

Annexe 2 : Prospective sur les secteurs porteurs d'emploi et sur la croissance verte



A. LES SECTEURS PORTEURS D'EMPLOIS : VISIONS NATIONALE ET RÉGIONALE

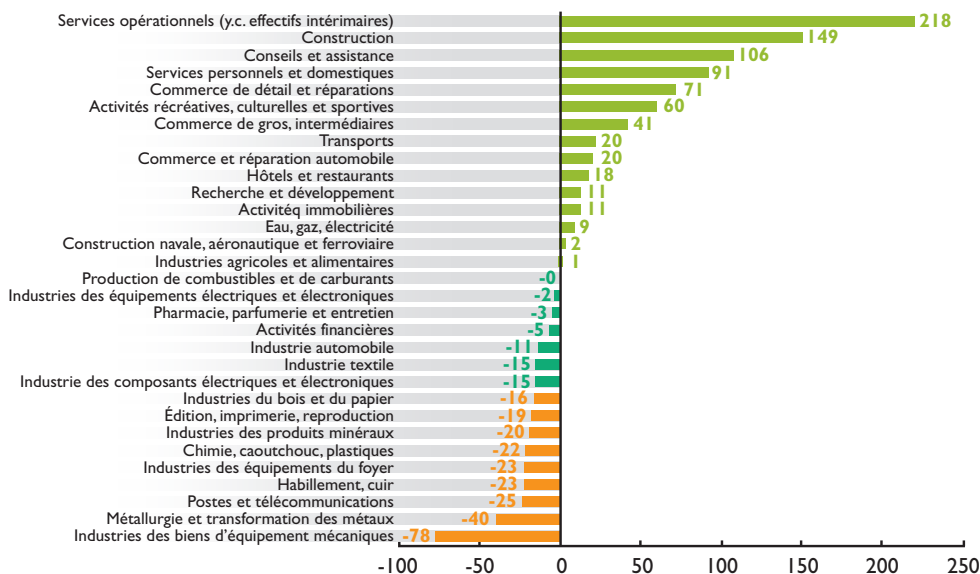
I. Vision à moyen terme en France : créations d'emplois dans les services et hausse des qualifications⁷⁴

À l'horizon 2015 en France, les créations d'emploi devraient se concentrer dans quelques domaines professionnels du secteur tertiaire, dont certains sont importants dans la région. Il s'agit notamment des services aux particuliers (hôtel-

lerie-restauration, services personnels, activités récréatives...), de la santé et de l'action sociale, des services aux entreprises (conseil, assistance, services opérationnels, recherche et développement...), des transports et de la logistique, des métiers administratifs, du commerce et de la vente. Les projections soulignent également des créations d'emplois dans le secteur de la construction.

Les exigences de qualification devraient s'accroître dans ces secteurs.

Projections sectorielles d'emplois : variations brutes de 2010 à 2015 (en différentiel de créations d'emplois ; en milliers de personnes physiques)



⁷⁴Dares – Centre d'analyse stratégique, Les métiers en 2015, janvier 2007



A l'inverse, de nombreuses activités industrielles devraient enregistrer des destructions d'emplois (équipements mécaniques, métallurgie, textile ...).

Ces destructions s'accompagneront d'un changement de la structure des emplois dans ces secteurs : les besoins en main d'oeuvre non qualifiée ne cesseront de diminuer et l'emploi des ouvriers qualifiés resterait relativement important. Dans les activités industrielles, la qualification s'affirme donc comme une protection face aux risques que constituent les mutations économiques.

Par ailleurs, les postes administratifs continueraient à être touchés par l'impact des nouvelles technologies qui engendrent des gains de productivité et de nouvelles organisations du travail. De plus, le renouvellement des postes administratifs ne sera pas complet dans les services de l'Etat.

Les collectivités continuent à recruter mais les perspectives de recrutement de 2010 étaient déjà moins soutenues que celles de 2009. Elles concernent en priorité les secteurs de la petite enfance et de la santé (GFE 16). A contrario, les collectivités envisagent de diminuer les recrutements dans les secteurs liés à leur fonctionnement interne⁷⁵.

Les secteurs porteurs d'emplois pourront accueillir les salariés des secteurs en déclin. Dans ce cadre, la poursuite des politiques publiques de sécurisation des parcours professionnels

(VAE, Congé individuel de formation...) doit s'intensifier. Enfin, les enjeux étant différenciés selon les secteurs, branches, voire métiers, la légitimité des approches territoriale et professionnelle s'affirme⁷⁶.

2. En Poitou-Charentes : des perspectives d'emplois dans de nombreux secteurs⁷⁷

Dans une étude parue avant la mise en place de la réforme des retraites, l'Insee estime qu'un tiers des personnes en emploi en 2005 en Poitou-Charentes aura quitté le marché du travail en 2020. Les départs à la retraite impacteront différemment les secteurs d'activités.

En effet, certains secteurs cumulent un fort taux de départ à la retraite à l'horizon 2020 et une croissance dynamique de l'emploi. Dans ces secteurs, les recrutements pourraient donc être importants pour remplacer le personnel parti. Il s'agit notamment de la santé et de l'action sociale, de la construction navale aéronautique et ferroviaire, des activités financières et des services personnels et domestiques.

Pour d'autres secteurs dynamiques, comme la construction et le transport, la part des seniors est peu élevée mais les départs en retraite y seraient nombreux compte tenu du volume important des effectifs.

⁷⁵CNFPT, *Tendances de l'emploi territorial, Note de conjoncture n°14, janvier 2010*

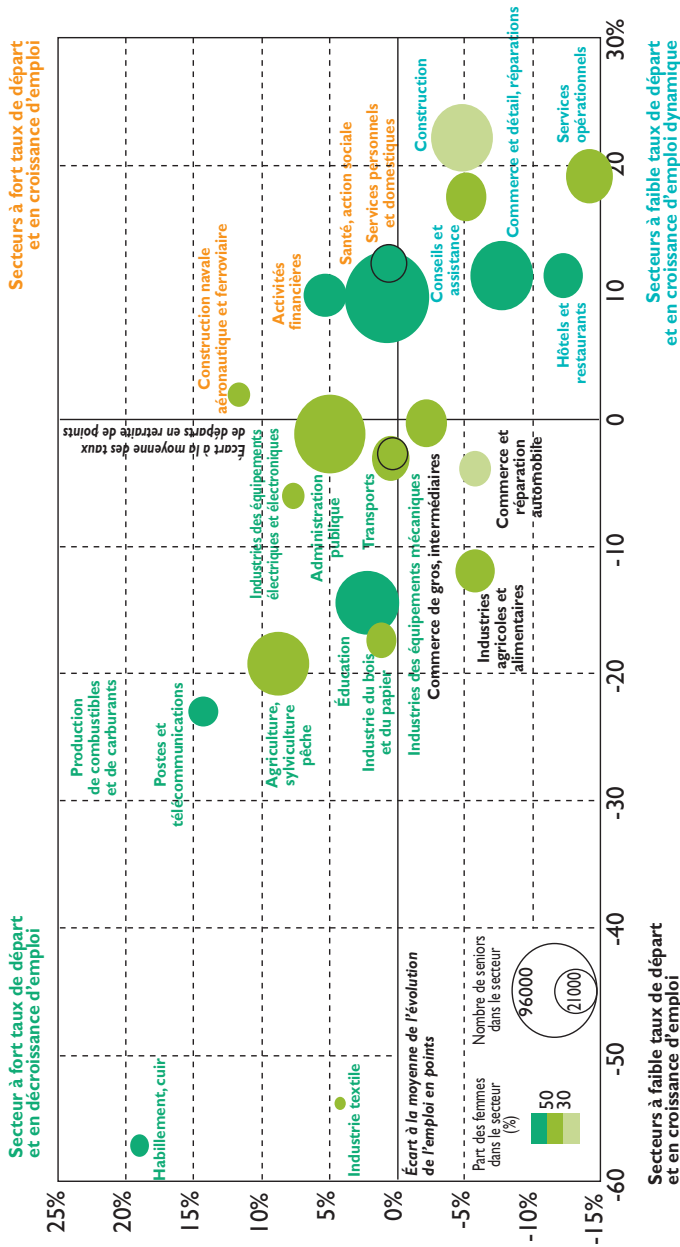
⁷⁶CAS, *Les secteurs créateurs d'emplois à court-moyen terme après la crise, La note d'analyse n°200, novembre 2010*

⁷⁷Insee Poitou-Charentes, *Décimal n°303, mars 2010*



Des recrutements importants à prévoir dans le secteur santé, action sociale

Composition et position des secteurs d'activité en Poitou-Charentes selon le taux de départ et l'évolution de l'emploi



Source : Insee (EAR 2004 à 2007, modèle de micro-simulation Insee scénario central, estimations d'emploi)

Graphique centré sur le taux moyen de départ (35%) et l'évolution moyenne de l'emploi de la période 1999-2007 (+9,6%)

Note de lecture : l'agriculture, sylviculture, pêche est un secteur à fort taux de départ (8,8 points de plus que la moyenne régionale) et en décroissance d'emploi (19,3 points de moins que la moyenne régionale) qui compte près de 46 000 actifs en emploi en 2005. La part des femmes dans ce secteur est de 30%.



A plus court terme, en 2011, plus d'un établissement sur cinq envisageait un recrutement dans l'année. 45 300 projets de recrutement ont été formulés : 48 % portent sur des emplois saisonniers. Les secteurs de la vente, du tourisme et des services mais aussi du social et du médico-social sont ceux qui formulent le plus de projets de recrutement.

Les métiers qui recrutent le plus sont les agriculteurs salariés et les ouvriers agricoles (3 217 projets de recrutement), les viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs (3 215 projets), les serveurs (2 672), les agents d'entretien de locaux (2 309), les professionnels de l'animation socio-culturelle (1 829 projets), les aides et employés

de cuisine (1 519), les aides soignants (1 113) et les cuisiniers (1 094 projets). Ces recrutements concernent surtout des contrats à durée déterminés, des emplois saisonniers et des temps partiels. La plupart de ces métiers sont donc en situation de tension⁷⁸.

Les collectivités du Poitou-Charentes poursuivent leurs efforts de recrutement : un tiers des moyennes et grandes collectivités ont augmenté leurs effectifs en 2009. 54 % envisageaient un recrutement en 2010 alors que la moyenne nationale se situait à 45 %. Les recrutements sont jugés difficiles sur certains métiers (responsable des services techniques, agent de gestion administrative...)⁷⁹.

▷ LA RECHERCHE, L'INNOVATION ET LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES EN POITOU-CHARENTES*

340 millions d'euros ont été dépensés en 2006 pour la recherche et le développement, ce qui place Poitou-Charentes en 18ème position des régions françaises. La région se classe au 14^e rang concernant la recherche et le développement publics et au 20^e rang pour l'activité de recherche privée

Dans le cadre des mutations économiques, formations et recherche se doivent d'être régulièrement revisités. Les établissements universitaires se doivent d'anticiper les enjeux de formations qualifiantes de demain pour faire évoluer leur offre de formation. Ils peuvent s'appuyer sur une activité de recherche reconnue qui, elle-même, anticipe les activités de demain. Le contrat de projet Etat Région socle de nombreux projets de recherche au sein des laboratoires et, futurs transferts au sein des entreprises, se décline pour bonne partie sur des programmes intégrant l'approche environnementale et les mutations économiques de demain. (les axes recherche du CPER : maîtriser les impacts environnementaux des activités humaines « eau, littoral, air et transport », renforcer la cohésion sociale « savoir, société et image », développer l'excellence régionale dans le domaine de la santé)

Différentes formations dédiées à bon nombre de nouveaux métiers émergents ont, depuis quelques années, vu le jour. Citons, pour exemple dans le domaine de la croissance verte, des Licences Professionnelles souvent en complément de formations de techniciens supérieurs qui permettent aux aspirants d'acquérir des connaissances et compétences plus ciblées sur cette filière.

⁷⁸Crédoc – Pôle Emploi, Enquête Besoins en Main d'Oeuvre 2011, Poitou-Charentes

⁷⁹CNFPT, Tendances de l'emploi territorial des moyennes et grandes collectivités en Poitou-Charentes, Note de conjoncture n°14, janvier 2010

*Contribution Université de Poitiers



La formation par alternance et en particulier l'apprentissage initialement né des formations technologiques courtes au sein des établissements universitaires est vouée à se développer. Les deux universités déclinent aujourd'hui des formations par apprentissage, du diplôme de technicien supérieur au Master professionnel. D'ailleurs à l'initiative de l'Université de Poitiers, en partenariat avec le Conseil Régional, est né en 2009 un Centre de Formation par Apprentissage (CFA) universitaire qui au-delà de l'aide au développement de ce mode de formation dans le milieu universitaire (aujourd'hui 260 alternants au CFA) devrait permettre aux étudiants, dans les années à venir, de choisir le mode de formation qu'ils souhaitent (traditionnelle ou alternance).

Concernant la formation tout au long de la vie et la VAE, des évolutions sont déjà initiées au sein des établissements universitaires mais nécessiteront un large développement dans les années à venir. Aujourd'hui sont essentiellement sollicitées les formations technologiques. Les mutations et les qualifications professionnelles de demain, de plus en plus pointues, nécessiteront de nouveaux accompagnements universitaires en formation continue. Les savoirs faire sont encore à développer, ils nécessiteront de nouveaux rapprochements entre employeurs et établissements de l'enseignement supérieur et probablement la reconversion voire le recrutement de personnels qualifiés dédiés.

Enfin dans le cadre des mutations, la présence en Poitou-Charentes de sept Centre Régionaux pour l'Innovation et le Transfert de Technologie (CRITT) est positive. Ces derniers participent aux démarches de sensibilisation aux mutations auprès des entreprises et facilitent les liens formations universitaires entreprises. Pour exemple, dans le domaine de la croissance verte, citons les activités des CRITT Valagro, Matériaux, Agro-Alimentaire, Horticole.

Les collaborations entre les laboratoires et les entreprises seront développées dans les filières suivantes :

- la mécanique et les matériaux, qui constituent l'un des domaines d'excellence scientifique de la région qui bénéficie d'une reconnaissance au niveau national et européen,
- la filière transport, en particulier l'aéronautique, qui bénéficie du pôle de recherche PPRIME regroupant les laboratoires de l'Université de Poitiers et de l'Ensm dans les domaines des sciences pour l'ingénieur (matériaux, mécanique et énergétique),
- les domaines des sciences du vivant, de la chimie et de l'environnement, dans lesquels le Biopôle de Poitiers et le Pôle des éco-industries contribuent à structurer les relations entreprises et recherche,
- les filières éco-industrie, bois et agroalimentaire, qui pourraient bénéficier de l'expertise du centre R&D Valagro dans le domaine des biocarburants et des agromatériaux,
- la filière image avec les projets scientifiques du laboratoire L3i de l'Université de la Rochelle.



B. ZOOM SUR LES SECTEURS DU TOURISME ET DU MÉDICO-SOCIAL

1. Le tourisme en Poitou-Charentes à l'horizon 2025

Le tourisme est une activité transversale dont l'intérêt économique est primordial. Il s'agit d'un secteur en pleine évolution (transformation rapide des modes de vie et de consommation, développement des nouvelles technologues...). Les acteurs du tourisme (24 000 salariés en région) doivent donc faire des efforts d'adaptation, d'anticipation et d'innovation. Une démarche prospective a été mise en oeuvre en 2008 afin de proposer une meilleure visibilité sur les mutations et les enjeux futurs et à fournir des axes de réflexion en matière de stratégie de développement⁸⁰.

Le tourisme est l'un des secteurs d'activités qui formule le plus de projets de recrutements en Poitou-Charentes. Mais ceux-ci portent surtout sur des emplois saisonniers et des CDD de courte ou de très courte durée.

S'il n'existe pas encore de chiffrage en termes de besoins de recrutement à moyen terme dans le secteur du tourisme en Poitou-Charentes, certaines tendances semblent s'affirmer :

- le développement du recours à internet et aux nouvelles technologies dans les pratiques touristiques (information, réservation...),
- la recherche d'une démarche qualité et respectueuse de l'environnement,
- la mondialisation du tourisme et le développement de l'offre low-cost, qui pourront être freinés par l'augmentation du coût des déplacements⁸¹.

Ces mouvements de fond étant déjà engagés, la tendance ne sera pas à la création de nouveaux métiers mais à l'émergence de nouveaux

besoins en termes de compétences de service (maîtrise des langues étrangères par exemple), de qualifications technologiques et commerciales (création, mise en ligne et gestion d'un site internet) et managériales. De façon générale, les professionnels de ce secteur devront être polyvalents⁸².

2. Les évolutions du secteur médico-social⁸³

La région Poitou-Charentes présente la particularité d'avoir une population plus âgée que la moyenne : en 2007, 26,3 % de la population régionale a 60 ans ou plus alors que la moyenne nationale s'établit à 21,3 %). Actuellement le taux de personnes âgées de 75 ans et plus est d'environ 11 % sur l'ensemble de la Région. Selon des prévisions de l'INSEE, cette part passera à 17 % en 2020 avec des pics à plus de 20 % dans certains bassins de vie comme le pays Montmorillonnais, le Sud-Charentes ou la région de Royan.

Le phénomène de vieillissement de la population y est accentué par « l'effet littoral » qui attire une population de migrants retraités. La région doit donc anticiper les conséquences en termes de prise en charge sociale et médicale de ces personnes.

Pour faire face à l'évolution des besoins de santé, ce secteur a enregistré une évolution des emplois salariés de plus de 35 % en 10 ans et a vu la construction de nombreux EHPAD (Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes). Les besoins de professionnels de santé et d'aide à la personne seront très élevés en raison de ces évolutions démographiques mais aussi en raison du volume des départs à la retraite.

On peut également prévoir d'importantes difficultés de recrutement de personnes qualifiées

⁸⁰JAAT – Délégation Régionale du Tourisme, Secrétariat Général pour les Affaires Régionales, Comité Régional du Tourisme, *Le tourisme en Poitou-Charentes en 2025, décembre 2008*

⁸¹CESR, *Le tourisme, filière économique en Poitou-Charentes, avril 2009*

⁸²L'Observatoire de l'Hôtellerie et la Restauration, *Fafih, Quel avenir pour les métiers du secteur HCR ?*, 2009

⁸³Contribution ARS



dans certains métiers et dans certaines zones géographiques dont les zones rurales.

Face à l'augmentation de ces besoins, la tension s'affirmera sur certains métiers (infirmier, aide soignant, métiers en lien avec la prise en charge des personnes âgées) et sur certaines qualifications (aide médico-psychologique, auxiliaire de vie sociale...). Il s'agira donc de développer la formation dans ces filières, formation dont le financement est parfois aujourd'hui problématique comme dans le secteur des services à domicile. Pour les EHPAD la solution serait de promouvoir la formation d'assistant gérontologique pour les aides soignants, ce qui permettrait de fidéliser et maintenir des professionnels qualifiés dans ces établissements.

De plus le maintien à domicile des personnes dépendantes va se développer. Les emplois d'aide à la personne au domicile vont donc croître de façon importante. La grande dépendance va s'accroître avec le développement des troubles cognitifs et de la maladie d'Alzheimer ; la formation des professionnels pour prendre en charge ces pathologies doit être prise en compte.

Dans le secteur hospitalier, les difficultés de recrutement constaté aujourd'hui sur les postes d'infirmières et de kinésithérapeutes ne pourront se résoudre que par une augmentation des quotas d'élèves en formation.

Selon le CESR, l'organisation et la répartition des lieux de formation sur le territoire doivent être améliorées, en restant vigilant sur la qualité des enseignements, la diversité et la pertinence des lieux de stage. L'offre de formation initiale et continue doit par ailleurs s'inscrire dans le cadre d'une gestion optimisée des emplois, des qualifications et des compétences⁸⁴.

C. LA CROISSANCE VERTE : UNE OPPORTUNITE MAJEURE EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION

Le contexte de crise engage à se tourner vers la recherche d'une plus grande compétitivité, en anticipant les mutations économiques à venir.

La région s'est fortement engagée depuis 2004 dans le développement d'actions en faveur de la croissance verte. La conversion écologique de l'économie régionale aura nécessairement un impact important en matière d'emplois. Concernant tous les secteurs d'activités, elle représente une opportunité de développement mais nécessite une anticipation pour les emplois, voire les filières, devenus obsolètes ou non adaptés.

Des efforts en termes de reconversion et de mobilité professionnelle seront nécessaires : il s'agira de pourvoir des emplois nouvellement créés mais surtout d'adapter la main d'oeuvre en poste à de nouveaux métiers ou à la restructuration de leur métier. Dans tous les cas, l'anticipation des besoins de main d'oeuvre passera par le développement de compétences complémentaires et donc par une politique de formation professionnelle adaptée.

Selon les études et les périmètres retenus, entre 220 000 et 700 000 emplois sont susceptibles d'être créés au niveau national à l'horizon 2020. Le nombre d'emplois devant s'adapter serait 20 fois plus important que celui des créations d'emplois⁸⁵.

Selon l'ADEME⁸⁶, les domaines des énergies renouvelables et l'amélioration de l'efficacité énergétique pourraient doubler entre 2007 et 2012, atteignant 440 000 emplois environ en France. En prenant en compte les emplois indirects, ce chiffre atteint 610 000.

⁸⁴ CESR, *Les formations sanitaires et sociales en Poitou-Charentes, octobre 2007*

⁸⁵ CODESPAR, *Quel est l'impact de la croissance verte sur l'emploi et les compétences ?, octobre 2010*

⁸⁶ ADEME, *Marchés, emplois et enjeux= énergétiques des activités liées à l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables ; situation 2006-2007 – perspectives 2012, juillet 2008*



Les impacts de la croissance verte seront diversifiés dans les différentes filières. L'Étude Syndex, commanditée par le réseau TEE en 2007, fait état d'un certain nombre de besoins en matière de qualifications, d'emplois voire de créations de nouveaux métiers, pour répondre au défi énergétique, en particulier sur les filières du solaire et du bois-énergie. Ces

deux filières pourraient représenter plus de 5 000 emplois dans la Région en 2020 (création nettes et évolution des emplois existants).

L'enjeu est donc de faire évoluer l'offre de qualification régionale ainsi que les emplois existants afin de répondre à ce défi énergétique régional.

► LES EMPLOIS DE LA CROISSANCE VERTE, LES APPORTS DE L'ENQUÊTE PÔLE EMPLOI AUPRÈS DES EMPLOYEURS⁸⁷

Les métiers de la croissance verte correspondent globalement à des emplois qualifiés et durables : selon l'enquête portant sur les emplois de la croissance verte et menée par Pôle Emploi en 2010, les trois quarts des offres d'emplois « verts » portent sur des postes qualifiés ou d'encadrement. Près de deux établissements sur cinq (39 %) déclarent avoir recruté en CDI et plus d'un quart en CDD de 6 mois ou plus.

44 % des établissements interrogés prévoient une période de formation à l'embauche. Au-delà de cette formation à l'embauche, un tiers des établissements font bénéficier à leurs salariés de formations en rapport avec l'environnement. Par ailleurs, la fait d'être formé aux exigences environnementales dans son métier semble être un atout pour les candidats, en particulier dans le secteur agricole.

⁸⁷Pôle Emploi, *Les emplois de la croissance verte, Repères et analyses statistiques n°20, mars 2011*



1. Les impacts de la croissance verte dans certaines filières majeures de la région⁸⁸

Précautions de lecture : les études convergent sur l'incertitude qui caractérise l'impact de la croissance verte en matière d'emploi. Les données présentées ci-dessous portent sur des estimations nationales proposées par les filières elles-mêmes. Cette synthèse doit être prise comme un éclairage sur les futurs possibles, futurs qui seront eux-même fortement dépendants des choix d'investissements politiques et économiques.

Il s'agit de données nationales, à défaut de données régionales dont certaines sont en cours d'élaboration.

La filière des métiers du bâtiment (GFE 3 et GFE 4) représente 11,1 % de l'emploi régional. Elle prévoit la création ou le maintien d'environ 314 000 emplois entre 2009 et 2020 au niveau national. Les mutations concernent toutes les catégories de personnels. De nouvelles compétences devraient apparaître, en lien avec les énergies renouvelables, avec une nouvelle approche de l'organisation des entreprises ou des projets, mais aussi avec les exigences réglementaires en termes de performance (ouverture de perspectives pour les acteurs du secteur du diagnostic, du contrôle et de la mesure).

La filière agriculture et forêt (GFE 1) est particulièrement bien implantée en Poitou-Charentes (5,3 % de l'emploi salarié régional contre 2,6 % de l'emploi salarié national). Les professionnels de cette filière estiment à 90 000 le nombre de créations d'emploi dans leur secteur à l'horizon 2020, dont 10 000 à 15 000 emplois d'appui. Les métiers d'éco-conseillers et de formateurs au développement durable devraient se développer, tout comme la recherche dans le cadre de la stratégie nationale de recherche et d'innovation

sur l'alimentation, les biotechnologies, l'urgence environnementale et les éco-technologies. Les questions de la reprise des exploitations, du développement des circuits courts et de la conversion à l'agriculture biologique sont centrales dans ce secteur.

Grâce au progrès de la qualité des appareils de chauffage, à la croissance de la ressource et à sa compétitivité par rapport au pétrole, la filière bois (GFE 11) a un avenir prometteur. Les progrès attendus par les professionnels, notamment en Poitou-Charentes, portent sur l'amélioration de la gestion de la forêt, de la logistique et de la qualité de l'approvisionnement⁸⁹.

La filière transports (GFE 13), qui est un grand émetteur de gaz à effet de serre (25 % des émissions totales françaises en 2008), est particulièrement concernée par les impacts de la croissance verte. Elle représente aujourd'hui 3,4 % de l'emploi régional et 3,7 % de l'emploi national.

Le développement des transports ferroviaires et des transports collectifs urbains en site propre devrait créer 80 000 emplois entre 2010 et 2020. Le transport routier, où la part des agents de plus de 50 ans est importante (23 %) se caractérisera par un fort taux de renouvellement dans les dix ans à venir. Le transport maritime et fluvial sera confronté aux besoins d'efficacité énergétique, de recyclage, de gestion des déchets et de matériaux nouveaux. On prévoit un gisement d'emplois en recherche et développement dans l'élaboration des « navires verts ». La filière logistique devra elle aussi s'adapter en mettant en coeuvr de ses préoccupations les objectifs de réduction des gaz à effet de serre.

La filière métiers de la mer (GFE 2) s'attend à une nécessaire diversification de ses activités sans création de nouveaux métiers. L'organisa-

⁸⁸ Grenelle de l'Environnement, Synthèse des travaux des comités de filières, Plan de mobilisation des territoires et des filières sur le développement des métiers de la croissance verte, 11 janvier 2010

⁸⁹ Région Poitou-Charentes – ADEME, Initiatives Climat Livre Blanc, septembre 2006



tion du travail de la pêche doit être repensée avec une pêche moins intensive, plus sélective et moins énergivore. La conchyliculture est victime d'une pollution importante.

La prise en compte des obligations environnementales devrait avoir un effet positif, bien que le développement de ce secteur ne soit pas envisagé.

Dans la filière électromécanique, construction électrique et réseaux électriques (GFE 7), les besoins de recrutement s'élèveraient à 45 000 par an de 2010 à 2015 (soit 225 000 au total). La filière estime qu'elle sera plutôt concernée par une évolution de ses métiers vers les technologies de l'information et les sciences économiques. Il n'y aurait donc pas de créations de nouveaux métiers dans cette filière qui rassemble aujourd'hui près de 2 % des salariés picto-charentais et 1 % des salariés français. Un cluster régional mécatronique⁹⁰ doit par ailleurs être créé à Angoulême.

Les perspectives d'emploi sont complexes à établir pour la filière automobile (GFE 5 et 6) qui regroupe 6,2 % de l'emploi salarié régional (contre 5,2 % en métropole). Ses effectifs devraient se maintenir.

Au delà son impact environnemental, la croissance verte représente une opportunité pour la région de développer de nouveaux éléments de compétitivité, une partie de ces emplois étant non délocalisables et hautement qualifiés. De plus, l'un des enjeux de la mutation écologique consiste à relocaliser la production et à créer des filières courtes, ce qui induit un renforcement du lien entre les entreprises et le territoire⁹¹.

La création en 2005 du Pôle des Eco-Industries de Poitou-Charentes (labellisé pôle de Compétitivité Régional en 2008) s'inscrit dans la prise

en compte de ces problématiques dans les domaines des éco-activités et des éco-industries.

Bien qu'il soit aujourd'hui difficile de quantifier et de qualifier les transformations induites par la croissance verte, il est certain que l'on « assistera à des réallocations de personnels entre les secteurs d'activités ou entre les métiers au sein d'un même secteur d'activité »⁹². Des politiques de formations initiales et continues adéquates doivent donc être appliquées à court terme pour répondre à ces évolutions⁹³.

2. Les enjeux se focalisent sur la formation continue⁹⁴

La prise en compte de la croissance verte sera l'occasion d'améliorer la structuration et d'adapter l'offre de formation, tout en continuant de travailler sur la lisibilité et la cohérence du système et des parcours de formation.

Dans la région, la moitié des places nouvelles ouvertes à la rentrée 2011 dans les formations en apprentissage concernent des filières liées à la croissance verte. A la rentrée 2010, 138 nouvelles places ont déjà été ouvertes.

Il apparaît tout d'abord nécessaire d'incorporer un bloc de compétences « Développement Durable » dans les formations initiales (scolaire et apprentissage).

En ce qui concerne les formations professionnelles, il s'agit plus de compléter des formations existantes que d'en créer de nouvelles, à l'instar du DUT hygiène, sécurité, environnement qui fait suite au DUT hygiène et sécurité.

Néanmoins, le développement de la croissance verte nécessitera la création de nouveaux diplômes, comme le CAP opérateur des industries de recyclage créé en 2000.

⁹⁰ La mécatronique est une ingénierie multidisciplinaire qui intègre la mécanique, l'électronique, l'informatique et l'automatique dans la conception et la fabrication d'un produit en vue d'augmenter et/ou d'optimiser ses fonctionnalités.

⁹¹ Etd, La croissance verte, une opportunité pour le développement local et l'emploi, décembre 2010.

⁹² Ibid

⁹³ Commission Européenne, De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois, 2009

⁹⁴ Centre d'analyse stratégique, Note de veille n°164, janvier 2010



Jusqu'à présent, les créations de diplômes dans les domaines émergents se sont principalement traduites par de nouvelles licences professionnelles.

La question de l'adéquation de ces formations avec le marché du travail est centrale : en effet, sur la période 2004-2007, les jeunes sortis des formations environnementales occupent des emplois moins rémunérés que ceux des autres formations. Ils connaissent également des durées de chômage plus importantes (8 mois contre 5,7 mois)⁹⁵.

Mais les enjeux se cristallisent sur la formation continue : du fait de l'évolution et du « verdissement » de nombreux métiers, les besoins en formation continue vont s'accroître dans les années à venir.

Il s'agit donc de faire émerger ces nouveaux besoins en formation et de favoriser les forma-

tions ayant un contenu visant l'énergie, l'environnement, le développement durable...

Parallèlement, le développement durable doit continuer à être intégré dans les programmes de formation continue.

Par ailleurs, l'essor des emplois verts constituant une opportunité pour les demandeurs d'emploi : les financeurs publics ont déjà initié des formations autour du développement durable.

L'ensemble des acteurs de la formation professionnelle continue devront anticiper l'arrivée de volumes très importants de personnels à former qui va peser sur les dispositifs de formation.

La question de la formation des enseignants et des formateurs à ces nouveaux besoins est une priorité, tout comme l'accompagnement des organismes de formation pour la mise en oeuvre d'un mode de management durable.

⁹⁵ Commissariat général au développement durable - Service de l'observation et des statistiques, *L'environnement en France édition 2010, Références*, juin 2010