

# INDICATEURS POUR L'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE

Région

**Hauts-de-France**

Nord Pas de Calais - Picardie

**2016**



# TABLE DES MATIERES

---

I.	EMPLOI, FORMATION, ETAT DES LIEUX .....	5
A.	LE TISSU ECONOMIQUE DE LA NOUVELLE REGION, UN SYSTEME PRODUCTIF EN MUTATION .....	6
B.	L'ENJEU DES SPECIALISATIONS INDUSTRIELLES ET DU DEVELOPPEMENT DES ACTIVITES PRESENTIELLES.....	9
C.	LE MARCHE DE L'EMPLOI EN REGION HAUTS-DE-FRANCE .....	13
D.	CHOMAGE : UNE SITUATION INQUIETANTE, TRES DEGRADE POUR LES JEUNES .....	16
II.	LES ENJEUX DE LA FORMATION ET DE L'ADAPTATION DES COMPETENCES .....	20
A.	UN REcul DE LA PART DE LA POPULATION NON DIPLOMEE ET UNE HAUSSE DU NOMBRE D'ETUDIANTS.....	20
B.	ACTIVITE ET QUALIFICATION : UNE TENDANCE A L'ELEVATION DES NIVEAUX DE FORMATION .....	22
C.	LES SECTEURS EN DYNAMIQUE D'EMPLOI .....	23
III.	LES METIERS QUI CONTINUENT DE RECRUTER DES LES PREMIERS NIVEAUX DE QUALIFICATION : PERSPECTIVES PAR FILIERE .....	25
A.	AGRICULTURE-ENVIRONNEMENT ET MATERIAUX .....	26
B.	INDUSTRIES.....	29
C.	SERVICES AUX ENTREPRISES .....	32
D.	NUMERIQUE ET IMAGE.....	36
E.	COMMERCE .....	39
F.	TRANSPORT-LOGISTIQUE .....	42
G.	HOTELLERIE-RESTAURATION-TOURISME ET METIERS DE BOUCHE .....	45
H.	SANITAIRE-SOCIAL ET ANIMATION .....	48
I.	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS.....	52



# I. EMPLOI, FORMATION, ETAT DES LIEUX

## INTRODUCTION : LE MARCHE DE L'EMPLOI DANS LA REGION HAUTS-DE-FRANCE

La région Hauts-de-France compte près de 5,973 millions d'habitants en 2012. Les jeunes représentent 26,5% de la population (1,58 million).

Avec près de 2,2 millions d'emplois en 2011, la nouvelle région concentre 8,1% de l'emploi national et se classe au 4<sup>ème</sup> rang des régions françaises, derrière les régions Ile-de-France, Auvergne Rhône Alpes, et Aquitaine Limousin Poitou Charentes. Sur une longue période (observation de 1999 à 2011), l'emploi de la nouvelle région a progressé de 4,1%, contre +8,3% en moyenne nationale. Les zones d'emploi de Lille, Lens Hénin ou Valenciennes ont connu les progressions les plus importantes.

Le ralentissement économique, observé depuis le début des années 2000 et qui s'est accentué avec la crise économique et financière de 2008, a affecté plus durement l'économie de la nouvelle région qu'en moyenne nationale, que l'on considère son impact sur la croissance, sur l'emploi ou sur le chômage.

Au-delà de la crise qui a eu un effet amplificateur, deux formes de recompositions ont modifié en profondeur les caractéristiques de l'emploi et donc du marché de l'emploi régional : l'une sectorielle et l'autre spatiale, les deux étant bien évidemment liées.

1. **La première forme de recomposition est liée à la structure productive historiquement industrielle de la nouvelle région.** L'industrie en 2011 concentrait ainsi 15,9% de l'emploi total, alors que cette part s'élevait à 22,2% en 1999. Le travail ouvrier se réduit progressivement, au profit des activités tertiaires (représentant 77,1% contre 71,4% dix ans plus tôt), et s'accompagne de nouvelles compétences.

Pour endiguer ce recul, l'industrie a misé sur différentes stratégies pour consolider les filières existantes, ce qui a permis de contenir les pertes d'emplois :

- des stratégies de positionnement sur les marchés, avec une production haut de gamme, des savoir-faire d'excellence...
- des stratégies d'innovation des procédés, permettant de conforter les activités traditionnelles (textile, industrie du transport, agro-alimentaire), mais aussi l'essor de filières plus innovantes (chimie du végétal, santé, numérique, industrie culturelle et créative),
- une meilleure structuration des filières, passant par exemple par des dynamiques de clusters, de pôles de compétitivité et d'excellence...

Les services ont également connu une évolution importante, même si les dynamiques demeurent contrastées entre les territoires de la nouvelle région. Globalement, l'emploi salarié dans le secteur tertiaire représente 77,1% de l'emploi salarié total.

2. **La seconde forme de recomposition est spatiale.** Le développement de l'emploi se fait particulièrement autour des grands pôles urbains de la nouvelle région tandis que la croissance

est plus mesurée dans les autres territoires. Certains territoires à dominante plus rurale voient également de nouvelles formes d'emplois se développer avec l'installation de ménages et de retraités, le développement de résidences secondaires ou du tourisme.

**Deux enjeux majeurs peuvent donc être dégagés pour la nouvelle région. D'une part, une montée en qualification de la population s'avère nécessaire pour répondre aux transformations des emplois dans un contexte de chômage important. La formation en est un levier important, permettant d'accompagner les mobilités professionnelles. L'effet conjugué de plusieurs politiques publiques régionales a d'ores et déjà permis une élévation du niveau de formation de la population, avec en particulier un taux de poursuite d'études dans le supérieur qui progresse. D'autre part, les problématiques liées à la mobilité constituent une composante de plus en plus importante pour développer l'accès au marché du travail pour le plus grand nombre.**

## A. LE TISSU ECONOMIQUE DE LA NOUVELLE REGION, UN SYSTEME PRODUCTIF EN MUTATION

### 1. Une moindre densité économique par habitant...

On constate dans la plupart des activités une forte densité économique<sup>1</sup> qui s'explique essentiellement par un effet de taille : historiquement industrielle, terre de sites de production, la nouvelle région compte en effet davantage d'établissements de plus grande taille qu'en moyenne nationale tandis que les établissements sans salarié, ou encore les micro-entreprises, y sont sensiblement moins représentés.

*Répartition des établissements par tranche d'effectifs*

	<b>Nouvelle Région</b>	<b>Structure % Nouvelle Région</b>	<b>Structure % France</b>	
Sans Salarié	194.637	59,7%	66,0%	
Moins de 10 Salariés	101.188	31,1%	27,0%	
10 à 50 Salariés	23.595	7,2%	5,7%	
50 à 100 Salariés	5.349	1,6%	1,1%	
Plus de 100 Salariés	1.083	0,3%	0,2%	
<b>TOTAL</b>	<b>325.852</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

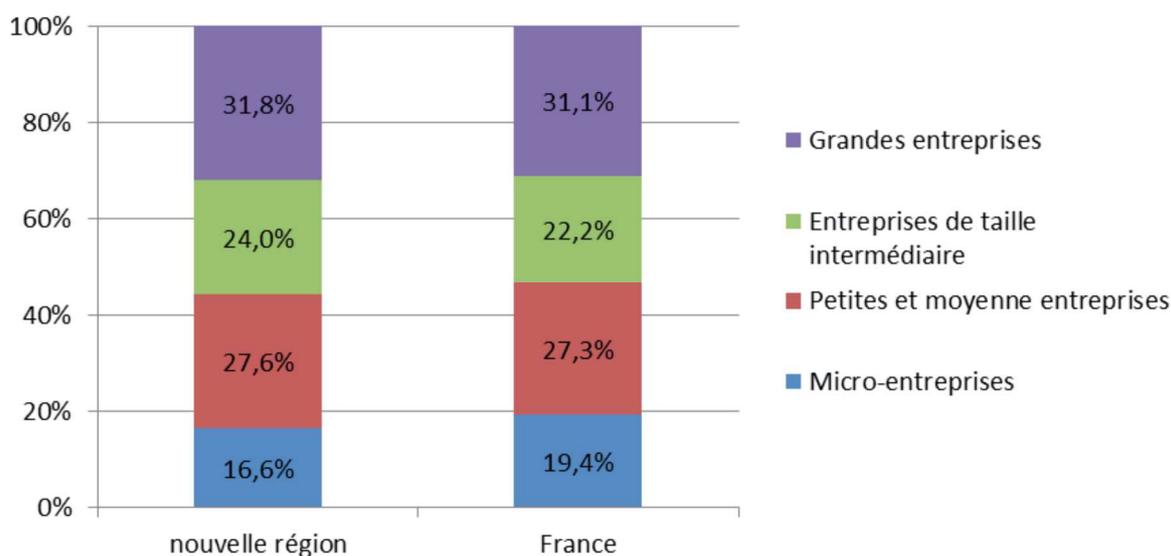
<sup>1</sup> Concentration et spécialisation des activités économiques.

## 2. Les Entreprises : de grandes entreprises et davantage d'entreprises de taille intermédiaire qu'en moyenne nationale

En 2010, la nouvelle région comptait 200 638 entreprises du secteur marchand hors agriculture, soit 6,5% du total des entreprises implantées en France et dans les DOM.

Ces entreprises emploient 1 041 000 salariés en Equivalent Temps Plein (ETP) hors intérimaires, soit 7,9% du total national.

*Répartition de l'emploi salarié par catégorie d'entreprises*



Source : INSEE, Esane, Lifi, Clap 2010 Champ : entreprises marchandes hors agriculture, emploi en ETP

A l'instar de la moyenne française, les grandes entreprises concentrent le plus d'emplois (31,8% contre 31,1% en France), en particulier dans le département du Nord, mais aussi dans l'Oise en raison de sa proximité avec l'Ile-de-France.

Comme en France, de nombreux emplois dépendent des secteurs du commerce de détail, des activités de services financiers ainsi que du secteur du transport. Les plus grands sites sont concentrés sur les zones d'emploi de Lille, de Roubaix-Tourcoing (commerce, activités des sièges sociaux...), de Lens-Hénin (industrie alimentaire), de Valenciennes (industrie du transport) ou de l'Oise (industrie chimique, agro-équipements, filière automobile).

Les 135 800 petites et moyennes entreprises emploient 287 300 salariés, soit 27,6% de l'ensemble des salariés du secteur marchand non agricole hors intérimaires de la nouvelle région. Ce pourcentage atteint plus de 30% sur le département de l'Aisne. Les activités des PME de la nouvelle région sont plutôt orientées vers le secteur de la construction, le commerce de détail et le commerce de gros.

En troisième position, les 2 233 Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI) englobent 24% de l'emploi salarié, soit plus qu'en moyenne nationale (22,2%). Les ETI sont surreprésentées sur le département de la Somme.

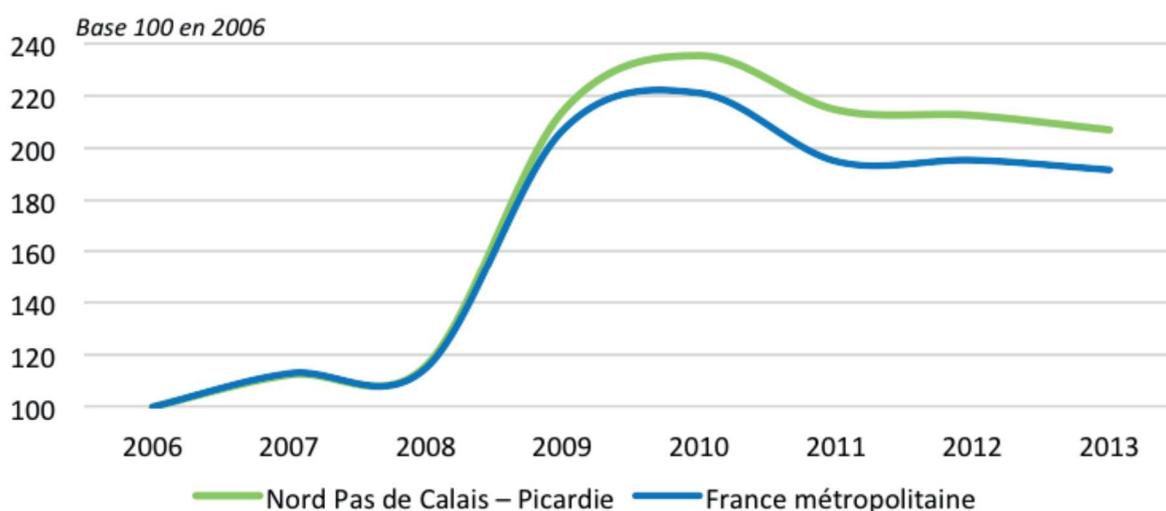
### 3. Une dynamique favorable pour la création d'entreprises

Même si la création d'entreprises ne s'accompagne pas nécessairement de création d'emplois, avec un taux de création qui s'élève à 15,2% en 2013, il est à relever que la nouvelle région observe une dynamique supérieure à celle observée en moyenne nationale (14,3%). Près d'un tiers des créations d'entreprises concernent les secteurs du commerce de gros et de détail, la restauration, l'hébergement.

Le dynamisme entrepreneurial est lié à l'effet d'agglomération de la métropole : Lille, Douai, Lens Hénin et Roubaix-Tourcoing présentent des taux de création supérieurs à la moyenne (s'échelonnant de 16 à 18%).

Le dynamisme entrepreneurial de la région Hauts-de-France s'est renforcé à partir de 2009.

*Évolution du nombre de créations d'entreprise entre 2006 et 2013*



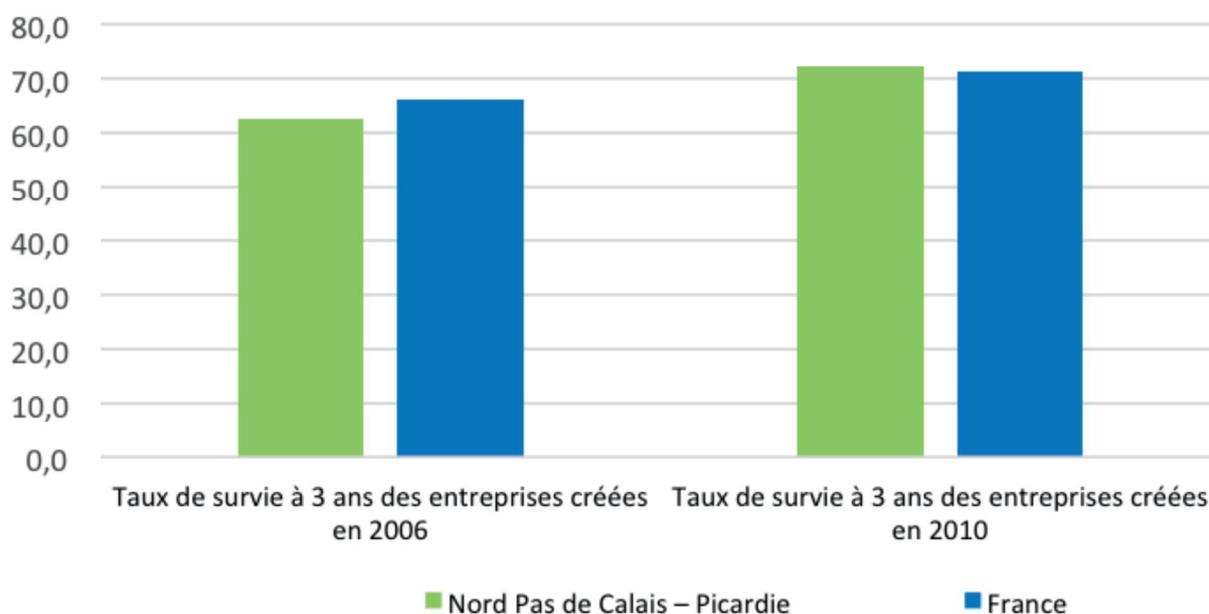
Source : INSEE

La zone picarde de Roissy-Sud obtient également un taux élevé (17%), en lien avec l'influence exercée par le territoire du Grand Roissy, représentant l'un des principaux pôles de croissance et de création d'emplois en Île-de-France, en raison notamment de l'importance des activités autour de l'aéroport Charles de Gaulle (transport, activités de fret...), de la présence du Parc des Expositions de Villepinte etc. Dans une moindre mesure, la zone d'emploi de Laon enregistre elle aussi un taux de création assez élevé (16%).

#### 4. Une nette amélioration de la pérennité des nouvelles entreprises entre 2009 et 2013

La croissance du nombre de nouvelles entreprises s'est de plus accompagnée d'une amélioration de leur pérennité. En 2013, 72,0% des entreprises créées en 2010 en Région Hauts-de-France sont encore en activité, soit une pérennité comparable à la moyenne nationale (71,3%).

*Taux de survie des nouvelles entreprises*



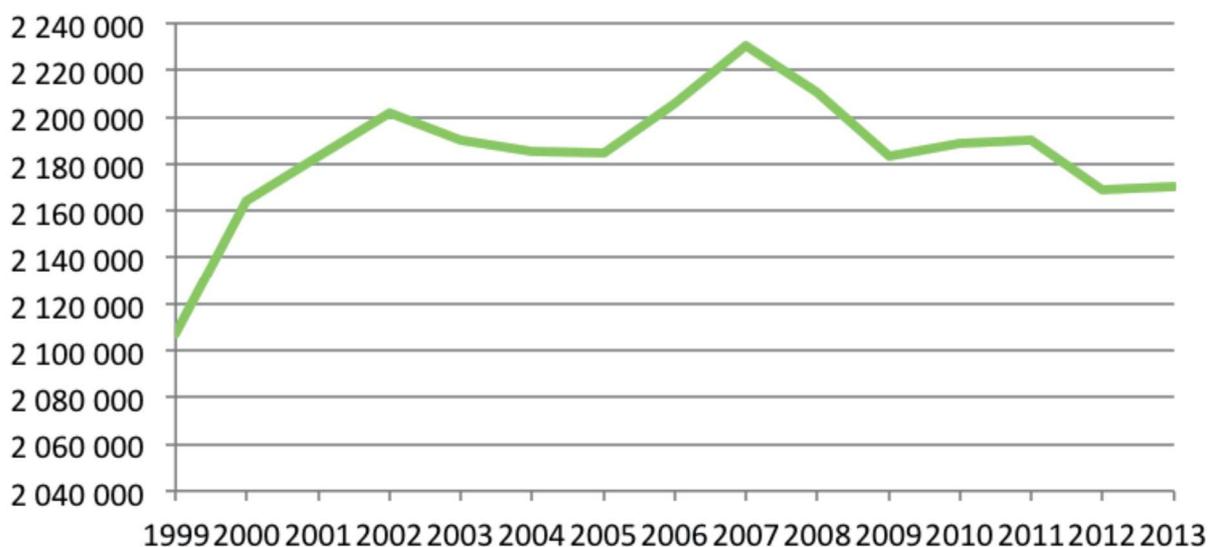
Source : Insee, Sine2010 interrogation 2010 et 2013, Sine2006 interrogation 2006 et 2009 hors autoentrepreneur

## B. L'ENJEU DES SPECIALISATIONS INDUSTRIELLES ET DU DEVELOPPEMENT DES ACTIVITES PRESENTIELLES

### 1. L'industrie a mieux résisté qu'attendu

La nouvelle région comptait en 2013, selon les estimations d'emplois localisées de l'INSEE 2 189 310 emplois, représentant environ 8% des effectifs nationaux.

### Evolution de l'emploi dans la grande Région



Source : INSEE, estimations d'emplois localisées

Entre 1999 et 2007, la croissance de l'emploi de la nouvelle région affichait près de 3 points d'écart avec la croissance enregistrée en France (+5,9% contre +8,7%).

Jusqu'à cette date, les progressions d'emplois dans le tertiaire et la construction parvenaient à compenser les pertes d'emplois de l'agriculture et de l'industrie.

Post-crise (2007/2011), les difficultés enregistrées dans le secteur de la construction et le moindre dynamisme du tertiaire n'ont plus permis de porter la croissance. Sur cinq ans, la Nouvelle Région a enregistré des pertes d'emplois de l'ordre de -1,8% contre -0,4% en moyenne en France.

Une application de la méthode du « structurel – résiduel » (plus connue sous le terme de Shift Share) montre pourtant que la nouvelle région a mieux résisté à la crise qu'attendu dans l'industrie, la construction et l'agriculture. Au contraire, le tertiaire n'a enregistré que 2 603 emplois supplémentaires contre une progression attendue de plus de 25 500.

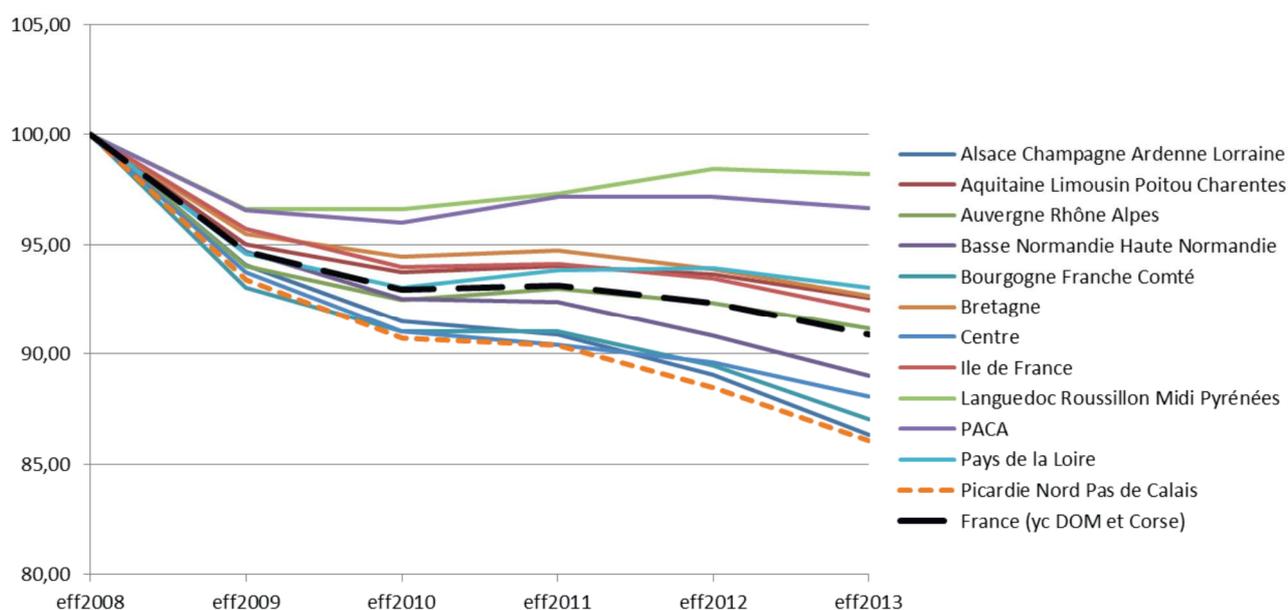
Evolution de l'Emploi Salarié 2007/2011	Variation Réelle constatée	Variation attendue	Effets propres territoriaux
Agriculture	-907	-1.520	+613
Industrie	-48.070	-61.940	+13.870
Construction	-4.593	-10.011	+5.418
Tertiaire	+2.603	+25.519	-22.916
<b>TOTAL EMPLOI SALARIE</b>	<b>-50.967</b>	<b>-44.448</b>	<b>-6.519</b>

## 2. Des industries traditionnelles aux nouvelles spécialisations

L'Industrie affiche des spécificités marquées dans les activités de textile et d'habillement (très présentes sur les zones d'emplois de Roubaix-Tourcoing et de Cambrai), pour les industries chimiques et pharmaceutiques (Roissy Sud, Compiègne, Beauvais, Lille), pour le caoutchouc / plastiques (Béthune, Amiens), le verre (Saint-Omer) ainsi que pour la métallurgie et la fabrication de produits métalliques (très concentrée sur les zones de Dunkerque, Valenciennes, et Vimeu / Vallées de la Bresle). Concentrant plus d'un salarié sur cinq de l'industrie, les industries agro-alimentaires constituent le premier employeur de la région. Ces activités (Industries agro-alimentaires) sont implantées sur l'ensemble de la nouvelle région, même si elles sont plus présentes sur les zones d'emplois de Lille, Béthune-Bray, Boulogne sur Mer, Arras, Amiens et Péronne.

Certaines activités – comme l'automobile – subissent un ralentissement depuis 1999, affectant en cascade d'autres industries de sous-traitance : caoutchouc, plasturgie, mécanique, métallurgie... Profondément recomposée, et malgré la perte de près de 110 400 emplois salariés directs de l'industrie en une décennie, l'emploi industriel représentait encore près de 16% de l'emploi salarié de la nouvelle région contre 13,5% en France en 2011.

*Evolution de l'Emploi industriel dans les nouvelles régions françaises*



Malgré les fragilités, la nouvelle région jouit encore d'ancrages compétitifs sur des marchés porteurs, par exemple le ferroviaire, l'aéronautique, le machinisme agricole, certains segments de la métallurgie (robinetterie de luxe par exemple).

Le caractère structurant de certains secteurs industriels est à l'origine de la mise en place des pôles de compétitivité, certains d'entre eux se portant sur des activités industrielles « traditionnelles » (l'industrie textile via Up'Tex, l'industrie automobile et ferroviaire via l'Trans, la valorisation des produits de la mer via Aquimer, le recyclage et l'économie circulaire via Team) mais recourant à des technologies innovantes.

### 3. Le rôle moteur des services pour le développement économique de la nouvelle région

Les services jouent un rôle moteur dans l'économie ; certaines activités tertiaires, en particulier lorsqu'elles sont non-échangeables, vitalisent les territoires et contribuent à leur développement (favorisant l'attractivité pour les entreprises, pour la population...).

L'emploi salarié du tertiaire est représenté à hauteur de 77,1%. Ce pourcentage est en constante progression depuis 1999, mais reste inférieur de plus de deux points à la moyenne nationale.

Les emplois dans le commerce, légèrement surreprésentés au sein de la nouvelle région ont, depuis la crise économique et financière, reculé de 3,8% contre -2,0% à l'échelon national (sur une période d'observation 2008 à 2013). Les emplois salariés privés des services ont en revanche progressé de 2%, dans des proportions comparables à l'évolution nationale.

La nouvelle région présente des spécificités marquées pour les activités de la santé, l'enseignement, l'action sociale, ou encore pour l'administration publique. La part de l'emploi public s'élève à 26,5% en 2012, contre 23,9% à l'échelon national. Les départements de la Somme et de l'Aisne enregistrent les taux les plus élevés : respectivement 30,4% et 29,2%. Cette part s'élève à 36,3% sur Amiens Métropole, soit un poids important d'emplois publics par comparaison à d'autres agglomérations de même taille (Métropole Lilloise : 26,6%).

Les emplois qui se sont développés sont surtout concentrés dans les activités de service (action sociale, activités récréatives, activités de services administratifs et de soutien, autres activités de services). Pour certaines activités, on relève une progression plus favorable qu'en moyenne nationale sous l'effet d'un rattrapage (hébergement / restauration, arts/spectacles/activités récréatives...). *A contrario*, d'autres secteurs enregistrent un recul de l'emploi alors qu'ils sont en progression en moyenne nationale, c'est le cas par exemple des activités de recherche et de développement scientifique.

Secteurs d'activité	Emplois salariés privés en 2013	Indice de spécificité	Évo. (valeur) 08-13	Évo. (%) 08-13	Évo. France 08-13
<b>Activités enregistrant les progressions d'emplois les plus élevées</b>					
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	106.306	1,17	+11.813	+12,5%	+12,5%
Hébergement et restauration	60.960	0,79	+4.287	+7,6%	+6,4%
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	61.211	0,82	+3.387	+5,9%	+5,3%
Activités pour la santé humaine	48.382	1,09	+2.309	+5,0%	+5,4%
Arts, spectacles et activités récréatives	19.617	0,81	+1.963	+11,1%	+5,5%

Globalement, la moindre croissance de l'emploi tertiaire comparée à la France s'explique largement par la restructuration profonde du tissu productif : le repli de l'économie productive a contribué au solde migratoire déficitaire. Sur les territoires concernés, les activités de la sphère présentielle (commerce, construction, services aux particuliers...) ont été moins stimulées (moins de ménages présents).

Toutefois, la nouvelle région dispose d'atouts en matière de développement résidentiel. Des gisements d'emploi peuvent être exploités sous l'angle du tourisme et des échanges domicile / travail avec les régions et Pays voisins :

- certaines zones dynamiques démographiquement demeurent assez mal pourvues en activité relevant de la sphère présentielle (Sud Oise par exemple),
- le tourisme et ses activités connexes (hôtellerie restauration) présentent un potentiel de développement important. Sur 6 ans, et en dépit de la crise économique, le secteur a enregistré une croissance de 7,4% de ses emplois (représentant un gain de plus de 4 600 emplois), contre +5,5% en moyenne nationale. Dans le détail cependant, l'évolution est plus contrastée par sous-secteurs. Les secteurs de la restauration (tiré par la restauration rapide avec +30,5%) et des loisirs/tourisme ont bien résisté à la crise en région, tandis que les activités d'hébergement, par ailleurs sous-représentées au sein de la nouvelle région, enregistrent un léger recul de l'emploi (-1,5%).

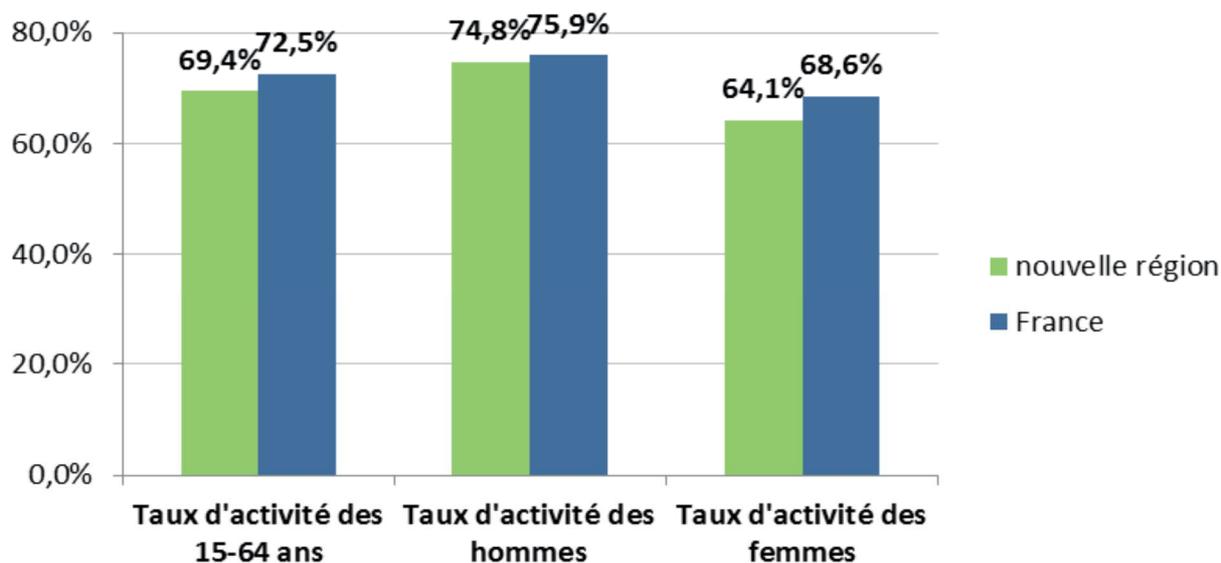
Sur ce principe, la nouvelle région doit s'appuyer sur ses capacités d'ouverture, et permettre l'accroissement de son attractivité, en se basant d'une part sur les échanges de proximité – les liens avec l'Ile-de-France et la Belgique et, plus largement au sein du triangle Paris Londres Bruxelles, sont notables, en particulier sous l'angle des mobilités domicile travail et du tourisme, et d'autre part sur le rayonnement à l'international induit par ses spécificités industrielles et son positionnement sur ses filières d'excellence.

## **C. LE MARCHE DE L'EMPLOI EN REGION HAUTS-DE-FRANCE**

### **1. Un marché de l'emploi régional fragmenté**

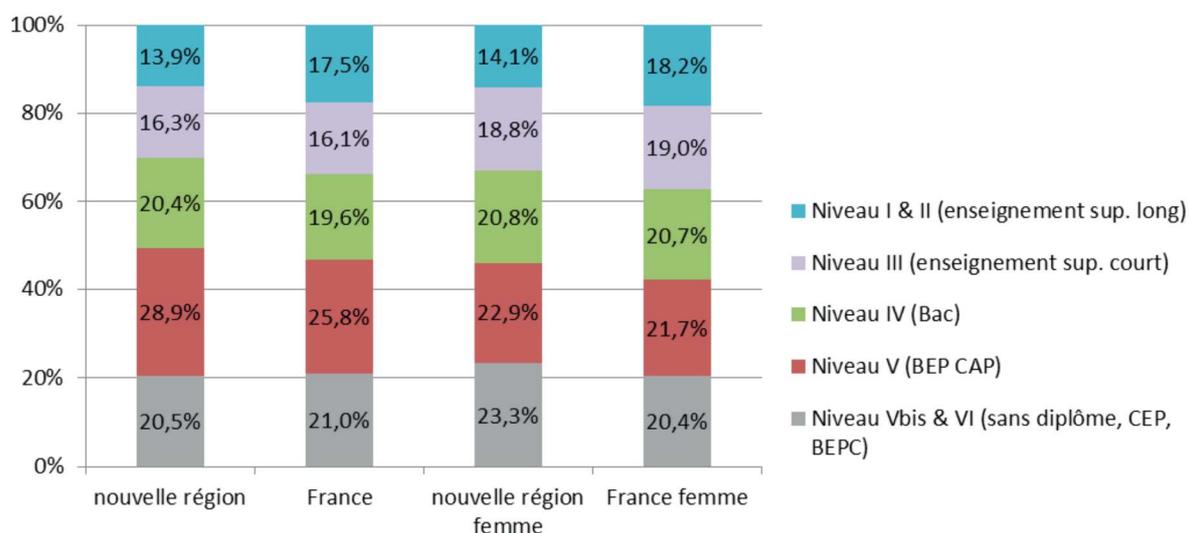
La nouvelle région compte près de 2,7 millions d'actifs (actifs occupés et chômeurs) parmi les 15-64 ans. Elle se situe ainsi au 4<sup>ème</sup> rang national. Le taux d'activité s'établit à 69,4%, soit 3 points de moins qu'en moyenne nationale. L'écart s'explique en majeure partie par une moindre activité des femmes, avec un écart de 4,5 points à la moyenne française.

### Taux d'Activité des 15-64 ans en 2011



Le niveau de formation plus faible que celui des Françaises (23,3% des femmes de la nouvelle région ne disposent d'aucun diplôme, contre 20,4% en moyenne en France), ainsi que la surreprésentation des activités industrielles – qui emploient majoritairement des hommes – constituent quelques-unes des raisons de ce faible taux d'activité.

### Niveau de Diplôme de la population active



La nouvelle région concentre 8,1% de l'emploi national. Près de 46% des actifs travaillent dans le département du Nord, 22% travaillent sur le département du Pas-de-Calais. Enfin près d'un actif sur trois travaille dans l'un des trois départements picards.

La nouvelle région se classe au 5<sup>ème</sup> rang des régions françaises par la taille de sa population active occupée, et au 4<sup>ème</sup> rang pour le nombre d'actifs occupés au lieu de travail.

## 2. Des mobilités disparates selon les territoires

Pour « les mobilités domicile / travail », et avec la coexistence de plusieurs « marchés » locaux de l'emploi, 6,5% des actifs quittent la nouvelle région pour aller travailler dans une autre région (soit un peu plus de 150 000 actifs), tandis que 1,3% (soit un peu plus de 29 500 actifs) travaillent à l'étranger (soit au total 7,8% des actifs qui travaillent en dehors de la nouvelle région).

Il s'agit principalement de flux transfrontaliers du Nord vers la Belgique tandis que 10 000 actifs belges font le trajet inverse.

### *Les mobilités domicile / travail en 2010*

	<b>Entrants (issus des régions françaises)</b>	<b>Sortants</b>
<i>Nb actifs concernés</i>	38.517	179.546
<i>% d'actifs concernés</i>	1,8%	7,8%
	Principales régions de résidence (viennent travailler dans la nouvelle région)	Principales régions de destination
	Ile de France 17.732	Ile de France 119.746
	Belgique Env. 10.000	Etranger 29.554
	Haute-Normandie 8.690	Champagne-Ardenne 9.869
	Champagne-Ardenne 3.868	Haute-Normandie 8.806
		Rhône-Alpes 2.223
		Provence Alpes Côte d'Azur 1.103

Source : INSEE – fichier mobilité domicile travail 2010

\* Données Belgique non comprises dans les 38 517 entrants. Source Eurostat

Certaines analyses ont souligné que certains territoires apparaissaient multi-polarisés et donc soumis à de nombreuses formes de déplacements, alors que d'autres fonctionnent davantage en vase clos, les pôles d'emploi et leurs couronnes périurbaines étant incluses dans le même espace (Métropole lilloise et Nord Littoral notamment).

Il en résulte des différences significatives en termes de flux, que l'analyse des mobilités entre départements de la nouvelle région illustre bien. Les flux sortants des départements du Nord et de la Somme sont les plus restreints. Sur ces zones, respectivement 95,6% et 89,4% des actifs résident et travaillent au sein du même département. Il en est tout autrement dans l'Aisne, et surtout dans l'Oise, qui pour l'un développe des flux de proximité avec son département voisin de la Marne, et pour l'autre est sous influence francilienne (24,8% des actifs quittent chaque jour le département pour la région Ile-de-France). Néanmoins, les déplacements domicile / travail sont de plus en plus nombreux au niveau infrarégional (croissance du nombre d'actifs travaillant en dehors de leur commune de résidence), faisant apparaître des territoires qui accueillent (Abbeville, Amiens, Arras, Lille, Compiègne...) ou qui alimentent.

Si les familles s'éloignent des centres, les actifs sont nombreux à y garder un emploi.

On peut observer que la nouvelle région compte de nombreux pôles d'emploi secondaires, notamment en Picardie (Abbeville, Saint-Quentin, Beauvais, Compiègne...) autour desquels se maintiennent des marchés locaux de travail.

En dehors de ces grands pôles urbains, une transformation économique à accompagner sur certains territoires démographiquement dynamiques est nécessaire.

## **D. CHOMAGE : UNE SITUATION INQUIETANTE, TRES DEGRADEE POUR LES JEUNES**

### **1. Un taux de chômage élevé**

La nouvelle région a été fortement marquée par la crise structurelle de 2008. Cela s'est traduit par une augmentation quasi continue du taux de chômage jusqu'en 2013, selon une trajectoire comparable à celle de la France métropolitaine. Au 1er trimestre 2014, et à l'instar de la France, Picardie et Nord-Pas de Calais relèvent un recul sensible du taux de chômage.

A cette date, le chômage touche 11,5% de la population active pour la première, et 12,8% pour la seconde.

Les difficultés sur le marché du travail peuvent atteindre des niveaux particulièrement élevés à l'échelle des zones d'emploi : 7 d'entre elles enregistrent un taux de chômage supérieur de 5 points à la moyenne nationale.

Si le taux de chômage a globalement augmenté au cours des 5 dernières années, la région apparaît dans une dynamique moins défavorable que la France métropolitaine avec une hausse plus modérée dans de nombreux territoires.

<b>DEFM au 31.12.2014</b>	<b>Nouvelle Région</b>	<b>France</b>
Demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C	<b>561,4</b>	<b>5.218,2</b>
Part des moins de 25 ans	18,9%	15,0%
Part des 50 ans et plus	20,3%	20,9%
Demandeurs d'emploi de longue durée	47,9%	46,4%
Part des femmes	47,5%	48,4%

L'importance du chômage touche pourtant de nombreux territoires avec une continuité de difficultés de la zone d'emploi de Maubeuge à celle de Calais englobant l'ensemble des territoires miniers. Un deuxième axe nord-sud apparaît reliant Maubeuge à plusieurs zones d'emploi de l'Aisne.

Plusieurs espaces apparaissent toutefois dans une situation moins défavorable avec un taux de chômage qui se rapproche des standards nationaux. C'est en particulier le cas, des zones d'emploi de Flandre-Lys et de Lille même si la métropole lilloise se caractérise par d'importantes disparités et un taux de chômage élevé sur la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing.

La situation est également plus favorable dans l'Arrageois et le Montreuillois ainsi que dans les zones d'emplois situées au sud de la nouvelle région (Compiègne, Beauvais, Roissy-Sud Picardie). Ces dernières bénéficient notamment des emplois de l'Île-de-France. Certains territoires sont plus sensibles que d'autres à la conjoncture économique, cumulant plusieurs handicaps, comme des spécialisations industrielles en déclin prononcées, une faible tertiarisation de l'économie, un enclavement territorial, ou encore un niveau faible de formation initiale (Thiérache par exemple).

A l'inverse, les zones métropolitaines et urbaines ont été moins sensibles à la conjoncture et les fluctuations du taux de chômage post-crise y ont été plus faibles (Lille, Flandre Lys, Arras, Abbeville, Compiègne).

## **2. Les jeunes particulièrement touchés**

Avec plus de 106 000 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans au 31/12/2014, la nouvelle région compte 18,6% de jeunes au chômage, contre 15,0% en moyenne nationale.

De la même façon, le calcul de la part des jeunes de non-insérés (ni en emploi ni en études) est aussi plus marqué : il atteint 27% des jeunes de 18 à 24 ans au recensement de 2011, soit un écart supérieur à 5,4 points à la moyenne française.



La précarité de l'emploi touche en premier lieu les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme, plus nombreux au sein de la nouvelle région qu'en France (en 2011, ils représentaient près de 30% des 15-24 ans non scolarisés – soit 90 527 jeunes – contre 26,1% en France).

				Population non scolarisée de 15 à 24 ans, diplôme le plus élevé			
	Population 15-24 ans 2011	Part Encore scolarisée	Part Niveau V bis & VI	Part Niveau V	Part Niveau IV	Part Niveau III	Part Niveau I & II
Nouvelle Région	782.860	61,1%	29,7%	27,6%	24,7%	12,4%	5,5%
France	7.947.721	64,7%	26,1%	27,1%	26,4%	13,4%	7,0%

## II. LES ENJEUX DE LA FORMATION ET DE L'ADAPTATION DES COMPETENCES

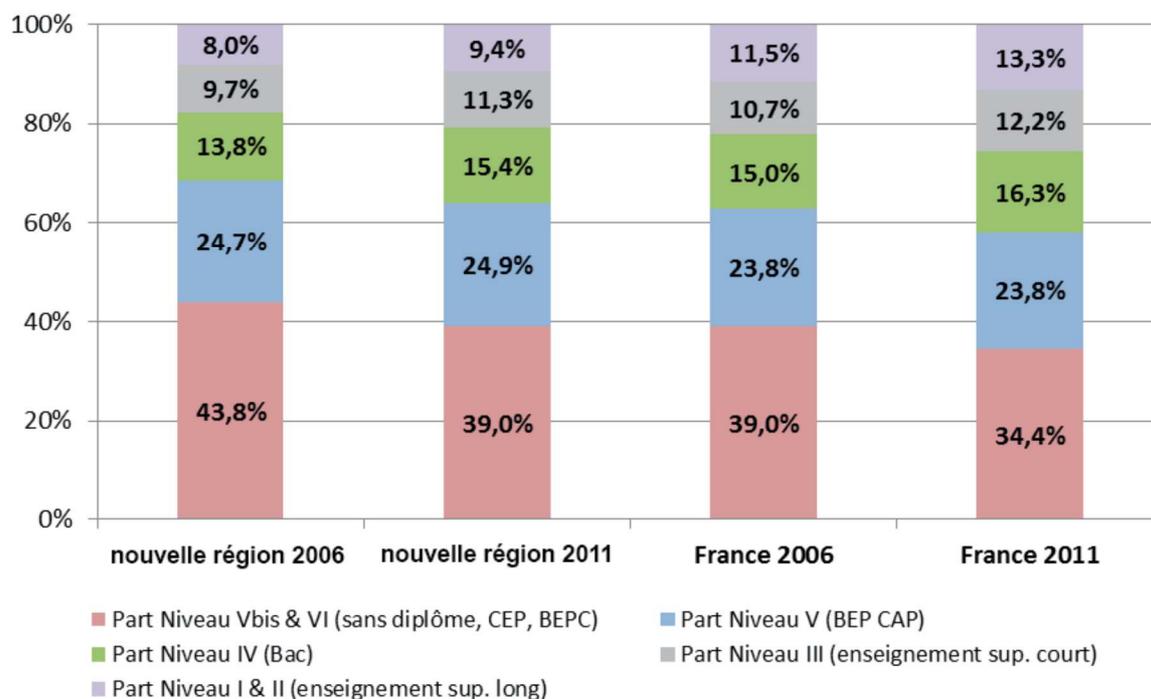
### A. UN REcul DE LA PART DE LA POPULATION NON DIPLOMEE ET UNE HAUSSE DU NOMBRE D'ETUDIANTS

#### 1. Un déficit récurrent de formation mais qui tend à se résorber progressivement

Le niveau de formation de la population de la nouvelle région reste inférieur à la moyenne nationale mais la part de population sans diplôme recule dans des proportions conformes à celles enregistrées en France (-5 points sur une période de 5 ans).

Les parts de diplômés de niveau V, IV et III restent conformes à celles enregistrées pour la France, et même supérieure de 1 point pour les BEP / CAP en lien avec les vocations industrielles de l'ensemble régional. En revanche, les diplômés de l'enseignement supérieur long sont sous-représentés de près de 4 points, ce qui est à relier à la structure des emplois sur le territoire (moins d'emplois de cadres par exemple).

*Niveau de diplôme le plus élevé obtenu par la population de 15 ans et plus non scolarisée*



La nouvelle région est l'une des régions les plus touchées par l'illettrisme. En 2012, l'enquête Information et Vie Quotidienne (IVQ) révèle que 11% de la population âgée de 16 à 65 ans est en situation d'illettrisme contre 7% au niveau national (France métropolitaine uniquement).

Toutefois, ce taux est en baisse par rapport à l'enquête de 2007 au niveau national (9%) comme au niveau régional (14% pour le Nord – Pas de Calais ; le chiffre n'est pas disponible pour la Picardie).

Dans une moindre mesure, les jeunes sont également touchés par l'illettrisme. En 2014, 4,7% des nordistes et 5,8% des picards participants à la Journée Défense Citoyenneté sont en situation d'illettrisme (3,5% pour la France métropolitaine). Depuis 2007, un rattrapage régional est en marche : le taux a baissé de plus de 2,5 points en région contre 1,4 point au niveau de la France métropolitaine.

## 2. Un taux de poursuite d'études dans l'enseignement supérieur qui progresse

Comme évoqué précédemment, le taux de scolarisation<sup>2</sup> reste faible au regard de la moyenne française (61,1% contre 64,7%).

On relève pourtant un taux de poursuite d'études dans l'enseignement supérieur qui progresse.

En effet, les académies d'Amiens et de Lille sont, avec celle de Rouen, les seules ayant vu leur taux de poursuite des nouveaux bacheliers généraux et technologiques à l'université croître entre 2004 et 2012, pour s'établir respectivement à 52% et 55% (53,4% en moyenne nationale).

### Effectifs étudiants – Année 2013-2014

Nouvelle Région	France			
	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Universités	124.173	59,2%	1.472.823	61,6%
<i>dont IUT</i>	10.549	5,0%	114.693	4,8%
Sections de Techniciens Supérieurs (STS)	25.655	12,2%	246.403	10,3%
Classes de Préparation aux Grandes Ecoles (CPGE)	6.587	3,1%	81.939	3,4%
Formations d'ingénieurs	15.180	7,2%	137.117	5,7%
Ecoles de commerce, vente, gestion, comptabilité	10.329	4,9%	133.895	5,6%
Autres écoles et formations d'enseignement supérieur	30.460	14,5%	342.488	14,3%
<b>Ensemble</b>	<b>209.794</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.389.013</b>	<b>100,0%</b>

Sources : *Repères et Références Statistiques – Ministère de l'Education Nationale*

<sup>2</sup> Le taux de scolarisation est la proportion de jeunes d'un âge donné scolarisés par rapport à la population totale du même âge.

Avec environ 210 000 étudiants en 2013-2014, la nouvelle région rassemble près de 9 % des effectifs nationaux. Elle se distingue par une légère surreprésentation des effectifs en Sections de Techniciens Supérieurs et en formations d'ingénieurs.

Entre 2010 et 2013, les effectifs étudiants ont progressé plus nettement qu'en moyenne nationale : +5,4% contre 4,7%.

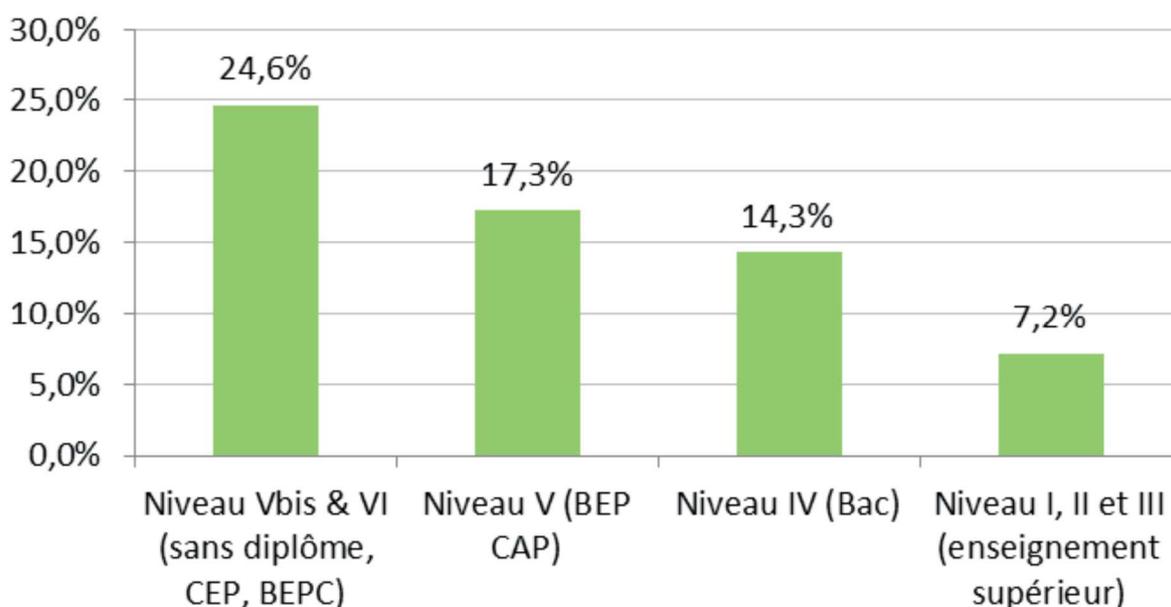
Les plus fortes hausses concernent les écoles de commerce, vente, gestion, comptabilité et les autres écoles et formations d'enseignement supérieur.

## B. ACTIVITE ET QUALIFICATION : UNE TENDANCE A L'ELEVATION DES NIVEAUX DE FORMATION

Le risque de chômage se réduit avec l'élévation du niveau de diplôme.

Les actifs sans diplôme ont une probabilité près de quatre fois plus importante d'être au chômage que les actifs diplômés du supérieur. Parmi ceux qui ont un diplôme qualifiant, avoir un niveau post-bac divise par 2,4 le risque d'être au chômage.

*Taux de chômage selon le dernier diplôme obtenu – nouvelle région*



## **Des décalages entre emploi et niveau de diplôme, en particulier dans l'industrie et le BTP**

La ventilation des emplois par niveau de diplôme et familles professionnelles occupées constitue un bon indicateur de l'éventuel décalage entre emploi et formation.

On retrouve, globalement, le lien attendu entre niveau de qualification des FAP (Familles Professionnelles) et niveau de diplôme des actifs qui les occupent, à savoir :

- Niveau peu ou pas diplômé (V bis et VI) : Familles professionnelles non qualifiées
- Niveau CAP/BEP (V) : FAP Ouvriers
- Niveau Bac (IV) : FAP Employés
- Niveau 1<sup>er</sup> cycle (III) : FAP TAM/PI
- Niveau 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> cycle (II et I) : FAP Cadres

On observe un déplacement vers le haut de cette équivalence, particulièrement sensible pour les ouvriers non qualifiés de l'industrie et du BTP, qui sont occupés majoritairement par des niveaux V, et pour les employés de comptabilité, de la banque et des assurances, qui sont occupés majoritairement par des niveaux III.

On peut penser que ce mouvement traduit à la fois :

- l'élévation du niveau de diplôme de la population au regard de la part encore conséquente d'offres d'emploi pas ou peu qualifiées (problématique quantitative) ;
- le fait que l'accès à un poste puisse permettre, si le niveau de diplôme est plus élevé, de passer ensuite plus facilement aux qualifications supérieures (problématique qualitative).

*A contrario*, d'autres domaines professionnels, comme l'agriculture, connaissent la situation inverse. C'est par exemple le cas pour les familles professionnelles des ouvriers qualifiés ou hautement qualifiés, occupées majoritairement par des actifs qui ne détiennent aucun diplôme.

## **C. LES SECTEURS EN DYNAMIQUE D'EMPLOI**

Les enjeux d'emplois et de formation sont centraux dans l'anticipation des mutations du système productif. Il s'agit de prévoir les adaptations nécessaires de l'appareil de formation (initiale et tout au long de la vie), en anticipant les besoins de personnel des employeurs potentiels.

La qualité du dialogue avec les entreprises est primordiale pour mieux ajuster l'offre d'emploi aux besoins du marché. Elle peut se faire dans la cadre des outils partenariaux développés (Schéma Régional de Développement Economique, Domaines d'Activités Stratégiques...)

mais aussi de réflexions prospectives telles que le Forum des 1000 conduit en 2015 en Nord – Pas de Calais et plus généralement des outils contractuels de dialogue avec les branches professionnelles au travers des Accords Sectoriels (Picardie) ou des Contrats d'Objectifs Sectoriels (Nord – Pas de Calais) inscrits dans le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle.

Les projets menés dans le cadre du SRDE notamment les nouvelles stratégies de spécialisation ont vocation à identifier les marchés du futur et accompagner les entreprises de nombreuses filières dans leurs mutations pour permettre la création d'emplois. Il a été identifié une évolution qualitative du niveau des compétences demandées dans la plupart des filières.

Plus que d'émergence de métiers nouveaux, on parle d'évolution des métiers existants. Les métiers s'inscrivent dans les dynamiques d'évolution dont quelques-unes seront décrites ci-dessous, en introduisant de nouvelles technologies, de nouveaux process ou de nouvelles postures professionnelles. Ces dynamiques imposent une plus grande capacité de croisement entre des champs de compétence différents. Elles supposent également une adaptation des profils à une certaine capacité de compréhension globale des enjeux et des process.

### III. LES METIERS QUI CONTINUENT DE RECRUTER DES LES PREMIERS NIVEAUX DE QUALIFICATION : PERSPECTIVES PAR FILIERE

#### **Perspectives à l'horizon 2020**

Les perspectives du marché de l'emploi à l'horizon 2020 au niveau national (« Les métiers en 2022 », France Stratégie) montrent que dans certaines filières économiques, les départs en fin de carrière et créations d'emplois se conjugueront différemment :

- Forte dynamique des métiers de soins et d'aide aux personnes fragiles,
- Dans les métiers les plus qualifiés, de nombreuses créations d'emplois et des départs en fin de carrière plus différenciés,
- Les métiers qualifiés du bâtiment, des transports et de la logistique devraient se développer dans une perspective environnementale,
- Dans les métiers du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration, des créations d'emplois nombreux mais peu de départs en fin de carrière,
- Des pertes d'emplois moins fortes que par le passé parmi les ouvriers peu qualifiés de l'industrie, et des créations pour certains métiers d'ouvriers qualifiés,
- Des pertes d'emplois parmi les employés administratifs, et chez les agriculteurs,
- Pour les agents d'entretien, les employés de maison ou les conducteurs de véhicules, de nombreux postes à pourvoir, alimentés essentiellement par les départs en fin de carrière.

En complément de ces éléments nationaux, les services régionaux de la prospection en Nord – Pas de Calais et Picardie ont mis en avant dans « Repère N°5 pour la grande Région : Le marché de l'emploi au sein de la nouvelle région entre mutations structurelles et opportunités », les perspectives de développement de plusieurs filières. Pour chacune d'entre elles, des éléments de prospective sur la carte des formations seront également analysés.

## **A. AGRICULTURE-ENVIRONNEMENT ET MATERIAUX**

# Région

# Hauts-de-France

## Nord Pas de Calais - Picardie

### AGRICULTURE-ENVIRONNEMENT ET MATÉRIAUX

Fiches  
sectorielles

Éléments de diagnostic  
MAPRF – DIPPADE – 24.03.16

Les surfaces agricoles occupent les deux-tiers du territoire régional. Si la SAU (Surface Agricole Utile) a baissé entre 2000 et 2010 comme partout en France, cette baisse reste mesurée par rapport à la moyenne française.

Le secteur est néanmoins soumis à des pressions structurelles fortes, liées à des évolutions majeures. Ces évolutions tendent d'une part vers une agriculture plus durable (lutte contre le changement climatique, développement de nouveaux modes de consommation, évolution des normes notamment en matière d'intrants). D'autre part, plusieurs éléments tendent vers un marché en tension (conséquences du changement climatique, évolution de la PAC, augmentation de la population mondiale...). L'activité souffre de la dégradation des prix agricoles et dans certains territoires des effets de concurrence sur le foncier. On assiste à une diversification des activités (vente directe, tourisme vert...)

#### REPÈRES DU SECTEUR

- 49 389 actifs en 2012
- 2,3% des actifs de la région
- 45,9% d'agriculteurs exploitants
- 20,7% de femmes : elles sont principalement positionnées sur des postes administratifs
- Parmi les actifs en emploi, 12,0% de jeunes de moins de 25 ans ; 19,1% de plus de 55 ans (contre respectivement 9,8% et 11,8% tous secteurs d'activité confondus)
- 36,9% d'actifs en emploi sous contrat sans limite de durée (77,9% tous secteurs d'activité confondus)

Source : INSEE-RP 2012

#### ÉVOLUTIONS ATTENDUES DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS

Les processus de concentration des exploitations et de poursuite de la mécanisation continuent d'engendrer une baisse des besoins quantitatifs de main d'œuvre.

Selon le rapport Dares/France Stratégie, les agriculteurs, éleveurs et sylviculteurs devraient connaître comme par le passé d'importants flux de départs en fin de carrière qui ne seraient pas compensés à l'identique par l'installation de jeunes exploitants ou l'embauche de nouveaux salariés, sauf pour les techniciens (en particulier pour les techniciens agricoles ou du machinisme, notamment auprès des coopératives, des entreprises spécialisées dans les travaux agricoles ou pay-sagers...) et les cadres.

Les besoins en compétences peuvent varier en fonction des activités et de la typologie des emplois (permanents, saisonniers...). Mais les salariés doivent surtout faire preuve de polyvalence et d'autonomie.

En complément des compétences techniques liées aux productions, ils ont besoin de compétence en informatique, gestion, électronique, entretien du matériel et ils doivent mettre en application les normes liées à la traçabilité, l'hygiène, la réglementation environnementale...

Avec le développement des circuits courts, certains salariés sont parfois amenés à faire de la vente directe.

#### Concernant le secteur du Paysage

Le secteur compte 1560 entreprises en région Hauts de France (960 en Nord-Pas-de-Calais, 600 en Picardie) et 6700 actifs. L'âge moyen des salariés est relativement bas : 34 ans. La profession reste peu féminisée : 10% de femmes seulement.

Comme beaucoup d'autres, le secteur du paysage a souffert de la crise ces dernières années avec une perte nette de 200 d'emplois salariés en 2015. Toutefois celui-ci reste relativement tonique : 23% des entreprises ont des perspectives d'embauches et 30% déclarent avoir connues des difficultés de recrutement.

A noter que le secteur porte un intérêt tout particulier à l'apprentissage.

## SIGNALÉTIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL : 1 SECTEUR DE L'ÉCONOMIE RÉGIONALE PARTICULIÈREMENT CONCERNÉ

(Source Pôle emploi – Données au 31.12.15 et offre d'emploi cumulée sur 2015)

### Domaine Professionnel Agriculture et environnement

22 798 demandeurs d'emploi (poids régional 3,9%)

- 21,2% ont moins de 26 ans
- 26,6% ont plus de 50 ans
- 35,7% disposent d'un niveau Vbis et VI de formation

**Chômage de longue durée > à la moyenne tous secteurs**  
**Manque de fluidité du marché du travail** (taux d'écoulement des offres de 46,9% contre 50% en région)

6 170 offres déposées en 2015 (poids régional 3,2%)

**Taux d'annulation des offres < à la moyenne tous secteurs**

### LISTE DES MÉTIERS/ROME EN TENSION SUR LE SECTEUR

#### Methodologie retenue par Pôle emploi :

Sont considérés comme des métiers en tension, les métiers présentant ces caractéristiques : un indice de tension supérieur à 1,2, une part de projets de recrutement jugés difficiles sur 2015 supérieure à la moyenne régionale (BMO), un nombre d'offres diffusées supérieur à 10

### Domaine Professionnel Agriculture et environnement

- Conduite d'engins agricoles et forestiers
- Conseil et assistance technique en agriculture
- Contrôle et diagnostic technique en agriculture
- Intervention technique en hygiène sécurité environnement -hse- industriel
- Management et ingénierie hygiène sécurité environnement -hse- industriels

(Source Pôle emploi - Exploitation de liste principale-2ème et 3ème trimestre 2015)

**B. INDUSTRIES**

# Région Hauts-de-France

## Nord Pas de Calais - Picardie

### Une activité qui résiste

Bien qu'ayant subi de fortes pertes d'emploi sous l'effet de la concurrence économique mondiale et du ralentissement de l'activité, la région Nord Pas de Calais - Picardie demeure au 4ème rang des régions industrielles françaises. Elle se caractérise par la variété de ses activités industrielles, avec des spécificités marquées pour le textile-habillement, la chimie-pharmacie, la plasturgie, ainsi que pour la métallurgie et la construction de produits métalliques. Les industries agro-alimentaires sont le premier employeur régional. La grande région connaît par ailleurs la présence d'activités structurelles fortes, déployées autour des filières de l'automobile, du ferroviaire ou de l'aéronautique, du machinisme agricole ou de certains segments de la métallurgie (robinetterie).

L'une des fragilités de l'activité industrielle réside dans sa forte dépendance de grands groupes internationaux, portés une forte activité de sous-traitance et un tissu économique essentiellement composé de PME. Elle montre néanmoins une certaine résistance dans un contexte économique difficile et bénéficie d'avantages compétitifs sur certaines spécialisations, par ailleurs accompagnées par des politiques actives de soutien à l'innovation.

### .. et s'inscrit dans des processus d'innovation

L'industrie se caractérise par l'intégration permanente de nouvelles innovations technologiques au premier titre desquelles **l'introduction massive du numérique et de l'automatisation** dans les processus de production. On assiste par ailleurs à une forte hybridation des spécialités associées, sous l'effet de nouvelles contraintes liées à **limitation des impacts environnementaux** (efficacité énergétique, limitation des déchets et analyse du cycle de vie, réflexion matériaux...) et à **l'intégration des usages** dans l'activité de production (customisation, développement d'une offre de service associée, réflexion qualité...)

## INDUSTRIES

Fiches  
sectorielles

Éléments de diagnostic  
MAPRF - DIPPADE - 24.03.16

### REPÈRES DU SECTEUR

- 160 379 emplois salariés privés au 31.12.2014
- 11,4% de l'emploi salarié privé de la région
- 67,1% d'ouvriers
- 56,9% des ouvriers sont qualifiés ou très qualifiés
- 13,3% de femmes : elles sont principalement positionnées sur des postes administratifs
- Parmi les actifs en emploi, 9,9% de jeunes de moins de 25 ans ; 10,8% de plus de 55 ans (contre respectivement 9,8% et 11,8% tous secteurs d'activité confondus)
- 84,1% d'actifs en emploi sous contrat sans limite de durée (77,9% tous secteurs d'activité confondus)

Source : ACOSS 2014 ; INSEE-RP 2012

### SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE

#### Concernant la Production des industries de transformation

Plusieurs territoires enregistrent une spécificité de l'emploi dans les industries de transformation, c'est-à-dire que le nombre de salariés du domaine y est sur-représenté en comparaison à la moyenne régionale. Ce sont les zones d'emploi de la Vallée de la Bresle, de Péronne, de la Thiérache et de Saint-Omer.

Les zones d'emploi de Lille et Amiens comptabilisent plus de 20 % des offres d'emploi déposées.

L'offre dans les familles suivantes est localement significativement sur-représentée :

- les autres ONQ de type industriel dans les territoires de Château-Thierry, de la Vallée de la Bresle et de Compiègne
- les ONQ des Industries Agroalimentaires pour les zones d'emploi de Flandre-Lys et d'Arras

#### Concernant la Mécanique, maintenance des équipements

Les zones d'emploi de Valenciennes, Douai et Béthune-Bruay sont des territoires qui enregistrent une spécificité de l'emploi dans le domaine de la Mécanique, maintenance des équipements : les effectifs de salariés sont sur-représentés par rapport à la moyenne régionale.

Plus de 30 % des offres d'emploi sont regroupées sur les zones d'emploi de Valenciennes et Lille.

L'offre dans les familles suivantes est localement significativement sur-représentée :

- les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance pour les zones d'emploi de Péronne, Tergnier, Lille et Compiègne
- les ONQ métallerie, serrurerie, montage pour Maubeuge et Douai
- les monteurs, ajusteurs et autres OQ de la mécanique pour Berck-Montreuil, Valenciennes et Douai

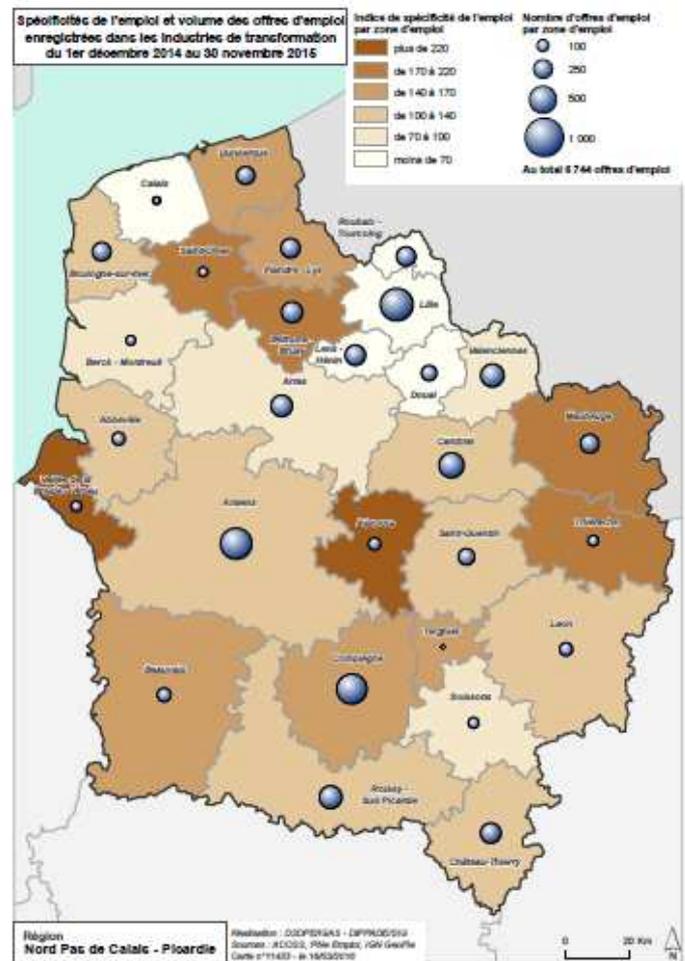
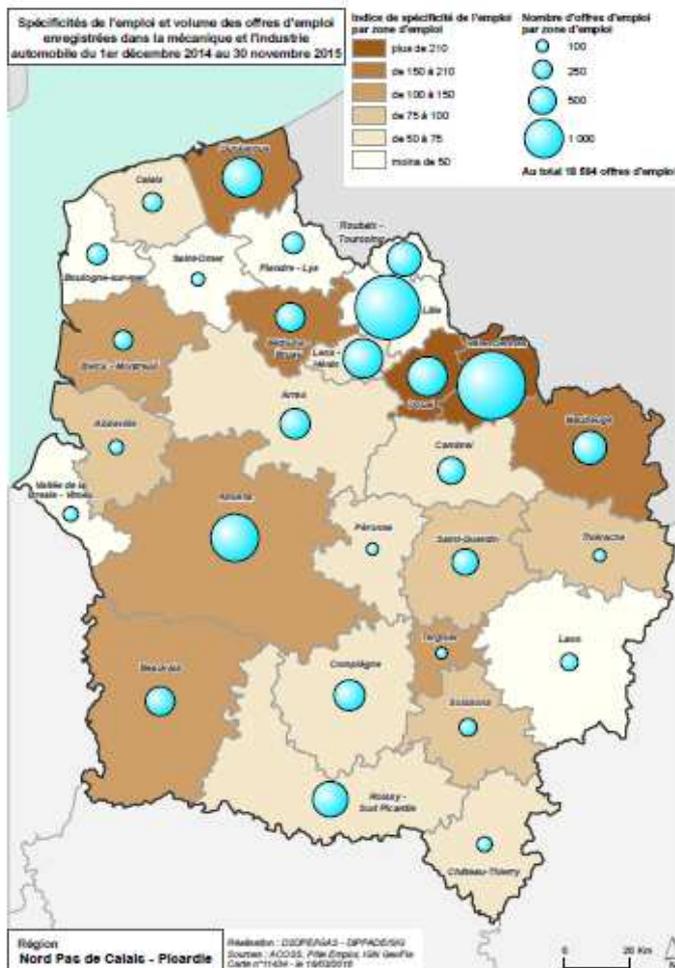
## EVOLUTIONS ATTENDUES DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS

Les évolutions technologiques et les nouvelles exigences sociales ou environnementales auxquelles l'industrie doit faire face engendrent une double exigence de technicité et de capacité pour les professionnels à s'inscrire dans des processus intégrés de production. La demande en compétences transversales (compétences numériques, capacité de travail en mode projet...) s'en trouve accrue et on assiste à une certaine hybridation des spécialités. La tendance est à l'élévation des qualifications et du niveau de formation requis par les entreprises, le niveau bac devenant le niveau minimal requis pour la plupart des secteurs d'activité.

Les besoins continuent à porter à la fois sur les métiers cibles des activités industrielles (usinage, soudage, chaudronnerie...) et sur des fonctions à caractère plus transversal (métiers de la maintenance, pilotage de ligne de production...), particulièrement développées dans les activités de transformation.

Les secteurs industriels souffrent d'un déficit d'attractivité et les entreprises évoquent sur certains métiers de réelles difficultés de recrutement. Les besoins en renouvellement de main d'œuvre imposent en effet des besoins en compétences malgré un contexte de baisse tendancielle de l'emploi.

## SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE (CARTE)



## **C. SERVICES AUX ENTREPRISES**

# Région Hauts-de-France

## Nord Pas de Calais - Picardie

Le mouvement d'externalisation des activités non stratégiques pour les entreprises a fortement contribué à la sous-traitance des fonctions supports, par exemple au développement des activités de services de la propreté et de la sécurité, mais également de services administratifs, comptables et financiers. La restructuration des entreprises autour de leur cœur de métier a permis l'essor de prestataires et sous-traitants spécialisés en entretien et nettoyage, services administratifs, sécurité, gardiennage... Les services aux entreprises sont les premiers affectés en temps de crise, les sociétés ayant tendance à répercuter d'abord leurs contraintes budgétaires sur leurs prestataires. Toutefois, ils restent un important vivier d'emplois.

Les entreprises privées de sécurité et surveillance humaine interviennent jour et nuit pour le compte de clients de tous les secteurs d'activités : industrie (usines, entrepôts, parcs technologiques), tertiaire (bureaux, sièges sociaux, sites hospitaliers et bancaires...), commerce et grande distribution, sites sensibles et stratégiques. Le nombre d'emplois salariés privés s'élève dans ces activités à près de 12 500 au sein de la région.

Le secteur de la propreté emploie quant à lui près de 35 000 personnes dans deux grandes familles d'activité : le nettoyage d'une part, la gestion des déchets de l'autre. Le seul secteur du nettoyage a connu une croissance importante mais ses effectifs ont reculé depuis la crise de 2009. Les entreprises qui ont su miser sur le développement de services associés se sont plus facilement adaptées.

Les services administratifs, financiers et comptables des entreprises concentrent quant à eux près de 29 000 emplois salariés privés.

## SERVICES AUX ENTREPRISES

Fiches  
sectorielles

Éléments de diagnostic  
MAPRF – DIPPADE – 24.03.16

### REPÈRES DU SECTEUR

- 76 460 emplois salariés privés au 31.12.2014
- 5,4% de l'emploi salarié privé de la région
- 61,6% d'employés
- 68,7% de femmes
- Parmi les actifs en emploi, 7,4% de jeunes de moins de 25 ans ; 13,7% de plus de 55 ans (contre respectivement 9,8% et 11,8% tous secteurs d'activité confondus)
- 83,3% d'actifs en emploi sous contrat sans limite de durée (77,9% tous secteurs d'activité confondus)

Source : ACOSS 2014 ; INSEE-RP 2012

### SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE

#### Concernant le secteur Sécurité et propreté

Les salariés en emploi dans le secteur sont sur-représentés par rapport à la moyenne régionale dans les zones d'emploi suivantes : Douai, Calais, Compiègne et Valenciennes.

L'offre dans les familles suivantes est localement significativement sur-représentée :

- les agents d'entretien des locaux pour les zones d'emploi d'Abbeville, Flandre-Lys, Cambrai et Maubeuge
- les agents de sécurité et de surveillance en Thiérache
- les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets pour les territoires de Sain-Omer et Roubaix-Tourcoing

#### Concernant le secteur Services administratifs aux entreprises

Les zones d'emploi de Saint-Omer, Lille, Dunkerque, Roubaix-Tourcoing et Soissons sont des territoires qui enregistrent une spécificité de l'emploi dans le domaine des services administratifs aux entreprises : les effectifs de salariés sont sur-représentés par rapport à la moyenne régionale.

Plus de 40 % des offres d'emploi sont regroupées sur les territoires de Lille et Roubaix-Tourcoing.

L'offre dans les familles suivantes est localement significativement sur-représentée :

- les secrétaires bureautiques et assimilés pour les zones d'emploi de Saint-Omer, Tergnier et Abbeville
- les agents administratifs divers pour Roubaix-Tourcoing

## EVOLUTIONS ATTENDUES DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS

Selon le rapport de France Stratégie/ DARES « Les métiers en 2022 », le développement continu des technologies numériques et la rationalisation des organisations du travail devraient, comme par le passé, contribuer à comprimer l'emploi des secrétaires tandis que le nombre d'employés de la comptabilité ou de secrétaires de direction devrait rester stable. Dans l'administration publique, les employés comme les professions intermédiaires devraient subir des réductions d'effectifs dans un contexte budgétaire contraint.

Le secteur du nettoyage devrait continuer à embaucher. Selon les scénarios de la DARES au niveau national, les postes à pourvoir seraient alimentés principalement par les départs en fin de carrière car peu d'emplois devraient se créer pour les agents d'entretien tandis que le nombre d'employés de

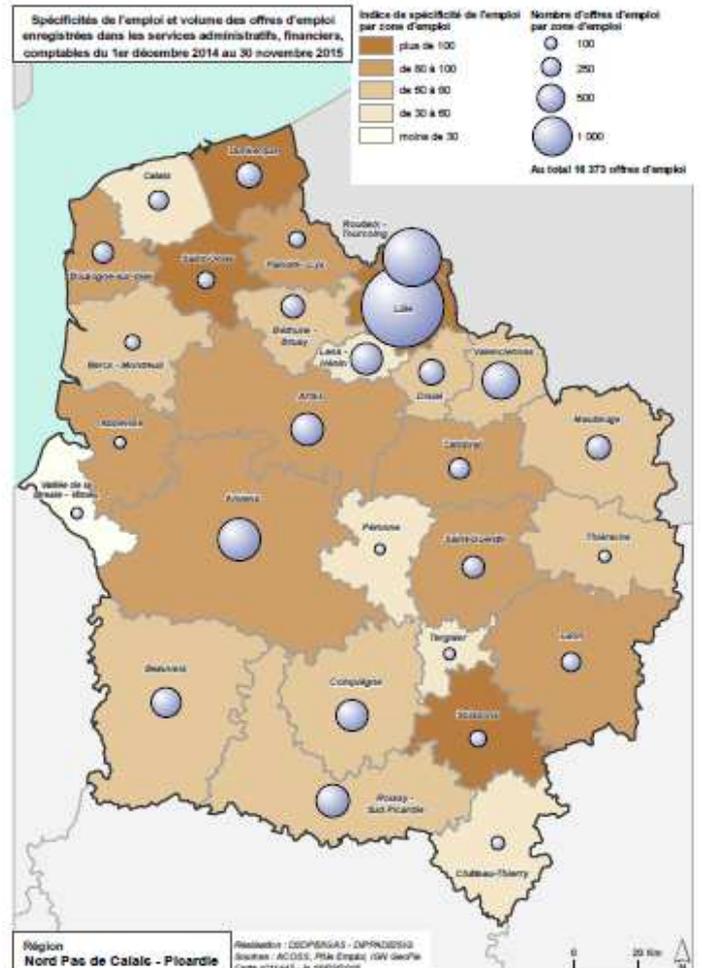
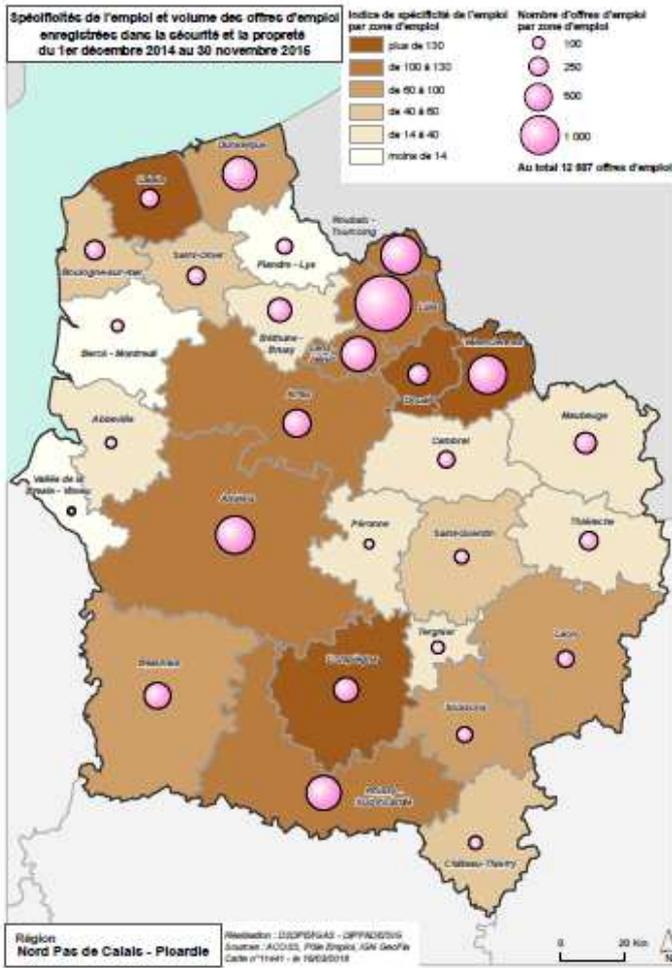
maison diminuerait très légèrement à l'horizon 2022. Certaines compétences apparaissent comme indispensables : compétences techniques (l'utilisation de machines spécifiques et la connaissance des produits constituent des compétences clés), compétences de base (rigueur, organisation du travail, respect des consignes...). Les métiers de la propreté intègrent de plus en plus la notion de développement durable (sensibilisation au tri, utilisation de produits éco-labellisés...)

Avec le développement des sociétés de sécurité privée, la sécurité devient un produit de consommation courante, facilement accessible aux particuliers et aux entreprises. L'obligation réglementaire de disposer d'une formation minimale pour exercer a conduit le domaine de la sécurité à se structurer et à une professionnalisation de ses salariés.

Le secteur est aussi dans une période d'expansion due à des facteurs multiples dont l'instabilité géopolitique (sécurité des aéroports, lieux publics), le climat de tensions sociales, la tendance à la protection individuelle (biens et personnes) et le renforcement permanent des réglementations.

Cependant, les entreprises doivent faire face à des difficultés de recrutement (secteur peu attractif, pénibilité, salaires peu élevés). La branche s'est fixée pour objectif de fidéliser ses salariés, pour réduire le turnover, et optimiser les politiques de recrutement : renouvellement de l'image de la profession, proposition de formations qualifiantes.

## SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE (CARTE)



## **D. NUMERIQUE ET IMAGE**

# Région

# Hauts-de-France

## Nord Pas de Calais - Picardie

Le développement des technologies numériques rend possible de nouveaux usages et applications. Elle s'accompagne de l'émergence de nouveaux modèles économiques qui pèsent de plus en plus dans la création d'emplois sur le territoire.

A côté de grandes réussites économiques (Big Ben, Ankama, OVH, etc.), un tissu important de petites structures s'est développé et concentré en différents lieux. Reflets de la numérisation de la société, leurs activités portent sur une multitude de champs; du service aux entreprises aux industries créatives. Ceci préfigure l'apparition de nombreuses nouvelles pratiques dans l'industrie, le BTP, l'agriculture, le commerce, la santé, l'image... De nombreux emplois nouveaux, principalement de niveau bac+3 / bac+5, sont attendus.

Les industries créatives et culturelles ont généré, en 2011 en France, un chiffre d'affaires global de 74 milliards d'euros, dont 80% portés directement par les acteurs centraux de la filière (création, production, distribution...). Dans ces activités liées à l'image, il est anticipé de nombreuses évolutions notamment dans les supports de diffusion des œuvres, l'intégration du numérique dans la production d'œuvres et la diffusion des usages et technologies associées à la réalité virtuelle, la formation la créativité produit, la ville intelligente...

## NUMÉRIQUE ET IMAGE

Fiches  
sectorielles

Éléments de diagnostic  
MAPRF - DIPPADE - 24.03.16

### REPÈRES DU SECTEUR

- 23 236 emplois salariés privés au 31.12.2014
- 1,6% de l'emploi salarié privé de la région
- 44,6% de cadres et professions intellectuelles supérieures
- 26,5% de femmes
- Parmi les actifs en emploi, 8,0% de jeunes de moins de 25 ans ; 8,4% de plus de 55 ans (contre respectivement 9,8% et 11,8% tous secteurs d'activité confondus)
- 86,8% d'actifs en emploi sous contrat sans limite de durée (77,9% tous secteurs d'activité confondus)

Source : ACOSS 2014 ; INSEE-RP 2012

### SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE

Plus des trois quart des salariés du domaine sont regroupés sur les zones d'emploi de Lille (60%) et de Roubaix-Tourcoing (17 %). Ce sont donc les territoires qui connaissent les indices de spécificités de l'emploi les plus élevés.

Ce sont également ces deux zones d'emploi qui enregistrent les plus nombreuses offres d'emploi du domaine : plus de 60 % des offres sont déposées dans ces territoires.

La famille professionnelle la plus recherchée est celle des « Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique ». Elle représente 27 % des offres d'emploi déposées.

### ÉVOLUTIONS ATTENDUES DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS

L'évolution rapide des technologies impacte directement le contenu des métiers du numérique et rend difficile l'adaptation en continu des formations diplômantes aux nouveaux besoins émergeant dans les entreprises. Le recours à la formation professionnelle continue est à cet égard essentiel. Une offre de formation ad hoc se développe pour faire face aux besoins ponctuels. Toutefois certains métiers sont plus marqués par les évolutions technologiques que d'autres : il y a une tendance à la massification des postes basés sur une seule technologie (développeurs) alors que d'autres métiers sont plus mouvants, car fortement liés à l'évolution des usages. Ainsi certains métiers sont « en déclin » (commercial, formateur,...) alors que d'autres sont « émergents » (ingénieurs de développement, développeur web, etc.).

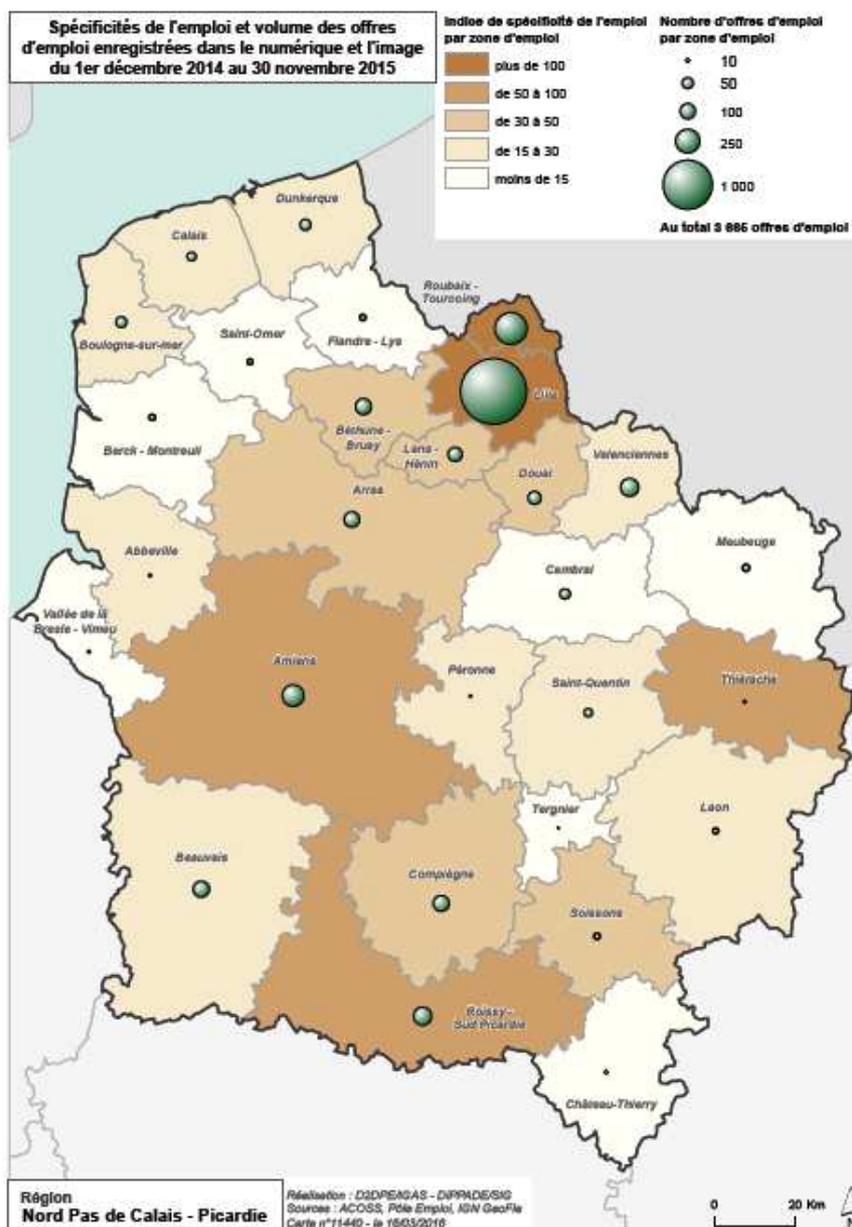
Le mode de travail par projet est devenu la norme, à la fois dans le secteur numérique et dans celui des industries créatives.

On observe une volonté de mixer les profils recrutés afin de constituer des collectifs de compétences. Plutôt que de chercher l'hyper spécialisation des membres d'une équipe, ce sont la capacité à travailler ensemble et la polyvalence qui sont recherchées. Par exemple, dans les industries créatives, les profils les plus en tension sont ceux pouvant occuper des postes d'assistance de production, de community manager, etc.

Les métiers du numérique font l'objet d'une forte demande sur le marché du travail, en particulier en ce qui concerne le développement. Le niveau de formation requis pour s'insérer dans ces secteurs reste élevé ; c'est particulièrement vrai dans les entreprises du Numérique dont les 3/4 des offres d'emploi stipulent un niveau de formation Bac+4/5. Néanmoins ceci est à nuancer au regard des nouvelles pratiques de ressources humaines qui se développent. En effet, afin de se garantir un personnel qualifié, nombre d'entreprises recrutent à un niveau inférieur (Bac + 3) et forment par la suite les salariés aux technologies / compétences concernées.

Les métiers de niveau BAC +2 (technicien, rédacteur web, chef de projet informatique) sont en recul et sont des métiers techniques peu attractifs. La multiplication des objets connectés pourrait créer un besoin de maintenance, de réparation et de SAV, d'animateurs de communauté qui concernerait un profil de technicien (niveau de formation IV ou III). Plus particulièrement dans le domaine des industries culturelles, le secteur et ses formations sont très attractifs sur le volet artistique, mais peinent à attirer sur le versant technologique (développement).

## SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE (CARTE)



## **E. COMMERCE**

# Région Hauts-de-France

## Nord Pas de Calais - Picardie

Les emplois du commerce sont légèrement sur-représentés en région Nord Pas de Calais-Picardie par rapport à la moyenne nationale, même s'ils ont connu de grosses pertes sur les dernières années.

Le secteur du commerce de détail se caractérise par une forte concentration de l'emploi, juxtaposant de très grosses entreprises à de très nombreuses TPE. Le commerce inter-entreprises se présente pour sa part de manière très atomisée sur la base de moyennes et petites entreprises.

La région connaît la présence forte et historique des secteurs de la Distribution et de la Vente à distance (VAD) ; les centres d'appels constituent par ailleurs une caractéristique forte de la région Nord Pas de Calais-Picardie.

Le secteur du commerce et de la distribution est particulièrement impacté par la **révolution numérique**, qui modifie en profondeur les habitudes de consommation et renouvelle les modèles de commercialisation. L'introduction d'internet et le développement de la téléphonie mobile transforment les relations commerciales par une **multiplication des canaux** de communication, la relation à distance venant en complément des lieux physiques de distribution. Le développement des activités logistiques devient un enjeu corollaire de cette évolution.

On assiste également à une évolution des modes de consommation rendant le consommateur **davantage informé et acteur** dans son parcours d'achat. Elles supposent une sensibilité aux **usages émergents** et un renforcement de la **qualité du conseil** et des produits proposés. On assiste par ailleurs à un **certain renouveau de la proximité** (densification du commerce de petites surfaces de proximité dans les villes-centres et en milieu rural, circuits-courts...)

## COMMERCE

Fiches  
sectorielles

Éléments de diagnostic  
MAPRF - DIPPADE - 24.03.16

### REPÈRES DU SECTEUR

- 241 859 emplois salariés privés au 31.12.2014
- 17,2% de l'emploi salarié privé de la région
- 45,8% d'employés
- 55,9% de femmes
- Parmi les actifs en emploi, 13,0% de jeunes de moins de 25 ans ; 9,1% de plus de 55 ans (contre respectivement 9,8% et 11,8% tous secteurs d'activité confondus)
- 78,4% d'actifs en emploi sous contrat sans limite de durée (77,9% tous secteurs d'activité confondus)

Source : ACOSS 2014 ; INSEE-RP 2012

### SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE

Il existe peu de spécificités territoriales de l'emploi dans le secteur du Commerce. Seule la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing se distingue.

Elle cumule d'ailleurs avec celle de Lille près de 40 % des offres d'emploi du secteur du commerce déposées dans la région.

L'offre dans les familles suivantes est localement significativement sur-représentée :

- les télévendeurs pour les zones d'emploi de Saint-Omer, Soissons, Amiens et Valenciennes
- les employés de libre service pour Lens-Hénin, Berck-Montreuil, Maubeuge et Flandre-Lys
- les représentants auprès des particuliers pour les territoires de Flandre-Lys et de Roubaix-Tourcoing
- les attachés commerciaux pour Béthune-Bruay
- les vendeurs en habillement et accessoires pour Abbeville.

### ÉVOLUTIONS ATTENDUES DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS

Le commerce recouvre une grande diversité de métiers, appelant des champs professionnels et des niveaux de compétence variés. Secteur jeune, il se caractérise par des créations nettes et un certain turn over, davantage que par des renouvellements d'emplois.

Au cœur de profondes transformations liées aux évolutions des technologies et des organisations, le secteur du commerce s'inscrit dans de nouvelles dynamiques supposant **l'élargissement des compétences attendues** et la **nécessité d'une montée en qualification des personnels** vers le niveau III et plus, ce qui tend à fragiliser l'accès des niveaux V à certains emplois jusqu'alors accessibles.

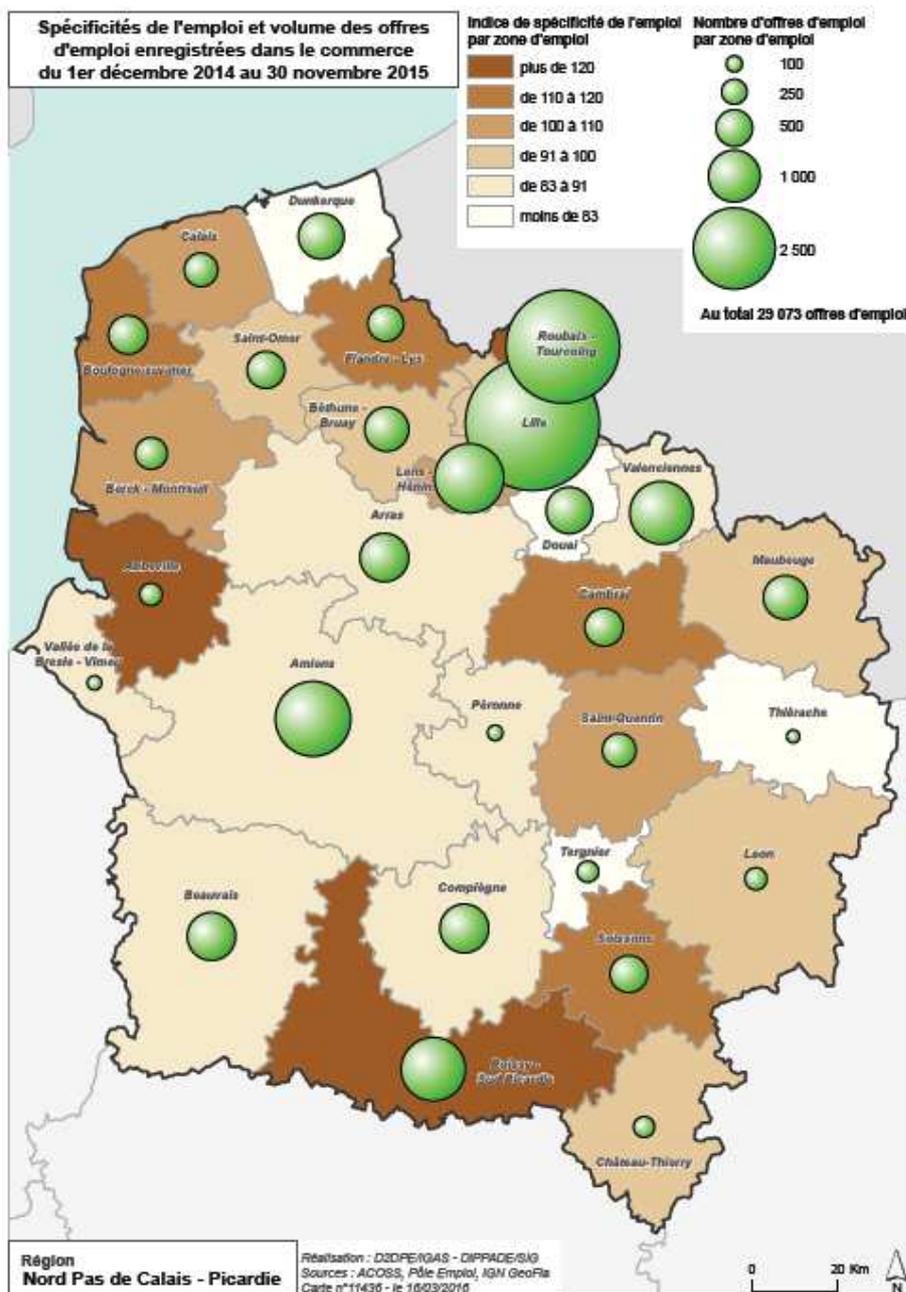
La relation client et l'expertise produits demeurent les compétences centrales attendue des métiers commerciaux, même si elle doit être étendue à de nouvelles compétences liées à l'intégration du numérique et à l'évolution des contextes commerciaux (gestion des flux d'information et des communautés d'utilisateurs, capacité d'analyse de l'information, intégration des activités commerciales, nouvelles offres de services associés...)

Les métiers de la vente semblent faire l'objet d'une relative saturation sur le segment des articles textiles, tandis que d'autres secteurs de vente spécialisée font l'objet d'une certaine tension (décoration et équipement du foyer notamment). Des besoins sont particulièrement identifiés sur les ventes de produits frais et les métiers de bouche, qui trouvent des difficultés à être pourvus.

Le besoin en profils technico-commerciaux continue de s'affirmer malgré un contexte économique difficile avec des perspectives liées à l'internationalisation et l'association de nouvelles gammes de services.

Les centres d'appels demeurent également de gros pourvoyeurs d'emplois.

## SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE (CARTE)



## **F. TRANSPORT-LOGISTIQUE**

# Région Hauts-de-France

## Nord Pas de Calais - Picardie

Fiches  
sectorielles

### T TRANSPORT-LOGISTIQUE

Éléments de diagnostic  
MAPRF – DIPPADE – 24.03.16

La façade maritime, la proximité de l'Île de France, de la Belgique et des Pays-Bas et la présence de grands axes routiers et de voies navigables offrent des perspectives de développement pour les activités logistiques. Celles-ci sont particulièrement implantées dans le sud de la région, la métropole lilloise, le bassin minier et les zones portuaires. Traditionnellement considérés comme des métiers d'insertion, les métiers de la logistique et de la maintenance évoluent sous l'effet de la gestion numérique des flux.

Pour les conducteurs routiers, les principales perspectives d'emploi sont liées aux départs en retraite. Le besoin se porte plutôt sur le transport interrégional et/ou le transport léger de courte distance, moins exposé à la concurrence internationale. La libéralisation des transports en autocar devrait aussi offrir des perspectives d'emplois dans le transport de voyageurs.

#### ÉVOLUTIONS ATTENDUES DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS

Les métiers du transport et de la logistique connaissent des évolutions du champ de leurs compétences : réglementations sanitaire et de développement durable, traçabilité, éco-conduite, évolution vers des systèmes d'informations synchronisés entre chargeur et prestataire logistique, gestion numérique des flux, automatisation...

La complexification et la diversification des flux logistiques supposent une certaine spécialisation sectorielle, des compétences accrues en organisation, des compétences managériales. Toutefois l'insertion reste bonne pour les niveaux V sur les métiers d'opérateurs logistiques (mais avec des contrats précaires). Les compétences attendues augmentent du fait de la numérisation de la gestion des flux (utilisation de l'outil informatique, autonomie, etc.) L'insertion des diplômés de niveau IV est plus facile. Les postes intermédiaires sont généralement pourvus par des niveaux III. Il faudrait donc accentuer l'accompagnement des sortants de niveau V vers une montée en qualification.

#### REPÈRES DU SECTEUR

- 95 665 emplois salariés privés au 31.12.2014
- 6,8% de l'emploi salarié privé de la région
- 76,9% d'ouvriers
- 70,7% des ouvriers sont qualifiés ou très qualifiés
- 20,4% de femmes
- Parmi les actifs en emploi, 8,2% de jeunes de moins de 25 ans ; 9,8% de plus de 55 ans (contre respectivement 9,8% et 11,8% tous secteurs d'activité confondus)
- 83,6% d'actifs en emploi sous contrat sans limite de durée (77,9% tous secteurs d'activité confondus)

Source : ACOSS 2014 ; INSEE-RP 2012

#### SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE

Les salariés en emploi dans le secteur sont sur-représentés par rapport à la moyenne régionale dans les zones d'emploi suivantes : Tergnier, Péronne, Calais, Lens-Hénin et Château-Thierry.

Les zones d'emploi de Lille et Lens-Hénin regroupent 28 % des offres d'emploi déposées (respectivement 18 % et 10 %).

L'offre dans les familles suivantes est localement significativement sur-représentée :

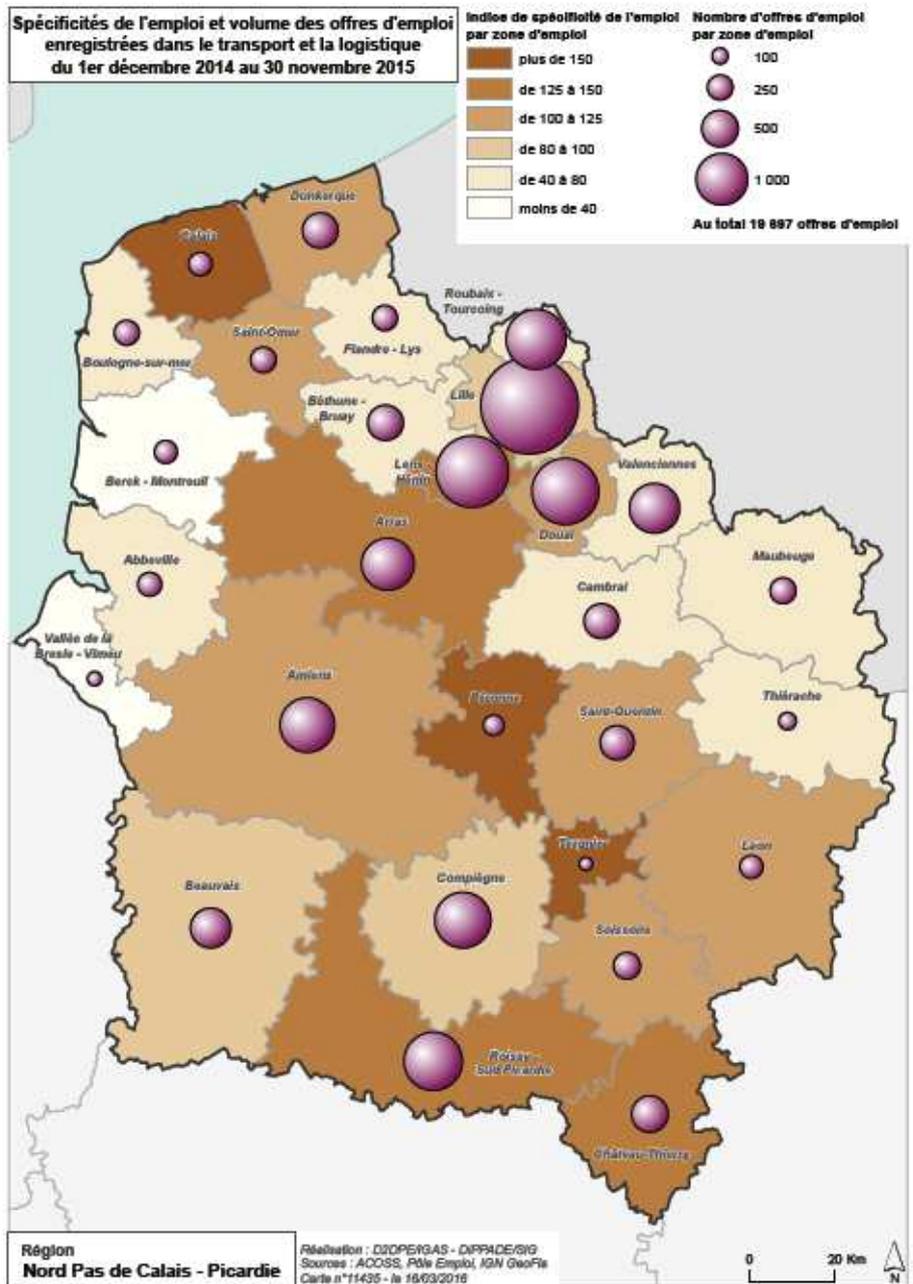
- les ONQ de l'emballage et manutentionnaires dans les territoires de Château-Thierry, Compiègne, Abbeville et Douai
- les OQ du magasinage et de la manutention pour Berck-Montreuil, Boulogne-sur-mer, Valenciennes et Roissy-Sud Picardie
- les conducteurs routiers pour Péronne, la Thiérache et Laon
- les responsables logistiques (non cadres) pour la zone d'emploi de Calais.

Par ailleurs, les besoins en compétences logistiques concernent de plus en plus les salariés d'autres domaines (ouvriers des industries de process etc.).

A qualification égale, les besoins en formation dépendent aussi en bonne partie des mutations économiques des secteurs d'activités auxquels les fonctions logistiques sont rattachées. Les attentes des entreprises diffèrent selon leur organisation de travail, qui est étroitement liée à leur marge de décision et d'autonomie. A titre d'exemple, les établissements « autonomes » attendent d'un préparateur de commande qu'il sache optimiser l'utilisation des lignes de production en fonction du nombre de commandes à traiter. Cette compétence ne semble pas nécessaire dans les établissements gérant des lignes de production plus standardisées (cf. Etude CARMEE).

Dans le domaine des transports les exigences envers les compétences de conducteurs continuent à s'amplifier. Le permis seul ne suffit plus, les titres professionnels sont largement valorisables sur le marché de l'emploi du fait des exigences de sécurité. De plus, le BTS « Transports et prestations logistiques » connaît un écho favorable dans le monde professionnel, d'autant plus qu'il permet d'obtenir la capacité permettant l'installation en tant qu'exploitant.

**SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE  
(CARTE)**



**G. HOTELLERIE-RESTAURATION-TOURISME  
ET METIERS DE BOUCHE**

# Région Hauts-de-France

## Nord Pas de Calais - Picardie

Malgré une bonne croissance du secteur, les activités d'hôtellerie-restauration-tourisme n'en connaissent pas moins de profondes mutations, en lien avec trois évolutions : une perte globale des parts de marché françaises et européennes liée au développement de nouveaux marchés, ce qui renforce l'hyper concurrence du secteur, le développement de nouvelles habitudes de consommation (complexification des besoins et des attentes) et le déploiement du numérique (sites participatifs qui deviennent prescripteurs, terminaux nomades...).

Ces évolutions impliquent une montée en gamme de l'offre et une professionnalisation des acteurs en matière de marketing.

Dans la nouvelle région, l'emploi touristique repose plutôt sur des contrats pérennes, l'emploi saisonnier étant en diminution avec une saisonnalité moins marquée. Le tourisme d'affaires est concentré dans le sud et le nord de la nouvelle région (sud de l'Oise, département du Nord).

Le secteur des métiers de bouche a connu également de profondes transformations avec le développement des grandes surfaces. Les fermetures de petits commerces alimentaires se sont succédées. Mais le niveau d'activité des commerces de proximité est également lié aux évolutions des habitudes alimentaires des ménages : plus de repas hors domicile, consommation de plats préparés et de produits « traiteurs »... entraînent une hausse de l'activité.

## HÔTELLERIE-RESTAURATION-TOURISME ET MÉTIERS DE BOUCHE

Fiches sectorielles

Éléments de diagnostic  
MAPRF – DIPPADE – 24.03.16

### REPÈRES DU SECTEUR HÔTELLERIE-RESTAURATION-TOURISME

- 63 280 emplois salariés privés au 31.12.2014
- 4,5% de l'emploi salarié privé de la région
- 49,3% d'employés
- 51,0% de femmes
- Parmi les actifs en emploi, 22,2% de jeunes de moins de 25 ans ; 9,1% de plus de 55 ans (contre respectivement 9,8% et 11,8% tous secteurs d'activité confondus)
- 68,5% d'actifs en emploi sous contrat sans limite de durée (77,9% tous secteurs d'activité confondus)

Source : ACOSS 2014 ; INSEE-RP 2012

### REPÈRES DU SECTEUR MÉTIERS DE BOUCHE

- 5 138 emplois salariés privés au 31.12.2014
- 0,4% de l'emploi salarié privé de la région
- 71,7% d'ouvriers
- 80,4% des ouvriers sont qualifiés ou très qualifiés
- 15,7% de femmes
- Parmi les actifs en emploi, 25,8% de jeunes de moins de 25 ans ; 8,6% de plus de 55 ans (contre respectivement 9,8% et 11,8% tous secteurs d'activité confondus)
- 52,1% d'actifs en emploi sous contrat sans limite de durée (77,9% tous secteurs d'activité confondus)

Source : ACOSS 2014 ; INSEE-RP 2012

SPÉCIFICITÉS  
PAR TERRITOIRE

#### Concernant le secteur de l'hôtellerie-restauration-tourisme

La zone d'emploi de Berck-Montreuil est le territoire qui enregistre une spécificité de l'emploi dans le domaine de l'hôtellerie-Restauration-Tourisme: les effectifs de salariés sont sur-représentés par rapport à la moyenne régionale.

Plus de 20 % des offres d'emploi concernent la zone d'emploi de Lille. L'offre dans les familles suivantes est, de façon locale, significativement sur-représentée :

- les aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration pour les zones d'emploi de Péronne et Douai
- les serveurs de cafés restaurants pour le territoire de Laon
- les employés de l'hôtellerie pour Berck-Montreuil et Calais

#### Concernant le secteur des Métiers de bouche

Les effectifs de salariés en emploi (environ 5 000) et le nombre d'offres d'emploi (environ 2 800) étant faibles ; les spécificités territoriales ne sont pas significatives.

## EVOLUTIONS ATTENDUES DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS

L'apprentissage reste la meilleure voie de formation pour intégrer ces secteurs qui restent accessibles dès le niveau V. Ceci est particulièrement vrai pour ce qui concerne les secteurs de la restauration et des métiers de bouche, le tourisme répondant à d'autres modes d'alimentation. A noter toutefois, une vigilance particulière à porter sur le taux de rupture de contrats d'apprentissage élevé du secteur. Une attention doit être portée sur la bonne information sur les exigences des métiers concernés, la qualité de l'environnement de la formation et l'adaptation des rythmes de l'alternance.

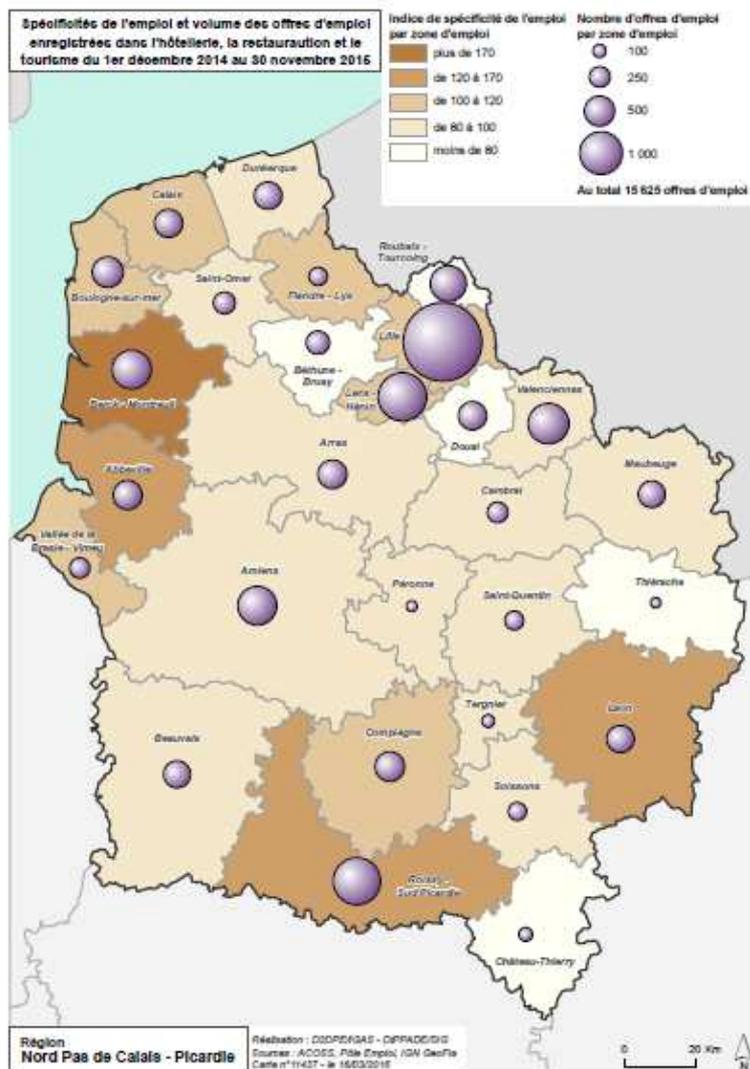
Le secteur de l'hôtellerie-restauration intègre une part importante de jeunes débutants diplômés ou non du secteur. En effet, les entreprises rencontrent des difficultés à recruter, en raison notamment des conditions de travail jugées difficiles (horaires décalés, travail le week-end...).

De ce fait, les jeunes sortant de formation s'y trouvent assez facilement un premier emploi. Mais de nombreux jeunes formés aux métiers du secteur se réorientent au bout de trois ans, favorisant un phénomène de turn over (CEREQ).

Les métiers du tourisme requièrent un développement particulier des compétences linguistiques et des compétences numériques, appliquées aux nouveaux usages de l'internet dans l'intermédiation touristique. Outre les capacités techniques requises pour les métiers de bouche, les compétences commerciales et relationnelles sont indispensables : les clients considèrent les commerces de proximité comme des lieux de vie et d'échanges. Un enjeu particulier réside dans l'adaptation aux nouvelles habitudes de consommation, tant des résidents que des touristes.

L'impact de ces métiers sur le secteur du Tourisme est par ailleurs tel qu'ils nécessitent un réel savoir faire et un niveau de qualification plus élevé, associés à des capacités de conception et d'innovation. Les métiers de bouche font en effet partie du patrimoine culturel en tant qu'arts culinaires et contribuent ainsi au rayonnement culturel de notre région.

## SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE (CARTE)



## **H. SANITAIRE-SOCIAL ET ANIMATION**

# Région Hauts-de-France Nord Pas de Calais - Picardie

## Concernant le Sanitaire et social

La région connaît des besoins grandissants en professionnels dans le secteur médico-social liés :

- aux difficultés socio-économiques et sanitaires encore prégnantes en région
- au vieillissement de la population (en 2060, en France, une personne sur 3 aura plus de 60 ans)
- à l'accroissement des phénomènes de grande dépendance et au vieillissement des personnes handicapées.

Le secteur de l'aide à domicile et plus particulièrement la filière émergente de la Silver économie sont deux segments de marché au potentiel de développement important.

Ces activités nécessitent un renforcement des coopérations entre professionnels pour une approche globale de la personne et un travail pluridisciplinaire de la part des équipes. Les produits et services spécifiquement développés pour accompagner les seniors et/ou les personnes en situation de handicap et leur permettre un maintien à domicile dans les meilleures conditions d'autonomie représentent un grand gisement d'emplois dans les années à venir avec une perspective de 300 000 créations d'emplois nettes à l'échelle nationale d'ici 2020 selon la DARES.

## Concernant le Sport et animation

La hausse du temps libre, les départs en retraite des baby-boomers et la progression de l'entretien physique concourent au dynamisme du secteur du sport et de l'animation.

Malgré le développement de l'intérêt des ménages pour ces activités, le secteur reste fragile. En effet, certaines structures de petite taille vivent essentiellement grâce aux subventions publiques. Ces organismes se tournent davantage vers des services marchands de manière à générer des recettes propres.

## SANITAIRE-SOCIAL ET ANIMATION

Fiches  
sectorielles

Éléments de diagnostic  
MAPRF - DIPPADE - 24.03.16

### REPÈRES DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

Les données Acooss couvrent le secteur concurrentiel, ce qui exclut entre autres le service public de santé. Ces données ne permettent donc pas une représentation complète du champ « sanitaire et social », mais sont les seules à notre disposition pour répartir l'emploi salarié par zone d'emploi.

- 157 589 emplois salariés privés au 31.12.2014
- 11,2% de l'emploi salarié privé de la région
- 51,5% d'employés
- 83,6% de femmes
- Parmi les actifs en emploi, 7,4% de jeunes de moins de 25 ans ; 15,2% de plus de 55 ans (contre respectivement 9,8% et 11,8% tous secteurs d'activité confondus)
- 74,9% d'actifs en emploi sous contrat sans limite de durée (77,9% tous secteurs d'activité confondus)

Source : ACOSS 2014 ; INSEE-RP 2012

### REPÈRES DU SECTEUR SPORT ET ANIMATION

- 23 663 emplois salariés privés au 31.12.2014
- 1,7% de l'emploi salarié privé de la région
- 96,3% de professions intermédiaires
- 54,9% de femmes
- Parmi les actifs en emploi, 25,3% de jeunes de moins de 25 ans ; 7,3% de plus de 55 ans (contre respectivement 9,8% et 11,8% tous secteurs d'activité confondus)
- 53,2% d'actifs en emploi sous contrat sans limite de durée (77,9% tous secteurs d'activité confondus)

Source : ACOSS 2014 ; INSEE-RP 2012

### SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE

#### Concernant le secteur Sanitaire et social

Un seul territoire enregistre une forte spécificité de l'emploi dans le secteur sanitaire et social, c'est-à-dire que le nombre de salariés du domaine y est sur-représenté en comparaison à la moyenne régionale : la zone d'emploi de Berck-Montreuil. La zone d'emploi de Lille concentre plus du tiers des offres d'emploi déposées dans le domaine sur la région.

L'offre dans les familles suivantes est localement significativement sur-représentée :

- les aides à domicile et aides ménagères pour les zones d'emploi de Béthune-Bruay et Abbeville
- les assistantes maternelles pour les territoires de Boulogne-sur-mer, Soissons, Saint-Omer et Roubaix-Tourcoing
- les employés de maison et personnels de ménage en Thiérache
- les aides-soignants pour la zone d'emploi de Château-Thierry
- les professionnels de l'orientation pour Lens-Hénin et Saint-Quentin.

#### Concernant le secteur Sport et animation

Les zones d'emploi de Dunkerque et Laon sont des territoires qui enregistrent une spécificité de l'emploi dans le domaine du Sport et de l'animation : les effectifs de salariés sont sur-représentés par rapport à la moyenne régionale.

L'offre d'emploi est localement significativement sur-représentée pour la famille professionnelle des sportifs et animateurs sportifs sur les territoires de Tergnier et de Berck-Montreuil.

## EVOLUTIONS ATTENDUES DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS

#### Concernant le Sanitaire et Social

De par les enjeux forts du secteur sanitaire, social et médico-social et l'importance qu'il revêt pour la population, il s'agit de maintenir un panel de formations diversifiées et en volume suffisant pour répondre aux besoins en recrutement actuels et également à venir. En effet, la pyramide des âges dans ce secteur et la pénibilité de certains métiers engendrent un turn-over important du personnel et des carrières courtes, d'où un enjeu majeur pour assurer le renouvellement des personnels en place. En outre, dans une optique de prévention de l'usure et de la reconversion professionnelle, des formations favorisant la mobilité et la promotion des personnels doivent être encouragées.

Le secteur de l'aide à domicile constitue un enjeu particulièrement fort au regard de la préservation de l'autonomie des personnes accompagnées. Or, malgré les besoins grandissants de la population, les structures associatives rencontrent des difficultés de solvabilité et doivent faire face à une exigence accrue du besoin de professionnalisation.

Pour les métiers de la petite enfance, la professionnalisation des personnels en activité ou en recherche d'emploi demeure, tout comme pour les métiers de l'aide à domicile, un enjeu majeur.

#### Concernant le Sport et animation

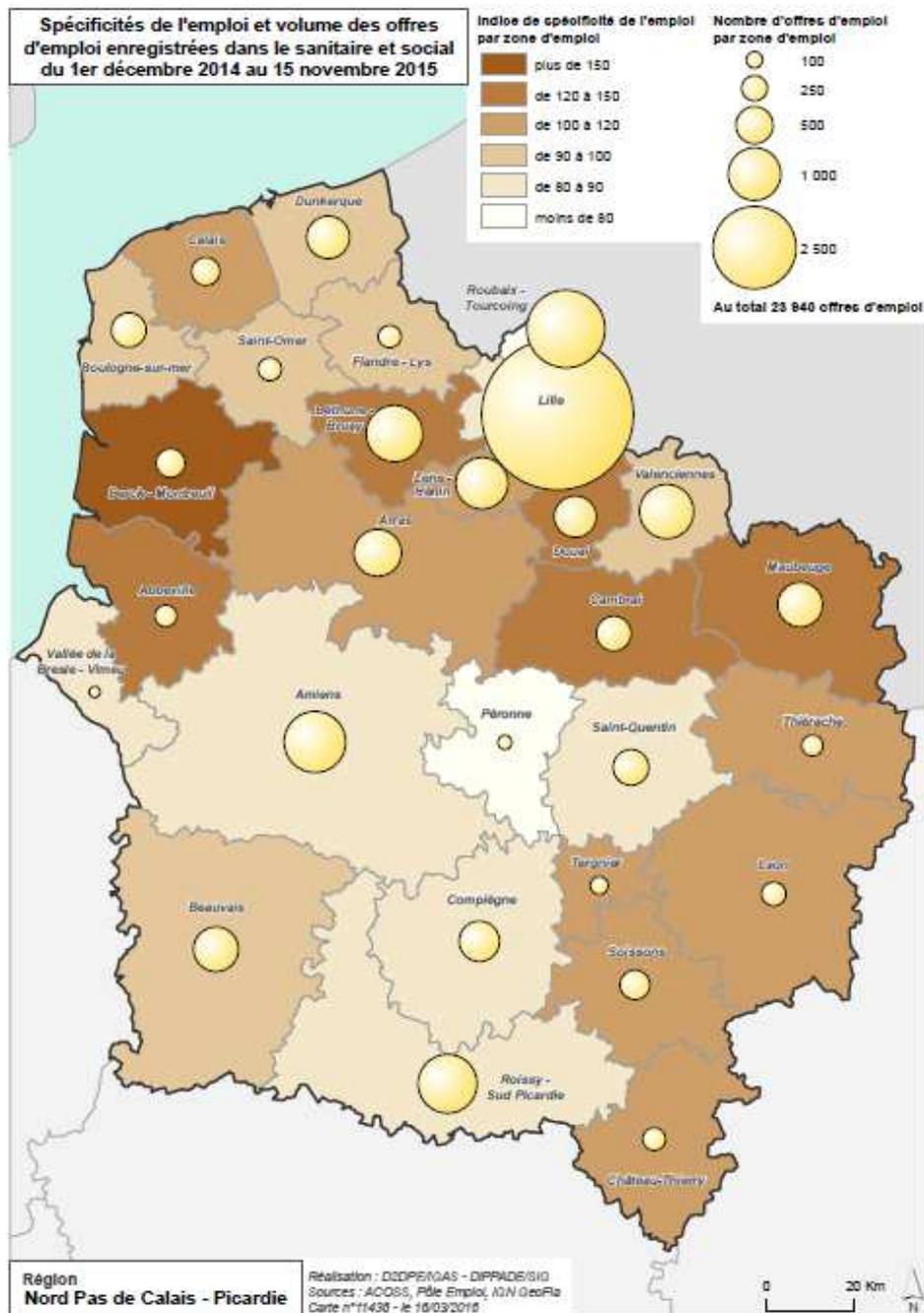
Dans ce secteur, les brevets et diplômes sont exigés par les employeurs pour se conformer au cadre légal.

Les difficultés de recrutement sont réduites car les professions sont attractives et ce, malgré les faibles possibilités d'évolution et de maintien à long terme en poste.

La multi-compétence permet de limiter le travail à temps partiel, très répandu dans le secteur. Elle est également très recherchée dans les petites structures qui ont des moyens plus limités.

Elle permet aussi d'évoluer vers des fonctions d'encadrement et de direction.

## SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE (CARTE)



## **I. BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

## BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Éléments de diagnostic  
MAPRF – DIPPADE – 24.03.16

Si la crise économique et financière a affecté fortement le secteur du BTP, ce dernier est soumis dans le même temps à une double révolution qui appelle une modification structurelle de la filière. D'une part, **les évolutions technologiques et l'arrivée du numérique** conduisent à une transformation profonde des métiers et des procédés constructifs (maquette numérique, technologie BIM, éco-construction...). D'autre part, la montée en puissance de la domotique transformera fortement l'usage et l'appropriation du bâtiment. L'évolution accélérée des normes (réglementation thermique, normes acoustiques, qualité de l'air intérieur...) impose une adaptation permanente de la part des professionnels et des contenus de formation dispensés. Enfin, le **recyclage des déchets issus du BTP** constitue un secteur à fort potentiel de développement.

### REPÈRES DU SECTEUR

- 110 071 emplois salariés privés au 31.12.2014
- 7,8% de l'emploi salarié privé de la région
- 67,2% d'ouvriers
- 61,1% des ouvriers sont qualifiés ou très qualifiés
- 6,3% de femmes
- Parmi les actifs en emploi, 13,1% de jeunes de moins de 25 ans ; 11,0% de plus de 55 ans (contre respectivement 9,8% et 11,8% tous secteurs d'activité confondus)
- 71,7% d'actifs en emploi sous contrat sans limite de durée (77,9% tous secteurs d'activité confondus).

Source : ACOSS 2014 ; INSEE-RP 2012

### SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE

Les zones d'emploi Flandre-Lys, Laon et Arras sont des territoires qui enregistrent une spécificité de l'emploi dans le domaine du BTP : les effectifs en emploi sont sur-représentés par rapport à la moyenne régionale.

Les zones d'emploi de Lille et d'Amiens enregistrent à elles deux le quart des offres d'emploi déposées à Pôle Emploi. L'offre dans les familles suivantes est localement significativement sur-représentée :

- les électriciens du bâtiment sur la zone d'emploi de Valenciennes,
- les menuisiers et les ouvriers de l'agencement et de l'isolation pour Dunkerque, Flandre-Lys, Douai, Cambrai, Béthune Bruay,
- les ONQ des travaux publics pour Soissons, Compiègne, Roubaix-Tourcoing, Saint-Omer, Berck Montreuil,
- les ONQ du second œuvre pour Saint-Quentin, Flandre-Lys, Cambrai, Berck Montreuil,
- les ouvriers de la peinture pour Roubaix Tourcoing
- les plombiers, chauffagistes sur la zone d'emploi d'Arras.

### ÉVOLUTIONS ATTENDUES DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS

Selon le rapport de la CGSP/DARES « Les métiers en 2022 », les effectifs dans le bâtiment devraient continuer à progresser, en particulier pour les architectes, les cadres, les techniciens et agents de maîtrise et, dans une moindre mesure, les ouvriers qualifiés – principalement en raison de l'intensification des départs à la retraite et des besoins de rénovation des logements. Les ouvriers qualifiés du second œuvre (plombiers, électriciens, peintres, menuisiers, etc.) devraient être les plus concernés. Le secteur est également confronté à un enjeu important sur la reprise des entreprises.

La quasi-totalité des salariés du bâtiment va voir évoluer les métiers : les comportements, gestes et compétences devraient évoluer au rythme des nouvelles techniques et des réglementations (thermiques, sécurité ou durabilité des locaux...). La demande croissante de prestations globales par les clients (refaire une salle de bains, et ne plus se restreindre uniquement à des travaux de plomberie par exemple) devrait amener à la recherche d'une coordination plus efficiente des corps de métiers.

Les principales évolutions techniques pour le secteur du bâtiment peuvent être résumées à un accroissement des compétences dans les domaines suivants : les techniques de pose des matériaux, la connaissance et l'intégration des matériaux biosourcés, composites ou recyclés, une utilisation croissante des technologies de l'information et de la communication, les technologies d'intégration des énergies renouvelables, la démarche commerciale, le diagnostic, l'audit, la robotisation et l'industrialisation, l'éco-conception, l'interdisciplinarité et l'approche globale, la gestion active de la performance énergétique, la connaissance des réglementations.

Ces évolutions devraient se traduire par des exigences nouvelles pour l'ensemble des niveaux de qualification, y compris pour les emplois de faible niveau : poly-compétence, particulièrement pour les chantiers de rénovation, connaissance des nouveaux matériaux et technologies, respect des normes de sécurité des lieux professionnels et des conditions de travail (santé au travail).

## SPÉCIFICITÉS PAR TERRITOIRE (CARTE)

