



RAPPORT DE LECTURE – LES METIERS EN 2030

Note à l'usage du secteur de l'insertion par l'activité économique en IDF pour s'approprier les conclusions du rapport « Les métiers en 2030 », publié par la DARES et France Stratégie en Mars 2022

02 MAI 2022

GROUPEMENT FRANCILIEN DES ACTEURS DE L'INSERTION ECONOMIQUE



Rapport de lecture – Les métiers en 2030

Mai 2022

La DARES et France Stratégie ont publié en Mars 2022 leur rapport [Métiers en 2030](#), visant à anticiper les mutations du marché de l'emploi sur la période 2019-2030.

Ce rapport éclaire précisément les évolutions en cours et peut offrir des pistes de réflexions pour le développement des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE). Ces dernières, souvent « le nez dans le guidon » ont peu de temps à consacrer à un travail prospectif important. L'urgence de trouver des marchés, de l'activité économique pour le mois prochain, supplante bien naturellement la préoccupation de savoir sur quels métiers il sera le plus pertinent de proposer des solutions pour les salarié.e.s en insertion dans les années à venir.

Pour celles et ceux qui n'auraient donc pas pu lire l'intégralité du rapport, nous proposons une courte note de lecture, comprenant les points principaux à retenir pour les acteurs de l'IAE et quelques interprétations que nous pouvons en tirer pour notre action.

Il ne s'agit donc certainement pas ici de faire un résumé exhaustif du contenu du rapport, mais bien d'en relever les éléments particulièrement pertinents pour les SIAE. Certaines parties pourtant très intéressantes (sur l'impact de la crise COVID, ou sur l'adaptation de l'emploi aux enjeux climatiques par exemple), ne seront donc pas évoquées dans cet article.

Vous pouvez consulter le rapport dans son intégralité, [à ce lien](#).

Méthodologie employée par le rapport

Ce panorama de l'évolution de l'emploi durant la décennie prend en compte les grandes tendances en cours, en matière démographique, économique, technologique et environnementale, et leur impact sur les métiers. Au regard de toutes ces données, les auteurs émettent des hypothèses sur la quantité d'emplois créés ou détruits dans chacun des métiers, et sur le volume de personnes entrantes et sortantes pour chacun d'entre eux. Les auteurs donnent des indications sur l'évolution des métiers dits « en tension », c'est-à-dire ceux pour lesquels le volume d'offres disponibles est plus important que celui de candidats.

Le rapport a une visée de prédiction « toute chose égale par ailleurs », c'est-à-dire qu'il décrit ce qu'il se passerait si nous n'agissions pas. Il pointe cependant souvent que des actions sont possibles pour infléchir les tendances qu'il décrit, qui ne sont donc pas immuables.

Des tendances sectorielles à saisir

Résumé des grandes tendances

On peut commencer par décrire sommairement les grandes tendances évoquées par le rapport.

L'emploi continue sa tertiarisation. La part des services dans l'emploi poursuivrait donc sa croissance sur la période, portée par le dynamisme des services aux entreprises d'une part et d'autre part des services d'utilité collective (éducation, santé, action sociale).



En revanche, les activités fondés sur les interactions sociales (hôtellerie-restauration, commerce spectacles et sur la mobilité, tendent à diminuer, notamment à cause d'un impact durable de la crise du Covid 19.

La construction devrait continuer sa croissance, avec un fort développement des métiers de la rénovation.

Malgré les efforts de relocalisation de certaines activités, l'emploi continuerait de diminuer dans les secteurs les plus concurrencés par les pays émergents comme la métallurgie. L'agriculture continuerait de se replier.

Conclusion numéro 1 : Etudier dans le détail son territoire et les tendances qui s'y jouent

Pour chacun de ces secteurs, il faut regarder plus finement les évolutions des emplois qui les composent. Ainsi, dans le bâtiment par exemple, la dynamique est principalement portée par la rénovation pour se conformer aux exigences environnementales. La construction des bureaux se réduirait au détriment de celle des résidences. Ce ne serait donc plus exactement les mêmes métiers qui seraient recrutés dans ce secteur.

Pour chacun des secteurs d'activités, il faut donc étudier en détail les recompositions de l'activité qui s'y jouent. Pour les SIAE, celles-ci seront autant d'opportunités : elles pourront permettre, par leur rapidité d'adaptation, la flexibilité de leurs solutions, de s'adapter aux mutations de chacun de ses secteurs, à condition de pouvoir les anticiper.

Pour cela le GRAFIE propose une offre de diagnostic territorial gratuit pour comprendre les tendances et évolutions de l'emploi dans sa zone d'activité. Plus d'informations à ce lien : <https://coorace-idf.fr/wp-content/uploads/2020/11/plaquette-COODIAG.pdf>. Cette action portée par Coorace est accessible à toutes les structures de l'IAE en IDF.

Dessiner la place des SIAE dans un contexte d'évolution du rôle du diplôme dans l'emploi

Le rapport anticipe de nombreuses créations d'emploi. Toutefois, elles bénéficieraient principalement aux personnes diplômées du supérieur.

Certains secteurs d'activités nécessiteraient un nombre accru de personnel diplômé dans les années à venir : activités informatiques, activités juridiques et comptables, santé. Cela serait possible grâce à l'augmentation de la part de la population diplômée dans la population.

Pour d'autres secteurs, le volume de personnel resterait équivalent, mais les emplois occupés par des personnes non diplômées seraient remplacés par des emplois plus qualifiés. L'automatisation des tâches répétitives et routinières explique que certains secteurs aient moins besoin de personnel non qualifié. A l'inverse, les évolutions actuelles demandent plus de personnel diplômé, pour la R&D, le marketing, la programmation informatique, etc.

A priori la première conclusion de ce rapport n'est donc pas une bonne nouvelle pour l'IAE. En effet les SIAE ont pour le plus souvent pour métiers supports des activités pouvant être exercées par des personnes peu ou pas diplômées. On peut cependant nuancer cette conclusion : si les emplois créés bénéficieraient principalement à des personnes plus diplômées, c'est aussi parce que ces personnes deviennent de plus en plus nombreuses dans la société. Par ailleurs, de nombreux emplois non qualifiés deviendraient disponibles sans qu'ils soient créés, par l'effet des départs à la retraite importants pour une partie une partie d'entre eux.



En définitive, le rapport anticipe une baisse du chômage structurel pour atteindre le niveau de 7%. 430 000 chômeurs reviendraient en emploi sur la période. Mais le chômage serait toujours deux fois plus important chez les personnes ne dépassant pas le bac, que chez celles ayant un diplôme du supérieur.

Conclusion numéro 2 : pour les secteurs recrutant de moins en moins de personnes non diplômées, accélérer l'effort sur la formation

Il resterait donc de l'emploi pour les personnes non diplômées (qui représenteraient toujours 10% de la population en 2030) et à priori plus qu'auparavant. **Toutefois, cet emploi serait plus concentré dans certains secteurs que d'autres.**

Certains secteurs d'activités deviendraient de plus en plus compliqués d'accès pour les non diplômés :

- Les activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture d'ingénierie
- La métallurgie
- La maintenance
- Les arts, spectacles et activités récréatives
- Les services généraux et l'administration
- L'agriculture
- Les services administratifs et de soutien
- La finance et l'assurance
- Le commerce
- L'industrie

Il en découle une conclusion pour les acteurs de l'insertion par l'activité économique. Certaines structures parviennent aujourd'hui à proposer comme activité support des métiers de ces secteurs, avec de bons retours vers l'emploi. Pour ces structures, il faut donc anticiper que les sorties vers l'emploi dans ces secteurs vont exiger un niveau de qualification de plus en plus élevé. Il faudra donc avoir un recours important à la formation. Les dispositifs existants (PIC IAE, VAE, contrat pro) pourront être mobilisés pour cela. Mais on ne peut que souligner que ceux doivent encore être améliorés pour en faciliter l'appropriation par les SIAE.

Le GRAFIE, à travers sa mission PIC (<https://www.grafie.org/ressources-edec-iae>) travaille ainsi à favoriser l'accès à la formation professionnelle pour les SIAE. Toutes les structures d'Île-de-France peuvent faire appel à un accompagnateur du FLES de Paris pour vous aider dans le montage de votre ingénierie de formation (<https://www.grafie.org/faites-appel-a-un-accompagnateur-du-fles-de-paris-pour-vous-aider-dans-l-ingenierie-de-formation>)

Conclusion numéro 3 : Des secteurs d'activités propices au recrutement des personnes non diplômées

A l'inverse, certains secteurs recruteraient plus de personnes non diplômées qu'auparavant, du fait principalement de leur dynamisme. Ainsi, le secteur de la construction, malgré le fait que la part de non diplômé va y décroître en proportion, recruterait 50 000 personnes non diplômées de plus sur la période. Les principaux secteurs recrutant plus de personnes non diplômés seraient les suivants :

- Médico-social et action sociale
- Santé
- Construction
- Activité des ménages en tant qu'employeurs
- Enseignement
- Activités informatiques et service d'information



Les SIAE pourront donc trouver dans ces secteurs des opportunités d'emploi pour leurs bénéficiaires. Il faudra pour cela les analyser en finesse, afin d'en déterminer les métiers les plus porteurs. En particulier, le rapport identifie dans certains de ces secteurs des métiers « porte d'entrée » qui permettent ensuite une mobilité ascendante vers d'autres métiers plus rémunérateurs. Pour ne citer qu'un seul exemple, il est relevé que les personnes occupant le poste d'Agent des Services Hospitaliers tendent à évoluer fréquemment vers le métier d'aide-soignant.

Des départs à la retraite vecteurs d'opportunités

Conclusion 4 : Renforcer l'attractivité des métiers créant de l'emploi du fait des départs à la retraite

Certains secteurs d'activité ne tendent pas particulièrement à croître. Pourtant, nous pouvons les identifier comme vecteurs de solutions importantes pour les bénéficiaires de l'IAE. En effet, le vivier prévisionnel de jeunes débutants sur ces métiers ne parviendrait pas à remplacer la cohorte de personnes partant à la retraite. 462 000 agents d'entretien partiraient à la retraite entre 2019 et 2022. Seuls 160 000 personnes débuteraient une carrière dans ce métier sur la même période, alors que le nombre d'emploi disponible augmenterait sur ce métier.

D'autres métiers que l'on peut qualifier de propice à l'activité IAE sont également dans ce cas :

- Aide à domicile
- Conducteurs de véhicule
- Personnel de ménage
- Ouvriers qualifiés de la manutention
- Ouvrier qualifiés de second œuvre du bâtiment
- Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment

Les SIAE trouveront donc dans ces métiers des opportunités pour leurs bénéficiaires. Toutefois, le défaut d'attractivité de ces métiers sera un frein important à l'exploitation de ces opportunités. Les SIAE devront donc participer à créer le cadre pour que ces métiers soient exercés dans de bonnes conditions. Il pourra s'agir de travailler avec les employeurs pour imaginer avec eux les conditions dans lesquelles l'exercice de ces métiers pourra se faire de façon plus épanouissante.

Conclusion 5 : Se rapprocher des employeurs qui auront le plus de départs à la retraite

Nous l'avons vu, des départs à la retraite importants sont à anticiper dans certains secteurs. Ceux-ci pourraient constituer une opportunité à plusieurs titres pour les SIAE. D'une part, parce qu'ils fourniront de la place pour des sorties vers l'emploi pour de nombreux bénéficiaires. D'autre part parce qu'ils créeront des opportunités de mise à disposition de personnel de la part des AI et ETTI pour compléter les postes vacants.

Mais par ailleurs, une opportunité moins instinctive qui pourrait être exploitée par les SIAE est de bénéficier du vivier de personnes expérimentées que représentent ces salarié.e.s proches de la retraite, pour bénéficier de leur expertise. En proposant aux entreprises employant des personnes proches de la retraite de faire du **mécénat de compétence**, les SIAE pourront faire profiter leurs bénéficiaires du savoir faire et de l'expérience des personnes proches de la retraite. Les entreprises employeuses de ces salarié.e.s en seront gagnantes également : elles s'assureront ainsi d'avoir du personnel formé prêt à reprendre les postes des personnes partant à la retraite, dans un contexte de tension accrue sur ces métiers.



Le GRAFIE, à travers sa mission Mécénat de Compétences (<https://www.grafie.org/appui-a-la-collaboration-entre-siae-et-mecenes>), portée par la FAS mais accessible à toutes les structures de l'IAE de l'Île-de-France pourra être un soutien important des SIAE souhaitant développer ce type de partenariats.

On pourra également mobiliser les outils permettant de se rapprocher des entreprises employeuses du territoire pour diagnostiquer avec elles leurs besoins en RH et les solutions que l'IAE peut y apporter ([SEVE Emploi](#), ou [Vita Air](#) par exemple).

Conclusion numéro 6 : les métiers de demain ne sont pas forcément ceux que l'on croit

Instinctivement, les premiers « métiers de demain » venant en tête peuvent être ceux de l'informatique ou liés à l'automatisation de nos modes de production. Toutefois, la plus grande partie des postes à pourvoir seraient ceux laissés vacants par nos aînés partant à la retraite. Pour une SIAE, se positionner sur l'emploi de demain dans son territoire, doit donc plutôt consister à analyser dans le détail la typologie de l'emploi qui s'y trouve, et pourquoi pas l'âge moyen des travailleurs.

Pour cela, une nouvelle fois, on peut rappeler l'intérêt de mener un diagnostic territorial tel que celui proposé gratuitement par le GRAFIE à toutes les SIAE d'IDF (<https://coorace-idf.fr/wp-content/uploads/2020/11/plaquette-COODIAG.pdf>)

Conclusion n°7 : Une externalisation de certains métiers propice au développement de l'IAE

Le rapport pointe un maintien de l'externalisation d'un certain nombre de métiers. Plutôt que d'être recrutés directement dans les entreprises où ils réalisent leurs tâches, les travailleurs tendent à l'être plutôt par des sous traitants, voire à réaliser leurs missions en tant qu'intérimaire ou indépendant.

Par exemple, le secteur de l'industrie ferait appel de manière croissante à des fonctions externalisées.

On peut y voir une opportunité pour les AI et ETTI qui pourront proposer du personnel plus facilement dans des secteurs où la pratique va encore se développer.