



**FRANCE STRATÉGIE**

**RÉSEAU EMPLOIS COMPÉTENCES**

# RÉSEAU EMPLOIS COMPÉTENCES FEUILLE DE ROUTE 2023-2024

JANVIER 2024

[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)



# FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER ANTICIPER DÉBATTRE PROPOSER



## RÉSEAU EMPLOIS COMPÉTENCES (REC)

**Administrations** et **opérateurs** de l'emploi et des compétences

Structures territoriales ou professionnelles **d'observation** des emplois et des compétences

**Acteurs** économiques et sociaux susceptibles de rendre compte de la **réalité professionnelle des entreprises**

**Société civile** (associations de loi 1901, organisations non gouvernementales, personnalités qualifiées etc.)



- Lieu **d'échanges** & de **partage** de **réflexions**
- **Production** d'expertise (études, rapports & notes d'analyses)

Visant à alimenter et à éclairer le débat public sur les enjeux relatifs au champ de l'emploi et de la formation.



Le Réseau Emplois Compétences (REC) publie des travaux selon différentes modalités de travail :

Travaux  
à finaliser

Travaux  
en cours

Travaux  
à lancer

## LES CONFÉRENCES ANNUELLES DES MÉTIERS

Les conférences annuelles des métiers ont pour objectif de rassembler les acteurs du champ de l'emploi et de la formation professionnelle et les partenaires sociaux afin d'échanger sur l'évolution des emplois et des compétences en France. France Stratégie et le REC ont été sollicités pour apporter leur expertise quantitative (exercice de prospective : Les métiers en 2030) et qualitative (dialogue entre une multitude d'acteurs).

### 1<sup>ère</sup> conférence des métiers (2022)

France Stratégie et la DARES ont publié en mars 2022, leur rapport portant sur [Les Métiers en 2030](#), qui vise à anticiper les besoins en recrutements des employeurs entre 2019 et 2030. En parallèle, le plan France 2030 présenté en octobre 2021 par le président de la République ambitionne de faire de la France une Nation indépendante, innovante avec une croissance forte et riche en emplois. Pour y arriver, il est nécessaire d'investir dans les talents et la formation et de doter la France d'une stratégie à 10 ans, de prévision des besoins en compétences sur les filières d'avenir.

Dans ce contexte, en partenariat avec le ministère du Travail, a été organisée en mars 2022 [la première conférence des métiers et des compétences](#), qui réunissait experts, partenaires sociaux, entreprises, acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi.

### 2<sup>ème</sup> conférence des métiers (2023)

Dans le prolongement de la première conférence annuelle des métiers et des compétences, France Stratégie a organisé en juillet 2023 la [deuxième édition consacrée à l'impact de la transition écologique sur l'emploi](#).

Missionné fin décembre 2022 par 5 ministres, le REC a également produit pour cette conférence un exercice de prospective ciblé sur la rénovation énergétique des bâtiments. Ce travail a donné lieu à deux notes d'analyse : [Rénovation énergétique des bâtiments : quels besoins de main d'œuvre en 2030 ?](#) et [Rénovation énergétique des bâtiments : comment répondre aux besoins en emploi et en formation ?](#)

### 3<sup>ème</sup> conférence des métiers (2024)

La 3<sup>ème</sup> conférence annuelle des métiers sera organisée par France Stratégie et son Réseau Emplois Compétences en juillet 2024. Cette conférence sera consacrée à la **déclinaison sectorielle de la planification écologique et à ses impacts en matière de besoins en emplois et en compétences**. Elle sera l'occasion de présenter un bilan d'étape de l'intégration des leviers identifiés dans les politiques publiques relatives à la décarbonation du secteur du bâtiment et des freins restants à lever pour répondre aux enjeux en emplois et en compétences à horizon 2030.

## LES GROUPES DE TRAVAIL

Le fonctionnement en groupes de travail permet la construction de démarches itératives et collectives autour d'enjeux exploratoires portant sur l'emploi et la formation. Concrètement, il consiste à créer et animer des espaces de travail collectifs alimentés par des témoignages, par la compilation et l'analyse de matériaux existants et éventuellement par la production de données inédites. L'objectif étant de parvenir à une analyse sous la forme d'un document de synthèse partagé et appropriable par les acteurs du champ de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

### 1 – Comment mieux accompagner les transitions professionnelles ? (2023)

Ce groupe de travail lancé à l'automne 2022 a donné lieu à la publication d'une [note de synthèse](#) et d'un [rapport](#) en juin 2023. Il en ressort que pour les pouvoirs publics l'ambition doit être double : **1.** créer les conditions d'un accès de tous les individus qui en ont besoin aux ressources leur permettant de construire leur parcours de transition professionnelle, **2.** faire des mobilités profes-

sionnelles un instrument d'accompagnement des mutations économiques et écologiques en facilitant les mobilités intersectorielles, notamment celles répondant à des enjeux définis collectivement comme stratégiques. Ces travaux ont permis d'identifier quatre leviers d'actions – et neuf recommandations – impliquant travailleurs, employeurs, partenaires sociaux et institutions publiques afin d'accroître la capacité des individus à réaliser une transition professionnelle considérée comme une responsabilité sociale et collective.

## 2 – Comment mieux articuler le développement des compétences et l'organisation du travail ?

Lancé en 2021, ce groupe de travail a commandé une étude à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), afin d'analyser la façon dont les TPE et PME s'emparent de la question de l'organisation du temps de travail pour favoriser le développement des compétences de leurs salariés. Cette [étude](#) a été publiée en 2023.

Celle-ci met en avant le fait que le chemin pour construire des environnements de travail favorables aux apprentissages diffère d'une structure à l'autre. Le profil, le parcours et les valeurs du dirigeant ont une influence particulièrement déterminant sur cette diversité de chemins. Certaines TPE-PME fonctionnent d'emblée selon ce principe, d'autres s'inscrivent dans cette logique de manière progressive, sous l'impulsion du dirigeant ou de la dirigeante et sans que cela soit perçu comme un changement par les acteurs concernés. Ailleurs, cela va s'installer de façon plus disruptive, pour faire face à des évolutions du contexte auxquelles il n'est pas possible de répondre par des solutions plus classiques.

Quel que soit le chemin suivi, il y a des déterminants communs, économiques (difficultés de recrutement et problèmes d'attractivité des métiers et/ou des territoires, évolution de l'offre de service et/ou des exigences des clients, pouvoirs publics ou financeurs) et sociaux (climat social dégradé, turnover).

Un séminaire de valorisation et une note de synthèse des travaux du groupe seront réalisés au S1 2024.

## 3 – Comment améliorer la lisibilité et la visibilité des systèmes d'évaluation et de certification des acquis de l'apprentissage ?

En 2024, le Réseau Emplois Compétences lance un nouveau groupe de travail dont l'objectif est **d'éclairer les décideurs publics ainsi que les acteurs du champ de l'emploi et de la formation sur le fonctionnement des systèmes actuels de certification des compétences professionnelles et d'imaginer des améliorations potentielles.**

Aujourd'hui, d'une part, plusieurs systèmes de certification coexistent. D'autre part, ceux-ci font face à de nombreuses évolutions, notamment réglementaires. La mise en place d'un langage commun semble primordiale pour assurer la cohérence entre ces différents systèmes et favoriser la mobilité des travailleurs.

## LES AVIS DU REC

Il s'agit d'une modalité de travail mise en place dans la précédente [feuille de route](#) : des focus groups portant sur des thématiques d'intérêt immédiat pour les pouvoirs publics donnant lieu à la rédaction d'un court avis (ex : diagnostic et recommandations) visant à attirer l'attention sur un point particulier. Cet exercice est plus souple que le format « groupe de travail » et plus restreint dans le temps.

### 1 – Les Opco au défi de la transition écologique

Le REC et l'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (ONEMEV) se sont intéressés à la manière dont la nouvelle mission confiée aux OPCO dans la loi Climat et Résilience de 2021 s'intègre dans leurs activités. De premiers éléments de réponse ont été apportés en juillet 2022, avec la publication d'une note de synthèse intitulée « [Les opérateurs de compétences au défi de la transition écologique](#) ». Il en est ressorti un besoin d'espace d'échanges et de partage des travaux inter-Opco afin de faire émerger des problématiques et des stratégies communes en réponse aux enjeux emploi-compétences-formation de la transition écologique. Pour répondre à cette demande, le Réseau Emplois Compétences et la Délégation Générale



à l'Emploi et à la Formation professionnelle (ministère du Travail) ont organisé en juin 2023 une [journée à destination des opérateurs de compétences](#) et des acteurs territoriaux de l'emploi et de l'environnement. Celle-ci a permis de mettre en lumière les différentes avancées en matière d'outils et d'actions mis en place pour l'observation et l'accompagnement.

## 2 – Prolifération des listes de métiers

Métiers d'avenir, métiers émergents, métiers porteurs, métiers en tension, métiers en forte évolution, métiers en mutation... Les listes de métiers existantes sont nombreuses et les vocables utilisés sont proches. Pourtant chaque liste renvoie à des concepts particuliers, est conçue par des institutions différentes et à partir de nomenclatures et d'indicateurs divers. Les finalités et les usages ne semblent pas forcément converger. Face à ce manque global de lisibilité, le Réseau Emplois Compétences a réalisé un travail de sémantique et de simplification des listes métiers.

**Une première réunion à visée pédagogique s'est tenue en 2022.** Elle a permis de cartographier les listes existantes et d'en préciser les contenus et les logiques de création.

**Une seconde réunion début 2024 permettra d'aborder collectivement** les enjeux d'ordre méthodologiques identifiés dans la première réunion en centrant notre réflexion sur la notion de métiers d'avenir. Pour ce faire, nous réfléchissons à une méthodologie pour qualifier les métiers d'avenir en fonction d'une sélection de critères (niveau de tensions actuel, difficultés de recrutement anticipées, caractère stratégique du métier pour accompagner les transitions écologique, numérique et démographique et accroître la résilience de l'économie et la société française...). Cette caractérisation partagée des métiers, selon une maille et une nomenclature à discuter, permettra aux acteurs du champ emploi-formation (privés ou publics, national ou régional) de concevoir leurs listes de métiers en fonction des finalités recherchées de façon plus transparente.

## 3 – Méthodologie des impacts emploi et compétence de la transition écologique sur un secteur d'activité

Cette année, le Réseau Emplois Compétences pourra capitaliser sur ces travaux et notamment sur les travaux sectoriels (rénovation énergétique du bâtiment) afin **d'élaborer une méthodologie commune pour mener des travaux prospectifs sur les besoins de recrutement et sur la capacité du système de formation initiale et continue à répondre à ces besoins** (évolution des compétences, des référentiels de formation et de certification, blocs de compétences...). Dans ce sens, le Réseau pourra :

- Proposer une lecture méthodologique de la « prise en main » de la transition écologique sur le champ emploi-compétences ;
- Proposer des pistes d'action concrètes à destination des acteurs publics et privés afin d'anticiper et répondre à ces mutations.

Ce travail permettra non seulement de partager un retour d'expérience sur les projets impliquant des acteurs de secteurs différents, identifier si la méthodologie est répliquable entre secteur, l'objectif étant in fine d'identifier des bonnes pratiques à partager.

Un guide méthodologique/vademecum sur ce sujet sera publié.

## 4 – Intelligence artificielle générative

Au cours des dernières années, l'intelligence artificielle générative a suscité un intérêt croissant, particulièrement en ce qui concerne son impact sur l'emploi et les compétences. Dans ce contexte dynamique, l'actualité de l'intelligence artificielle générative suscite à la fois des interrogations et des opportunités quant à l'avenir du travail.

Des inquiétudes ont été soulevées quant à l'éventualité de l'automatisation de certaines tâches, mais en même temps, de nouvelles opportunités émergent. Les entreprises commencent à explorer la manière dont l'intelligence artificielle peut être intégrée pour améliorer

l'efficacité des processus et libérer du temps pour des tâches plus créatives et stratégiques. Cela soulève la question cruciale de **l'adaptation des compétences à l'IA** afin d'inciter les travailleurs à développer des aptitudes complémentaires, notamment la compréhension et la collaboration avec les systèmes d'intelligence artificielle.

En articulation avec d'autres travaux conduits à France Stratégie sur IA et travail, le Réseau Emplois Compétences propose de traiter de l'intelligence artificielle à travers son impact sur les compétences - sujet souvent invisibilisé derrière les enjeux techniques. L'Avis qui en ressortira participera à outiller les pouvoirs publics sur les modalités d'appréhension de ce sujet.

## RÉUNIONS THÉMATIQUES

Pour répondre à la demande des membres du réseau d'échanges plus réguliers, le REC a instauré en 2019 le format des réunions thématiques. Elles prennent la forme de rencontres ponctuelles sur une question ou un sujet souvent d'ordre méthodologique. Ces réunions, pilotées à chaque fois par un membre différent du réseau avec le soutien de France Stratégie, sont l'occasion d'une mise en commun de réflexions, de pratiques, de retours d'expérience, d'échanges et de débats autour d'une publication, d'un questionnement ou d'une expérimentation.

### 1 – ROME 4.0

Le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) est un outil au service de la mobilité professionnelle et du rapprochement entre offres et candidats.

Le projet de révision du ROME engagé depuis quelques années vise plus particulièrement à :

- Restructurer le référentiel des compétences, son contenu, son organisation et son alimentation dans les fiches métiers ROME ;
- Rationaliser le référentiel des environnements de travail revisités en contextes de travail ;
- Adapter la maquette de la fiche ROME, avec des modifications conséquentes des concepts de ses rubriques, notamment pour les compétences.

[Cette réunion](#) a été l'occasion pour **Catherine Beauvois**, Directrice du projet « Compétences 4.0 », de préciser la méthodologie de construction de ce nouveau référentiel ainsi que les usages envisagés.

### 2 – Métiers 2030 : quelles perspectives de recrutement en région ?

La Prospective des Métiers et des Qualifications (PMQ) est un outil d'aide à la décision au service des acteurs du champ de l'emploi et de la formation. En 2023, [cette prospective a été pour la première régionalisée](#) en concertation avec le réseau des Carif-Oref – afin de mieux accompagner les décideurs locaux et nationaux dans leurs politiques d'emploi, d'orientation ou d'enseignement.

[Cette webconférence](#) a été l'occasion pour **Jean Flamand et Cécile Jolly** - *co-rapporteurs de l'exercice* - d'exposer la méthodologie d'élaboration ainsi que les principaux enseignements nationaux et régionaux de ce travail prospectif. **France Duquesnoy** - *responsable du pôle aide à la décision du Carif-Oref Pays de la Loire* - a illustré la manière dont ces résultats sont mobilisés en région Pays de la Loire. **Nicolas Belani** - *data analyst au sein de Cap métiers de Nouvelle Aquitaine* - a présenté l'intérêt d'une intégration de ces données prospectives régionales dans le cadre de [l'outil Octopilot<sup>1</sup>](#).

### 3 – La Grande Bibliothèque de France Compétences

La Grande Bibliothèque, site internet accessible à tous via le site de France Compétences, propose plus de 8 500 contenus répertoriés (études, fiches métiers, chiffres clés) pour une multitude d'usages : veille sectorielle, exercices de prospective, aide à la décision, ingénierie de certification, etc.

[Cette webconférence](#) a été l'occasion pour **Aline Valette-Wursthén**, *Coordinatrice de l'animation des observatoires de branches au sein de France compétences* de présenter la genèse de cet outil, son public, ses fonctionnalités et ses cas d'usages.

1. Financé par le Plan d'investissement dans les compétences (Pic), cet outil data vise à mesurer l'offre et la demande de compétences au niveau local, toutes voies d'accès à la formation confondues.



## 4 – Transitions professionnelles

Cette [webconférence](#), introduite par la présidente du Réseau Emplois Compétences, **Ilhem Alleaume**, a permis aux co-rapporteurs **Coline Bouvart** et **Vincent Donne** de présenter les principales conclusions et recommandations du rapport du groupe de travail (cf *supra*). **Béatrice Delay** (France compétences) et **André Chauvet** (consultant indépendant), membres du groupe de travail, ont discuté les pistes proposées dans le rapport pour un meilleur accompagnement des transitions professionnelles.

## 5 – Hybridation des formations continues

Afin de saisir en profondeur les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formations professionnelles hybrides ainsi que les caractéristiques des acteurs qui s’y insèrent, une enquête qualitative sur la base d’entretiens individuels avec des apprenants, des formateurs et des ingénieurs pédagogiques a été menée en 2022 par l’HESAM Université et le CNAM, à la demande du Réseau Emplois Compétences. Cela a donné lieu à la publication d’un rapport « [Les formations continues hybrides - Rôle et représentation des acteurs dans la construction et le fonctionnement de la formation](#) » en novembre 2023.

Cette [webconférence](#) a été l’occasion d’évoquer plusieurs questions, parmi lesquelles : Quelles sont les stratégies de déploiement de la formation hybride (et de conduite du changement) dans les organismes de formation ? Quelles sont les pratiques qui sous-tendent l’hybridation de la formation ? Quel est le rôle des ingénieurs pédagogiques, des formateurs et des apprenants (implications dans la définition de la stratégie, accompagnement) dans la construction du contenu et le fonctionnement de l’action de formation ? *In fine*, à qui profite l’hybridation des formations professionnelles ?

Cela a également permis de faire dialoguer, autour de ces différents travaux, des chercheuses et des acteurs (formateur, ingénieur pédagogique, financeur) :

**Daniela Rodriguez** (ingénieure de recherche (chefe de projet), HESAM Université) et **Anne-Lise Ulmann** (enseignante-chercheure (responsable scientifique), Cnam) co auteures de l’étude sur l’hybridation de la formation et **Emmanuelle Betton** (maitre de conférences au Cnam, spécialiste de la formation à distance), **Béatrice Delay** (chefe de projet Direction Evaluation - France compé-

tences) et **Haude Rivoal** (sociologue, chargée d’études qualitatives au sein de la direction Observation et Évaluation - France Compétences), **Aurélia Bolle** (déléguée générale - FFFOD), **Valérie Castay** (directrice de l’AFT), **Mélanie Gauthy** (chefe de projet MOBLT, Euro App Mobility) et **Armel Guillet** (directeur de Cnam Entreprises), **Claire-Odile Peltier-Ghebali** (professeure associée, Faculté des sciences de l’éducation, Université Laval).

## Les réunions thématiques pour l’année 2024

Plusieurs sujets de réunions thématiques ont été proposés par le Comité de pilotage du REC pour l’année 2024 :

- **Quels sont les outils existants, permettant d’accompagner au mieux les transitions professionnelles ?**
- **Comment les OPCO ont-ils adaptés leur offre de services pour s’adapter à la transition écologique ?**
- **Qu’est-ce que la planification écologique des emplois et des compétences ? Comment cette planification se décline-t-elle à l’échelle territoriale ?**

D’autres thématiques viendront enrichir ce volet au fil d’éventuelles saisines ou de propositions des membres du REC. Des webinaires en lien avec la transition écologique seront co-pilotés avec l’ONEMEV.





TÉLÉCHARGEZ LA *FEUILLE DE ROUTE 2023-2024 DU REC*  
SUR STRATEGIE.GOUV.FR (RUBRIQUE PUBLICATIONS)



[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)



[@strategie\\_Gouv](https://twitter.com/strategie_Gouv)



[france-strategie](https://www.linkedin.com/company/france-strategie)



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@FranceStrategie\\_](https://www.instagram.com/FranceStrategie_)



[StrategieGouv](https://www.youtube.com/StrategieGouv)



[Réseau-emplois-compétences](https://www.reseau-emplois-compétences.fr)

Contacts presse :

Matthias Le Fur,

Directeur du service édition, communication, événements

[matthias.lefur@strategie.gouv.fr](mailto:matthias.lefur@strategie.gouv.fr)

+ (33) 1 42 75 61 37

Anaïs Lannes

Chargée des relations presse

[anaïs.lannes@francestrategie.eu](mailto:anaïs.lannes@francestrategie.eu)

+ (33) 6 84 22 01 49



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**FRANCE STRATÉGIE**

Institution autonome placée auprès du Premier ministre, France Stratégie contribue, par ses analyses et ses propositions, à l'action publique et éclaire le débat. Elle réalise des études originales sur les grandes évolutions économiques et sociales, et les enjeux de soutenabilité. Elle produit également des évaluations de politiques publiques. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics et aux citoyens.