'un problème d'image.

Des contrats de travail peu attractifs

Les offres d'emploi transmises par les employeurs concernent souvent des contrats de courte durée ou saisonniers, à temps partiel. L'intérim et le contrat à durée déterminée deviennent souvent le passage obligé avant de pouvoir bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

Des freins géographiques

Le territoire peut être plus ou moins attractif pour diverses raisons, notamment en ce qui concerne le logement, les infrastructures, les transports et plus généralement les conditions de vie. Par manque d'attractivité locale, les difficultés de recrutement semblent se généraliser dans certains bassins d'emploi qui n'offrent pas aux candidats, en particulier à certaines catégories de cadres et de techniciens, les capacités d'accueil et d'évolution professionnelle pour eux-mêmes et leurs familles.

Une main d'œuvre peu mobile

Les offres d'emploi proposées sont souvent à pourvoir sur les territoires les plus dynamiques économiquement où la population est déjà majoritairement en emploi. Il est parfois nécessaire de faire appel à des demandeurs d'emploi ne résidant pas à proximité des lieux de travail, ce qui engendre des difficultés car cette main d'œuvre est globalement peu mobile.

Un appareil éducatif qui ne peut pas tout anticiper

L'appareil éducatif et de formation a parfois du mal à s'adapter aux besoins des entreprises et à leur évolution rapide. La difficulté d'anticiper ces changements, afin de déployer au bon moment une offre de formation suffisante et adaptée, contribue pour une part à alimenter l'inadéquation des offres et des demandes d'emploi, particulièrement pour les jeunes.

Des besoins de recrutement parfois mal définis

Les nouvelles exigences de la production, le besoin de polyvalence, la recherche de profils adaptés à de nouveaux métiers peuvent entraîner la définition de profils ne reflétant pas exactement le besoin réel ou des pratiques très sélectives dans certains secteurs. Il existe alors un décalage entre la spécification de l'offre d'emploi et le contenu réel du poste. De l'autre côté, les candidats eux-mêmes valorisent souvent assez mal leurs compétences. L'inadéquation est donc ici le fait d'un déficit d'intermédiation.

Une recherche de personnel rendue complexe en raison d'un besoin de sur-mesure

Derrière un même métier, les compétences recherchées par les employeurs sont souvent variées. Il est courant de devoir former ou adapter les personnes à la technicité attendue dans l'entreprise même quand le candidat semble avoir le profil. Il est rare qu'une offre d'emploi corresponde directement à une demande d'emploi. Le recrutement des soudeurs ou des électriciens illustre cette difficulté. Leur formation seule ne suffit généralement pas, il leur est indispensable de détenir certaines spécialisations ou habilitations pour être employables.

Une difficulté à définir une vision à long terme dans certains secteurs

L'absence d'anticipation dans la gestion des emplois et des compétences est souvent liée à des évolutions technologiques et un développement très rapide dans des secteurs de pointe, à la dispersion du secteur. Elle ne permet pas une réponse adaptée, et disponible quantitativement et qualitativement au bon moment.

L'ensemble des métiers et des domaines professionnels vont donc être soumis à un jeu complexe de tensions.

Au final, les difficultés de recrutement ne concerneront pas nécessairement les métiers, les secteurs, ou les entreprises où les départs des générations du baby-boom seront les plus importants, ni même forcément les métiers ou les secteurs les plus créateurs d'emploi à l'avenir. C'est **la capacité des entreprises à attirer et fidéliser les actifs qui facilitera ou au contraire rendra plus difficile les recrutements**. De la même façon, **la faculté des territoires à créer une dynamique économique et sociale susceptible d'attirer les actifs et les activités sera déterminante**.

Chacun devra, pour y faire face, jouer sur plusieurs leviers : capacité d'attirer et de fidéliser des jeunes ou des travailleurs expérimentés, de garder les travailleurs âgés, de favoriser la mobilité professionnelle en s'appuyant sur une politique plus active de formation professionnelle.

ANNEXES

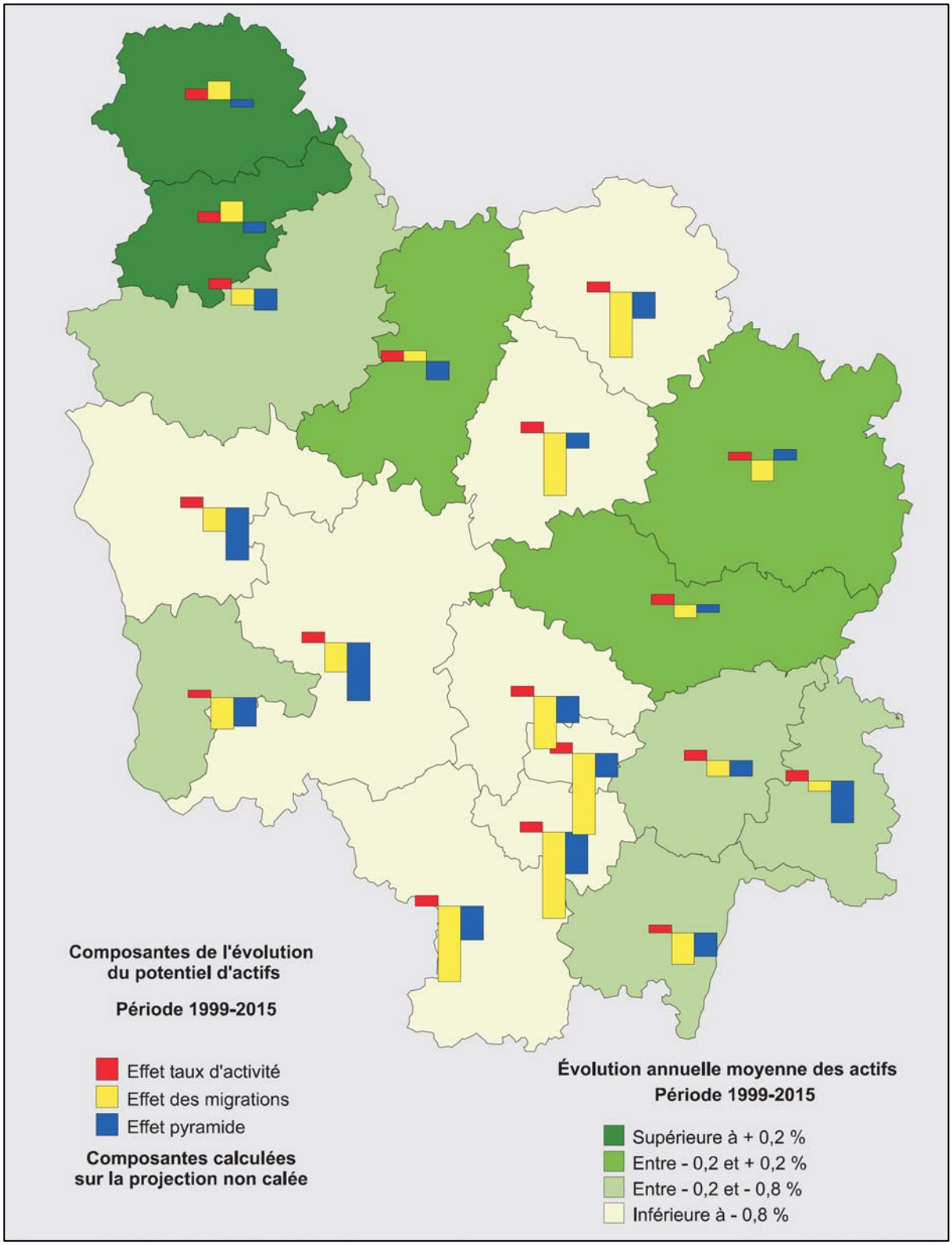


Figure 10 - Evolution et composantes de l'évolution des actifs en Bourgogne entre 1990 et 2015
Source INSEE

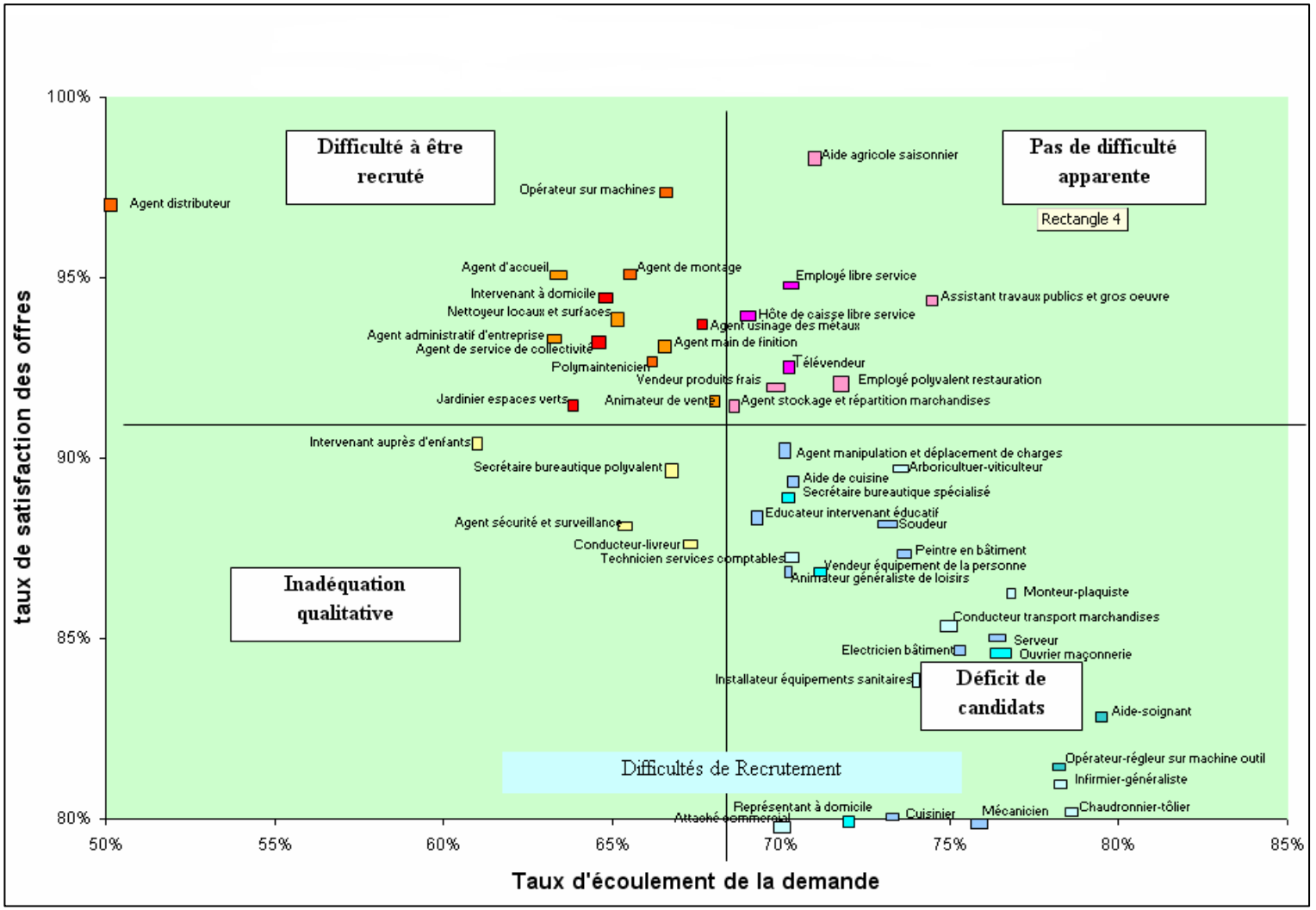
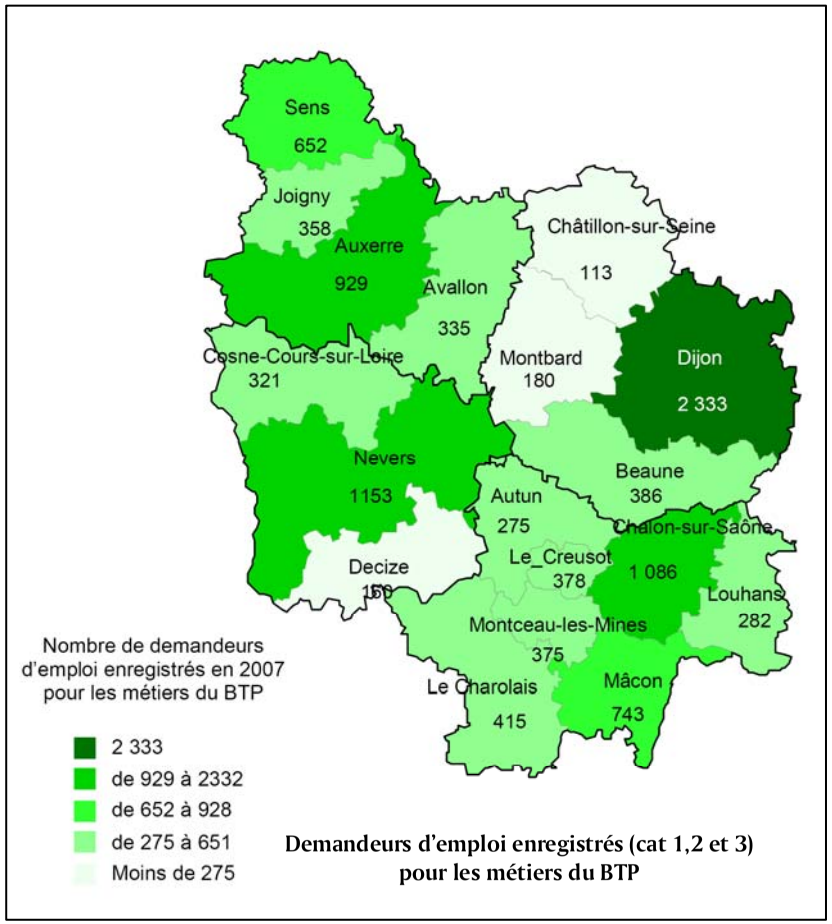


Figure 11 – Difficultés de recrutement en Bourgogne dans les métiers de plus de 500 offres enregistrées à l'ANPE (2007)

Source ANPE



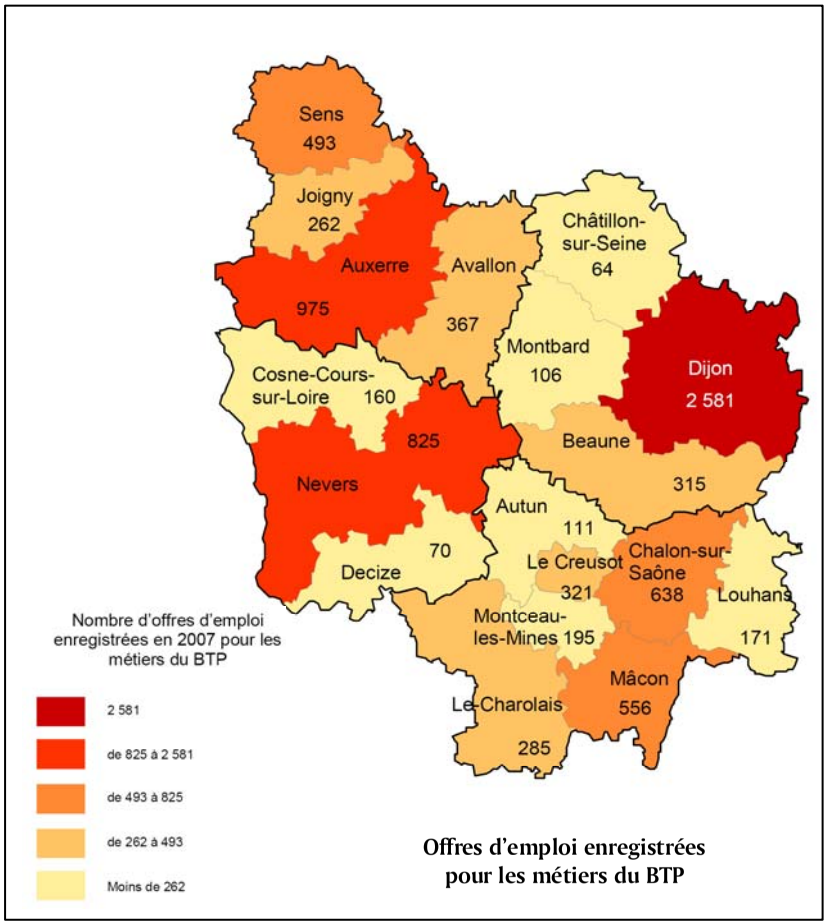
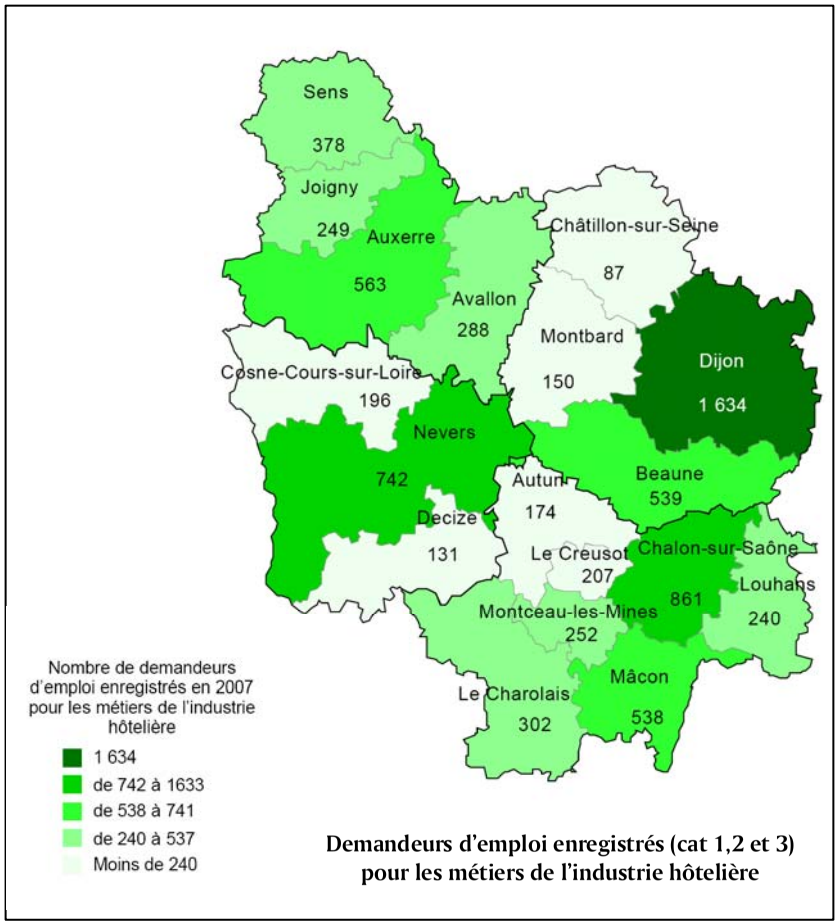


Figure 12 - Localisation des demandeurs d'emploi enregistrés (DEE) et des offres d'emploi enregistrées (OEE) en 2007 déposées par l'ensemble des secteurs pour les métiers du BTP

Source ANPE-DRTEFP, conception C2R Bourgogne



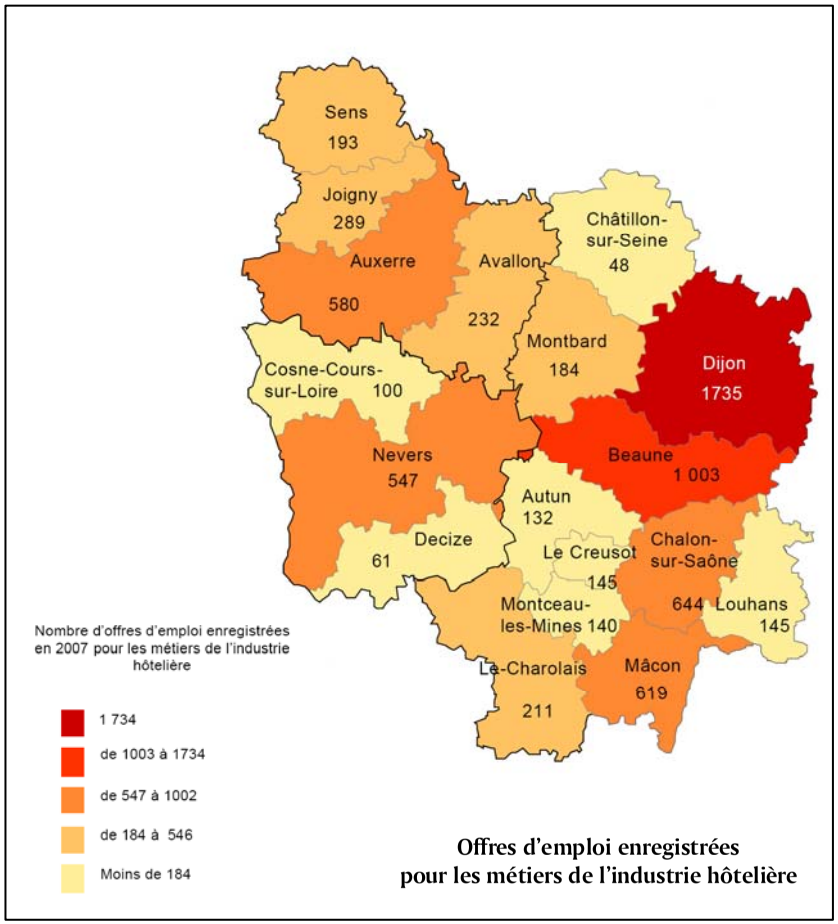
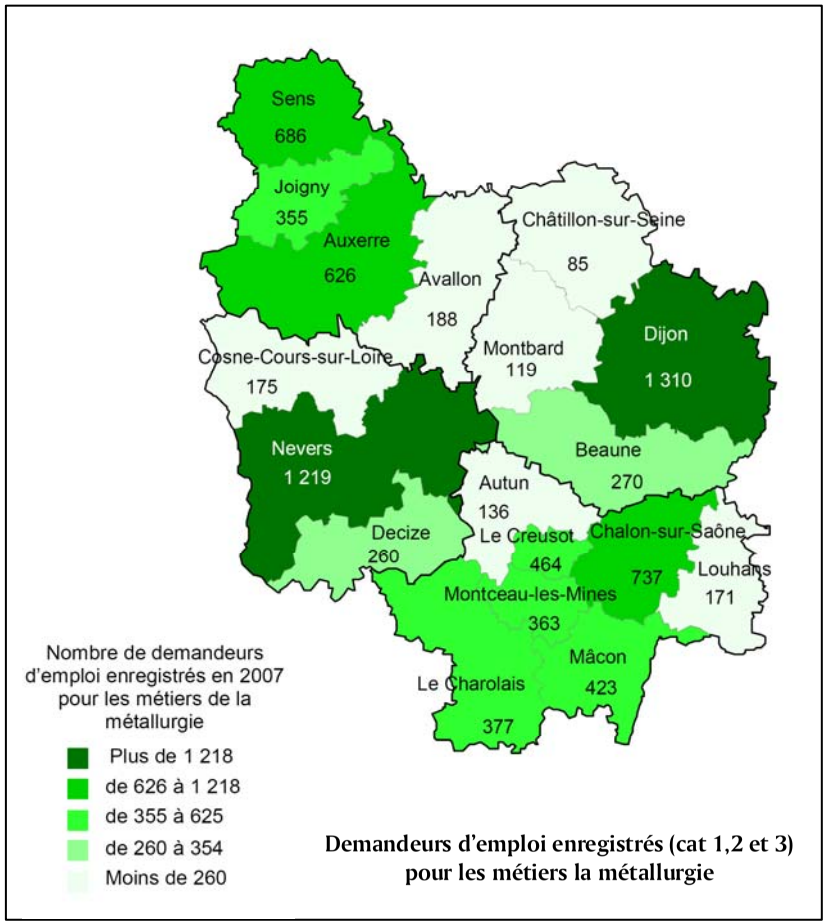


Figure 13 - Localisation des demandeurs d'emploi enregistrés (DEE) et des offres d'emploi enregistrées (OEE) en 2007 déposées par l'ensemble des secteurs pour les métiers de l'industrie hôtelière

Source ANPE-DRTEFP, conception C2R Bourgogne



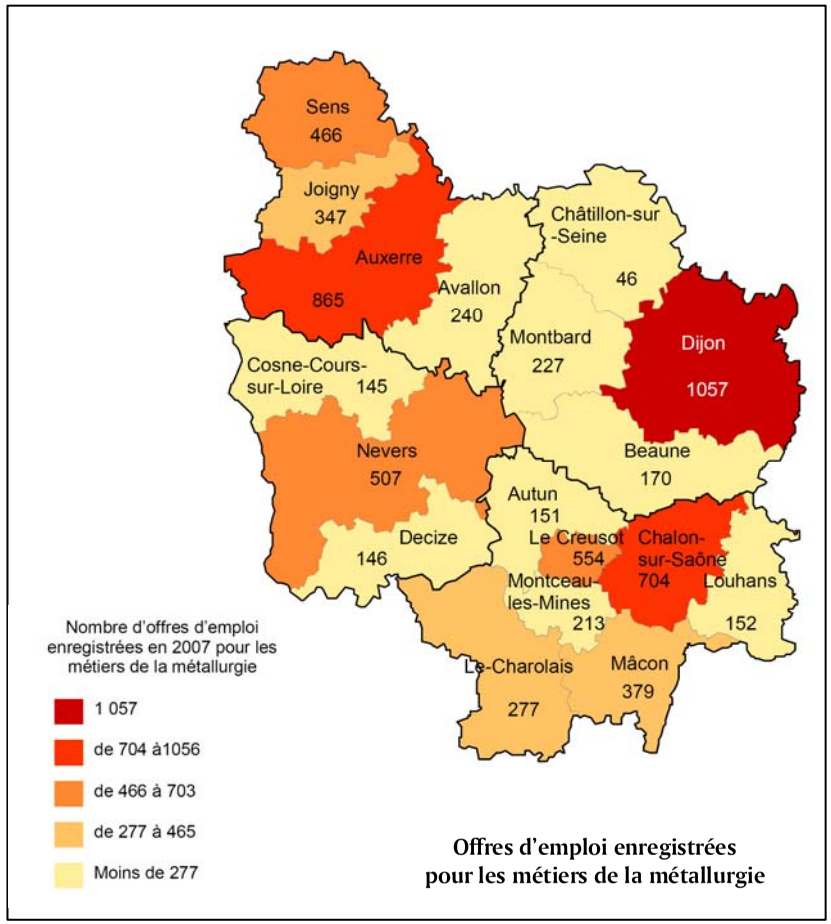


Figure 14 - Localisation des demandeurs d'emploi enregistrés (DEE) et des offres d'emploi enregistrées (OEE) en 2007 déposées par l'ensemble des secteurs pour les métiers la métallurgie

Source ANPE-DRTEFP, conception C2R Bourgogne

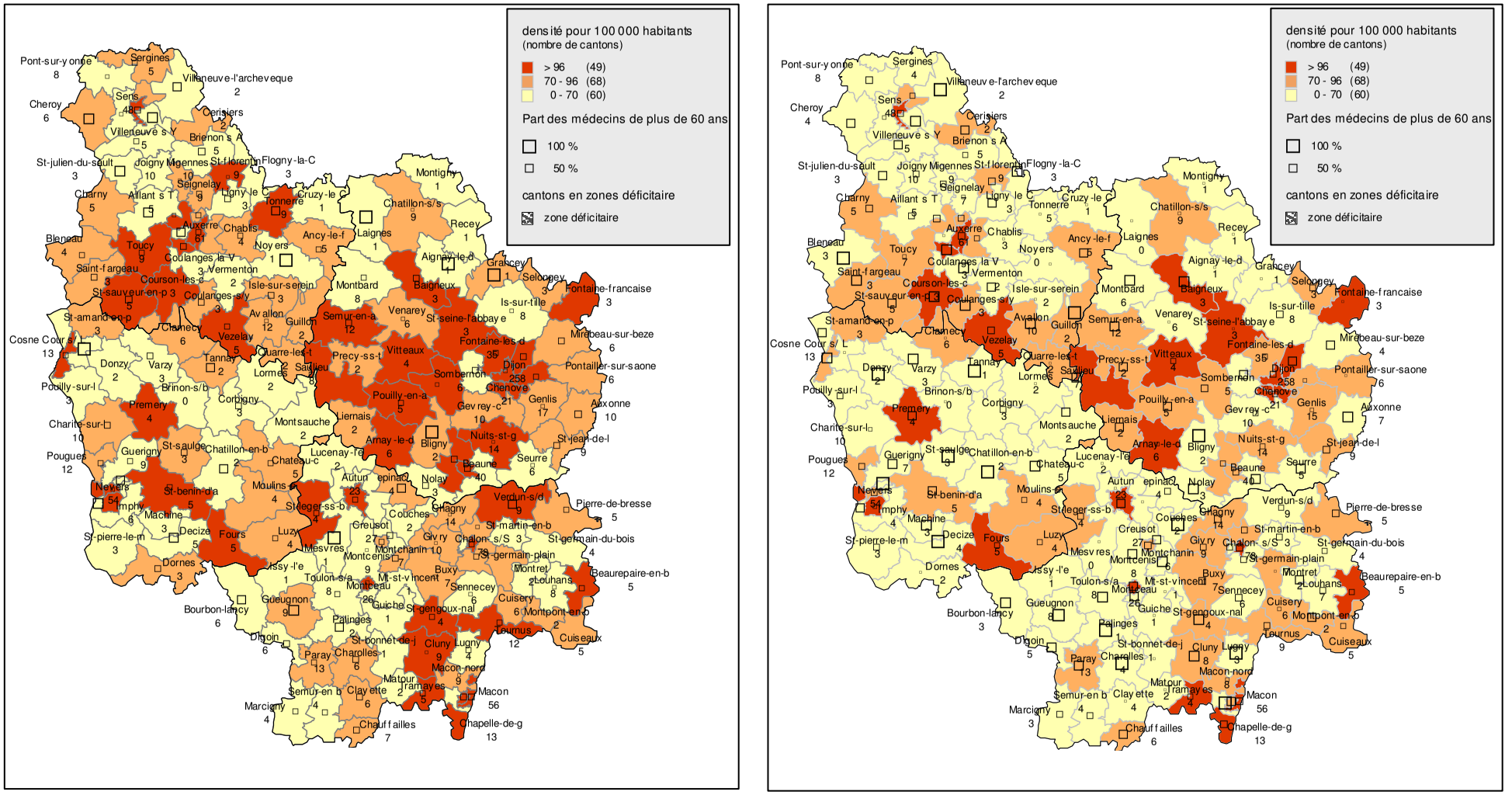


Figure 15 – Projection de l'évolution de la densité médicale entre 2010 et 2015 en Bourgogne

Source URCAM

BIBLIOGRAPHIE

DOCUMENTS DE CONTRACTUALISATION

- *Contrat d'objectifs professionnels industrie-hôtelière 2004-2008*, Conseil régional de Bourgogne, février 2004.
- *Plan régional de développement des formations professionnelles en Bourgogne*, Conseil régional de Bourgogne, décembre 2004.
- *Contrat d'objectifs professionnels métallurgie 2006-2010*, Conseil régional de Bourgogne, juin 2006.
- *Schéma régional des formations sanitaires en Bourgogne (2007-2010)*, Conseil régional de Bourgogne, 2007.
- *Schéma régional des formations sociales en Bourgogne (2007-2010)*, Conseil régional de Bourgogne, 2007.
- *Contrat d'objectifs professionnels du bâtiment et des travaux publics en Bourgogne 2008-2013*, Conseil régional de Bourgogne, mars 2008.

AVIS ET COMMUNICATIONS DU CES ET DES CESR

- Jean-Pierre GRENOUILLET, Bernard LAURIN, Claire MOUSSET-DECLAS (rapporteurs), *La recherche publique en Bourgogne*, CES de Bourgogne, 3 mars 2003.
- Jean-Pierre FARAH, Michel MAILLET (rapporteurs), *Enjeux et perspectives pour les entreprises bourguignonnes dont les activités sont liées au nucléaire*, CES de Bourgogne, 26 janvier 2005.
- Pierre JARLAUD, Maurice THIEFFENAT (rapporteurs), *La situation des jeunes en échec scolaire et professionnel, CESR de Bourgogne*, 10 février 2006.
- André DAGUIN (rapporteur), *Quelle stratégie pour l'hôtellerie dans l'économie française ?*, Conseil économique, social et environnemental, octobre 2006.
- Daniel BIGEARD, Elisabeth PETITBON (rapporteurs), *Transmission, cession et reprise d'entreprise en Bourgogne*, CESR de Bourgogne, 16 novembre 2006
- Dominique GALLET, Jean-François MICHON (rapporteurs), *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bourgogne*, CESR de Bourgogne, 14 décembre 2006.
- Édith ARNOULT-BRILL, *La sécurisation des parcours professionnels*, CESE, 2007.
- Alain BOULONNE, Serge WASZAK (rapporteurs), *Quelle politique pour la culture scientifique, technologique et industrielle en Bourgogne ?*, CES de Bourgogne, 25 septembre 2007.
- Philippe DORMAGEN, Gérard RIGER, *L'aide aux choix professionnels*, CESR de Bourgogne, 25 septembre 2007.

RAPPORTS ET ETUDES

- Florence CUNEY, Cathy PERRET, Valérie ROUX, *D'une région à l'autre, la mobilité des jeunes en début de vie active*, CEREQ, Bref, n° 198, juin 2003.
- Chantal BERTHIER (coordinateur), *Les femmes en Bourgogne*, INSEE, Bourgogne dimensions, dossier n° 34, juin 2003.
- Jeanne-Clémence BAUMONT, *Le potentiel de main-d'œuvre à l'horizon 2015 en Bourgogne*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 105, octobre 2003.
- *Femmes dans le bâtiment, l'image et les représentations sociales du bâtiment : synthèse des enquêtes de 2003 et 2004, conclusions et recommandations*, Cabinet EMSIS, juillet 2004.
- Anne-Marie DUSSOL, *Tissu économique bourguignon : de nombreux mouvements derrière une stabilité apparente*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 121, juin 2005.
- *La dynamique des métiers en Bourgogne : renouvellement, besoins en main-d'œuvre, recrutements*, INSEE, Bourgogne dimensions, dossier° 44, novembre 2005.
- *Besoins en masseurs-kinésithérapeutes dans la Région Bourgogne*, DRASS de Bourgogne, janvier 2006.

- Catherine AFRIAT, Catherine GAY, Florence LOISIL, *Mobilités professionnelles et compétences transversales*, CAS, juin 2006.
- *Tableaux de l'économie bourguignonne – Edition 2006*, INSEE, Bourgogne dimensions, dossier n° 49, juillet 2006.
- *Contrat d'objectifs industrie hôtelière : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne*, C2R, 2ème édition, octobre 2006.
- *Contrat d'objectifs métallurgie : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne*, C2R, 2ème édition, octobre 2006.
- Olivier CHARDON, Marc-Antoine ESTRADE, *Les métiers en 2015*, DARES, janvier 2007.
- Karine BONDOUX, Christine CHARTON, *Au jeu des migrations interrégionales la Bourgogne la Bourgogne perd des jeunes et des actifs diplômés*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 137, janvier 2007.
- *Etat des lieux de la formation professionnelle en* Bourgogne, Conseil régional de Bourgogne, avril 2007.
- *Avis sur la désaffection des jeunes pour les études scientifiques supérieures*, Haut conseil de la science et de la technologie, avril 2007.
- David BRION, *Les professions de santé en Bourgogne : situation démographique au 1er janvier 2007*, DRASS de Bourgogne, octobre 2007.
- Karine PIOT*, A l'horizon 2030, autant de Bourguignons qu'en 2005 mais plus âgés*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 142, novembre 2007.
- *Contrat d'objectifs bâtiment et travaux publics : emplois, qualifications, formations*, C2R, 5ème édition, novembre 2007.
- David BRION, *Les profession de santé en Bourgogne : situation démographique au 1er janvier 2007*, DRASS de Bourgogne, novembre 2007.
- *Contrat d'objectifs métallurgie : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne*, C2R, édition synthétique actualisée, novembre 2007.
- *Un devoir national : L'insertion des jeunes sans diplômes*, Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, 2008.
- *Le livre vert du pôle nucléaire bourgogne : réalisations et perspectives 2005-2008*, Pôle nucléaire Bourgogne, 2008.
- Stéphane ADROVER, *Les très petites entreprises en Bourgogne, un rôle économique à conforter*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 146, février 2008.
- *Enquête sur les besoins de main d'œuvre – Région Bourgogne,* Observatoire pour l'emploi, mars 2008.
- David BRION, *Les postes de praticiens dans les hôpitaux publics de Bourgogne en mars 2008*, DRASS, mai 2008.
- *L'année 2007 en Bourgogne*, INSEE, Bourgogne dimensions, dossier n° 51, juin 2008.
- Christine CHARTON, Karine PIOT, *Les territoires de Bourgogne en 2030 : vieillissement partout, attractivité parfois*, INSEE, Bourgogne dimensions, n° 147, juillet 2008.
- *Contrat d'objectifs bâtiment et travaux publics : emplois, qualifications, formations*, C2R, édition synthétique actualisée, octobre 2008.
- *Contrat d'objectifs industrie hôtelière : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne*, C2R, édition synthétique actualisée, octobre 2008.
- *Contrat d'objectifs métallurgie : observation des emplois, des qualifications et des formations en Bourgogne, C2R, édition synthétique actualisée, octobre 2008.*
- *Etat des lieux des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) : des textes aux réalités régionales*, CNFPTLV, octobre 0208.
- *Métiers transversaux et tertiaires : emplois, qualifications, formations*, C2R, novembre 2008.
- François BERTHELON (rapporteur), *La gouvernance régionale de la formation professionnelle*, ACESRF, décembre 2008.
- David BRION, *Etudes de médecine : l'affectation des internes en Bourgogne suite aux épreuves nationales classantes 2008*, DRASS de Bourgogne, février 2009.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

FIGURE 1 – TAUX DE VARIATION ANNUEL MOYEN DE LA POPULATION BOURGUIGNONNE (1975-2004) 7
FIGURE 2 – ETABLISSEMENTS MARCHANDS NON AGRICOLES PAR TAILLE ET ACTIVITE (2006)..... 9
FIGURE 3 – INDICATEURS REGIONAUX SUR LA FORMATION (2005)..... 11
FIGURE 4 – REPARTITION SPATIALE DE L'EMPLOI PAR BASSIN, AU 31 DECEMBRE 2006 (DONNEES PROVISOIRES) 12
FIGURE 5 – LES BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DU BTP EN JEUNES DANS 13 METIERS 14
FIGURE 6 - NOMBRE DE SALARIES TRAVAILLANT DANS L'INDUSTRIE HOTELIERE EN BOURGOGNE..... 16
FIGURE 7 – EFFECTIF ET DENSITE DES PROFESSIONS DE SANTE EN BOURGOGNE ET EN FRANCE (2007) 21
FIGURE 8 – EVOLUTION DES TAUX DE VACANCE CONSTATES PAR TERRITOIRE DE SANTE (2006-2008)..... 22
FIGURE 9 – EVOLUTION DES FAP D'OUVRIERS NON QUALIFIES (2005-2015)..... 31
FIGURE 10 - EVOLUTION ET COMPOSANTES DE L'EVOLUTION DES ACTIFS EN BOURGOGNE ENTRE 1990 ET 2015 58
FIGURE 11 – DIFFICULTES DE RECRUTEMENT EN BOURGOGNE DANS LES METIERS DE PLUS DE 500 OFFRES ENREGISTREES A L'ANPE (2007) 59
FIGURE 12 - LOCALISATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ENREGISTRES (DEE) ET DES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTREES (OEE) EN 2007 DEPOSEES PAR L'ENSEMBLE DES SECTEURS POUR LES METIERS DU BTP 60
FIGURE 13 - LOCALISATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ENREGISTRES (DEE) ET DES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTREES (OEE) EN 2007 DEPOSEES PAR L'ENSEMBLE DES SECTEURS POUR LES METIERS DE L'INDUSTRIE HOTELIERE..... 61
FIGURE 14 - LOCALISATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ENREGISTRES (DEE) ET DES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTREES (OEE) EN 2007 DEPOSEES PAR L'ENSEMBLE DES SECTEURS POUR LES METIERS LA METALLURGIE..... 62
FIGURE 15 – PROJECTION DE L'EVOLUTION DE LA DENSITE MEDICALE ENTRE 2010 ET 2015 EN BOURGOGNE..... 63