

Les métiers en transformation

Méthodologie d'étude avant envoi du document
le 8 juin 2016

CPNEF
Juin 2016

- **Emploi en croissance** : Emploi dont les compétences s'avèrent de plus en plus nécessaires et dont le besoin de ressources est en augmentation.
- **Emploi en décroissance** : Emploi dont les compétences s'avèrent de moins en moins nécessaires et dont le besoin en volume d'effectifs est en diminution.
- **Emploi en émergence** : Emploi en train d'apparaître du fait d'une évolution des activités et/ou des technologies, liée à un contexte externe ou à des choix stratégiques. Ce type de nouveaux emplois est susceptible de générer de nouveaux besoins de compétence ou des effectifs supplémentaires.
- **Emploi en tension** : Emploi pour lequel les besoins risquent de ne pas être pourvus par manque de ressources et/ou pour lequel les compétences sont rares (y compris à l'extérieur de la structure). Ce type de besoin particulier peut engendrer des adaptations conséquentes de compétences, voire une nécessité de recourir à des recrutements externes.
- **Emploi sensible** : Emploi dont les perspectives d'évolution économiques ou technologiques pourraient entraîner une baisse des effectifs au-delà des mouvements des départs naturels (turn-over, départs en retraite...).
- **Emploi stable** : Emploi pour lesquels les besoins sont récurrents, donc constants tant en termes de compétences que de volume d'effectifs.

* Source : Lexique RH des outils de branche et Humanis

- Pour appliquer cette typologie à nos métiers, une analyse est réalisée par métier, à partir d'éléments d'éclairage :
 - Sur la cartographie des effectifs
 - Sur les facteurs d'évolution
 - Sur des indicateurs de sensibilité pertinents, le cas échéant
 - Sur les éléments d'analyse RH connus et à venir dans les prochains mois

 - Certains éléments peuvent d'ores et déjà être mis en perspective :
 - A partir des travaux menés par les outils de branche
 - A partir d'études métiers menés par des organismes extérieurs (études comparatives)
 - A partir de statistiques fournies par les agences d'état (Pôle emploi, INSEE...)

 - Pour faciliter la synthèse, la granulométrie choisie est intermédiaire entre la famille professionnelle et le métier
 - Proche des sous-familles de la nomenclature des métiers de l'Observatoire des métiers
 - Certaines sous-familles ont été regroupées dans la mesure où leurs métiers sont soumis aux mêmes transformations et donc aux mêmes tendances d'évolution
 - *Liste des sous-familles en pages 5 et 6*
- ⇒ En vue de la CPNEF, nous proposons une synthèse de ces réflexions dans une fiche, au format identique pour chaque sous-famille étudiée

Structure des effectifs

Par exemple :

- Effectifs
- Métiers
- Pyramide des âges
- Catégories professionnelles
- ...



Facteurs d'évolution


*Les principaux facteurs de transformation à venir
 Leur impact sur les métiers concernés
 Évolution des compétences
 ...*

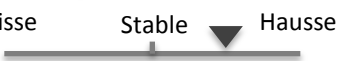


Indicateurs de sensibilité

Indicateurs objectifs permettant de juger objectivement des pressions qui peuvent s'exercer sur un métier.

Par exemple : taux de turnover, données recruteurs GPS, moyenne d'âge, taux de CDD, taux de recrutements difficiles sur le métier...

Niveau de transformation des compétences potentiel: 

Evolution des effectifs potentiel : 

Etat des lieux des études

Présentation rapide des éléments que : nous avons (travaux déjà réalisés), nous allons avoir (travaux en cours ou programmés) , nous souhaitons avoir (travaux à lancer) ...

Sous-famille	Mise à disposition des participants de la CPNEF
Accompagnement et développement social	8 juin
Etablissements sociaux et médico-sociaux	A venir dans un second temps
Audit et contrôle	8 juin
Contrôle de gestion	A venir dans un second temps
Actuariat	8 juin
Organisation et qualité	8 juin
Ressources humaines	8 juin
Vente et appui vente	8 juin
Marketing	8 juin
Finance	A venir dans un second temps
Gestion Particuliers	8 juin
Gestion Entreprises	8 juin
Relation clients	8 juin
Support Gestion	8 juin
Manager de proximité	8 juin
Manager d'activité et stratégique	A venir dans un second temps
Juridique	A venir dans un second temps
Communication et information	A venir dans un second temps
Assistance	A venir dans un second temps
Moyens généraux	A venir dans un second temps
Etudes / recette	8 juin
Production / exploitation	8 juin
Infrastructures	8 juin
Assistance utilisateurs	8 juin
Support méthode qualité et sécurité	A venir dans un second temps
Projet	8 juin