

*« Engagements Compétences 2050 :
les ambitions pour la formation et
l'orientation des normands »*

**Présentation du process de remontées des
besoins en compétences
Plan Régional de Formation 2026 - 2028**

Commission Formation CREFOP 12/09/2024

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation
Professionnelles (CPRDFOP) - Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales
(SRFSS)



RÉGION
NORMANDIE

www.normandie.fr

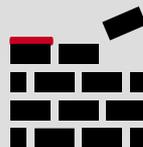
Date : 12/09/2024

Enjeu de la démarche engagée



Garantir / Animer à moyen et long terme l'articulation entre l'offre de formation régionale, les besoins du monde économique, le projet politique de transition et de territoire.

➤ **1^{ère} étape du voyage : élaboration du Programme Régional de Formation 2026-2028**



Notre méthode : conjugaison de plusieurs approches complémentaires

➤ Panorama des tendances

Horizon : 2026 + 2027 + 2028 (3 années complètes)

Méthode : identification des métiers en « tension » au plus près des territoires en questionnant

- les acteurs économiques et les partenaires de l'emploi
- les données extraites du data emploi de France Travail
- les données de la DARES (PMQ 2030)
- l'expérience d'exécution du PRF précédent

Définition : la tension signifie que la différence entre offre et demande est importante : il y a beaucoup plus d'offres d'emploi et de besoins en recrutement que de candidats.

Objectif : définir qualitativement les métiers en tension : répartition géographique, appréciation des volumes

➤ Vision prospective de l'évolution des emplois – compétences

Horizon : après 2028 / **Cap vers 2050**

Méthode :

- Observatoires et Connaissances des branches professionnelles
- Travaux menés avec INSEE Normandie, France Stratégie, séminaire « Engagements Compétences 2050 », etc.
- ...

Attendu : identification **des futurs possibles** sur l'évolution qualitative des métiers et des compétences dans un contexte de transitions (démographique, écologique...) ou de rupture (technologique, numérique) et par rapport à une vision spécifiquement normande.



Process initial... en attendant les itérations à venir

Mode opératoire Programme Régional de Formations 2026 - 2028 Identification des besoins métiers

DEMARCHE GLOBALE

DPCT

Travail en amont sur la méthode : DFTLV & DPCT

Mail du 24/07/2024 à France Travail
Demande de data sur les métiers dits « prioritaires »

France travail

12/08/2024
Réception du fichier France Travail
Demande de retraitement du fichier à France Travail

Pôle Partenariats et Prospective Pôle Digital et Communication

A partir du 15/08/2024
Traitement du fichier
Vérification
Mise en forme, etc.

Branches Professionnelles et CNFPT

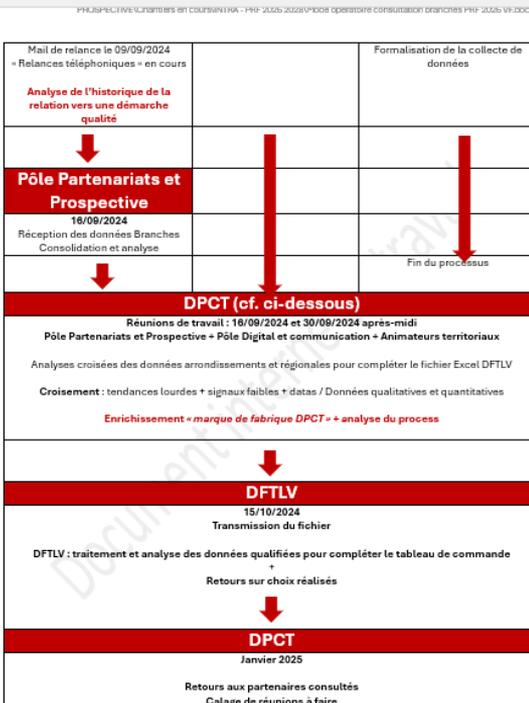
30/08/2024
Transmission
Mail avec questionnaire
Outils de recueil de données et de dialogue

Pôle Digital et communication

30/08/2024
Extraction de « Emploi
Normandie.fr »
Mise en forme par
arrondissement

Animation Territoriale

Septembre
Identification des besoins en
compétences sur les territoires
selon procédure définie avec la
DFTLV



Zoom livrable 1

	Branches & CNFPT		Animateurs
	- Collecte		
	- Consolidation		
	- Analyse		
1	- Partage des données par arrondissement	Relation en B to B : 16/09/2024 30/09/2024 Fourniture d'un fichier par arrondissement avec les données des Branches	Enrichissement du fichier de collecte des données par arrondissement
2		Mesure des écarts	
3	Consultation Branches		Consultation entreprises
4		Mise à jour du fichier par les animateurs avec les nouvelles données	
5		Transmission à DFTLV 15/10/2024	

Premières observations

Méthode

- **Questionnaire** adressé le 30/08/2024 à 220 personnes : branches, filières, OPCO, CNFPT
- Aucune question ne bloque le processus (questions dites « facultatives »)
- Mail de relance le 09/09/2024
- Opération de phoning pour **explicitier** la démarche, répondre aux questions, etc.
- Analyse **qualitative** des réponses

- **Tableau de suivi des retours**
 - Certains organisent des temps d'échanges pour formaliser leurs retours. D'autres s'appuient sur des observatoires existants et structurés
 - Pas de remise en cause de la méthode dans la grande majorité des retours
 - Contrainte de temps identifiée et parfois des interrogations sur les modalités de traitement des réponses
 - Difficulté à territorialiser les besoins en compétences sur les différents arrondissements
 - Facilité à identifier 5 métiers « en tension »

Pour regarder plus loin : Volet Prospective



Evolution démographique :

« Les actifs en Normandie, quel présent ? Quels avenir possibles ? »

Dans un contexte de vieillissement de la population et de taux de chômage au plus bas depuis une quarantaine d'années, les tensions sur le marché du travail pourraient se renforcer. Avec 1,5 million d'actifs en 2020 dont 235 000 sont âgés de 55 ans ou plus, ces tensions pourraient être accentuées par de probables nombreux départs en retraite. Au final, si les tendances récentes se confirmaient, la région Normandie pourrait perdre près de 200 000 actifs d'ici 2050.

Quels sont les impacts de l'évolution démographique sur vos besoins en emploi compétences à l'horizon 2050 ?



Transition numérique :

Saviez-vous que d'après le baromètre France Num en Normandie, 71% des dirigeants estiment que le numérique est un bénéfice pour l'entreprise, mais 46% craignent de se faire pirater des données, 45% ont mis en place des actions de sobriété numérique. Aussi 35% déclarent avoir des compétences numériques en interne ? (Source : economie.gouv.fr)

La transition numérique transforme profondément le paysage professionnel, nécessitant une adaptation constante des compétences et des métiers. Vos collaborateurs doivent maîtriser des outils numériques, des logiciels de gestion, et des plateformes de communication en ligne. De nouveaux métiers ont émergé, tels que les développeurs web, les spécialistes en cybersécurité, les experts en analyse de données, etc... La transition numérique a également favorisé le télétravail.

La transition numérique pose aussi des défis, notamment en termes de cybersécurité et de protection des données et ce dans un contexte de développement de l'Intelligence Artificielle.

Quels sont les impacts de la transition numérique sur vos besoins en emploi compétences à l'horizon 2050 ?



Evolution sociétale :

Un taux d'emploi des femmes encore inférieur à celui des hommes.

Saviez-vous qu'en Normandie, 62,4 % des femmes en âge de travailler sont en emploi. Même si l'écart de taux d'activité femmes-hommes se réduit : 4,7 points en 2020 contre 5,5 points en 2014, elles restent moins nombreuses à travailler que les hommes. La Manche, le Calvados et l'Eure ont un taux d'emploi supérieur à la moyenne nationale ? (Source INSEE – RP 2020).

Les entreprises mettent de plus en plus l'accent sur la mixité, la diversité et l'inclusion. Cela nécessite de nouvelles compétences en gestion des ressources humaines et en communication interculturelle.

Les nouvelles générations de travailleurs valorisent davantage l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que le sens et l'impact de leur travail.

Les compétences en développement durable, en éthique et en responsabilité sociale sont de plus en plus recherchées

Ces évolutions rapides exigent une grande adaptabilité. Vos collaborateurs doivent être prêts à développer de nouvelles compétences tout au long de leur carrière pour s'adapter aux changements constants.

**Quels sont les impacts de l'évolution sociétale sur vos besoins en emploi
compétences à l'horizon 2050 ?**

Transition écologique :

Savez-vous que les besoins d'emploi en lien avec la transition écologique et le futur mix énergétique en Normandie seront considérables à court, moyen et long termes ?

Ainsi, la transition écologique nécessite des transformations durables et globales pour lutter et s'adapter au changement climatique. On observe que des métiers actuels et émergents comportent une évolution significative des compétences en lien avec le changement climatique.

Il apparaît également que « les acteurs économiques privilégient des stratégies d'adaptation de court terme inscrites dans d'autres enjeux technologiques. Le rôle des entreprises et leur capacité à aborder la question de l'évolution des compétences sont ainsi au cœur de la dynamique de transformation écologique. » (Source : L'EFOP : leviers de la transition écologique en Normandie – CESER Normandie 2023)

Quelques chiffres :

- 4 millions de personnes travaillent dans l'économie verte
- 140 000, soit 0,5%, exercent un métier dit « vert », visant à protéger directement l'environnement
- 3,8 millions d'actifs, soit 14% de l'emploi total, occupent un métier dit "verdissant" dont les compétences commencent à intégrer les enjeux environnementaux

Source : ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires – 2018 – Chiffres nationaux

Quels sont les impacts de la transition écologique sur vos besoins en emploi compétences à l'horizon 2050 ?