



Région Franche-Comté

G r o u p e

d ' E t u d e s

Etude sur les perspectives d'emplois pour les sortants de
Licence, Master et Doctorat dans les carrières des « métiers
hautement qualifiés et stratégiques » en région Franche-
Comté

S o c i a l e s

Rapport final

Octobre 2009

T e c h n i q u e s

e t E c o n o m i q u e s

Martine Leygues
Sabine Mengin
Philippe Passemard

Société coopérative SARL
à capital variable- APE 742C
RC Paris B 324 420 835
SIRET : 324 420 835 000

113, rue Saint-Maur
75011 PARIS
Tél : 33 (0)1 49 29 42 40
Fax : 33 (0)1 43 38 24 68
www.geste.com

Note liminaire

Nous remercions les organismes, acteurs et entreprises qui nous ont permis de réaliser les entretiens des différentes phases de l’étude.

Nous remercions également les participants aux différents groupes de travail pour leurs apports et la richesse de leurs échanges.

Sommaire

Introduction	5
Partie 1- Diagnostic Emploi-Formation	7
Points clés du diagnostic emploi-formation	7
1.1 – Cadrage socio-économique de la Franche-Comté	10
1.2 – Les emplois hautement qualifiés et stratégiques pour la région Franche-Comté	12
1.2.1 Périmètre retenu pour l'étude	12
1.2.2 Les caractéristiques des emplois des métiers hautement qualifiés et stratégiques en Franche-Comté	18
1.2.3 Les mouvements de main d'œuvre : une dynamique défavorable, une région qui perd ses cadres	24
1.2.4 Le profil socio-démographique des cadres en Franche-Comté : faible féminisation et surreprésentation des tranches d'âge intermédiaires associées à un niveau de rémunération plus faible	26
1.3 – Le marché du travail.....	27
1.3.1 La demande d'emploi	27
1.3.2 Les besoins de recrutement et de main d'œuvre des entreprises : forte baisse du secteur industriel, maintien des besoins dans les fonctions R&D et commerciales	28
1.3.3 La répartition des recrutements sur le territoire : prédominance du Doubs et du Territoire de Belfort	36
1.3.4 Des difficultés de recrutement importantes : la perception des intermédiaires du marché du travail	36
1.3.5 Le profil des recrutés : une faible proportion de jeunes diplômés dans les prévisions	39
1.3.6 Des initiatives engagées localement par les intermédiaires du marché du travail et de la formation pour rapprocher l'offre et la demande d'emploi	40
1.4 – La formation	41
1.4.1. Le panorama de la formation supérieure en région Franche-Comté	41
1.4.2. Les étudiants en Franche-Comté	45
1.4.3. L'attractivité et la sélectivité des formations	51
1.4.4. L'insertion des diplômés de niveau LMD	52
1.4.5. Les relations entre les établissements de formation et les entreprises	55
Partie 2- Prospective emploi-formation dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques à l'horizon 2015	58
Points clés de la prospective et de l'analyse des besoins en compétences	58
2.1 – Introduction	62
2.2 – Les scénarii de projections d'emploi.....	62
2.2.1 Principes de la méthode de projection retenue	62
2.2.2 Quelques données rétrospectives sur l'évolution récente de l'emploi et des besoins de recrutements dans les fonctions cadres	65
2.2.3 Trois scénarii de projections des emplois dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques	70

2.3 – Un outil de rapprochement des données emploi et formation (tableau de bord théorique emploi formation)	80
2.3.1 Présentation et principes de construction	80
2.3.2 Les principaux résultats	82
2.4 – Les besoins de recrutements de jeunes diplômés des entreprises (profils et compétences recherchés)	89
2.4.1 L’incertitude sur les projets de recrutement à venir domine mais des secteurs restent porteurs	89
2.4.2 Même si c’est en faible nombre, le recrutement des jeunes diplômés reste primordial pour les entreprises	91
2.4.3 Les critères de recrutement des jeunes diplômés	91
2.4.4 Pas de difficultés de recrutement importantes au niveau de la région pour les jeunes diplômés	93
2.4.5 La question du déficit d’attractivité de la région	94
2.4.6 Les faiblesses perçues du système de formation	94
Partie 3 - Les conclusions et préconisations.....	96
3.1 – Synthèse des enjeux prospectifs	96
3.2 – Pistes et préconisations	100
Annexes	112
ANNEXE 1 : Liste des entretiens réalisés au cours de l’étude	112
ANNEXE 2 : Correspondance filière Franche-Comté et classification APEC	114
ANNEXE 3 : Précisions sur l’estimation du nombre de recrutements de Jeunes Diplômés par fonction en Franche Comté	119

INTRODUCTION

Statut et contenu du document

Le projet de rapport final de l’étude sur les perspectives d’emploi des sortants de niveau LMD dans les carrières des métiers hautement qualifiés et stratégiques en région Franche-Comté comporte 3 parties :

1. Diagnostic emploi-formation
2. Prospective emploi-formation dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques à l’horizon 2015
3. Conclusions et préconisations

La partie 1 compile et actualise des éléments présentés lors de la remise du rapport intermédiaire et présentés en comité de pilotage à l’issue de la première phase de l’étude.

La partie 2 est consacrée à l’analyse des perspectives d’évolution des emplois des métiers hautement qualifiés et stratégiques pour la région à l’horizon 2015, ainsi qu’à l’analyse des perspectives d’insertion des diplômés dans ces métiers. Cette partie analyse également les besoins de recrutement de jeunes diplômés, les besoins en compétences et profils recherchés par les employeurs dans les métiers hautement qualifiés entrant dans le champ de l’étude.

Enfin, la partie 3 comporte l’ensemble des préconisations en matière de formation et d’actions d’accompagnement vers l’emploi pour favoriser l’insertion professionnelle des diplômés dans ces métiers.

Le rapport s’appuie d’une part sur les éléments documentaires et statistiques recueillis auprès de différents partenaires associés à l’étude (APEC, EFIGIP, INSEE, CNFPT, Université, ISIFC, ENSMM, UTBM, EGC, ESTA, IMEA, ISA, MAGESTIC, services de la Région) et d’autre part sur les consultations d’acteurs qui ont été menées par GESTE :

- soit dans le cadre de réunions de travail organisées entre janvier et juillet 2009 :
 - trois groupes « acteurs de la formation », dans les domaines Sciences Humaines-Economie-Gestion, écoles de commerce, formations scientifiques et techniques en janvier ;
 - un groupe « acteurs de l’emploi et intermédiaires du marché du travail », une réunion d’un groupe expert sur les scénarios prospectifs de projections d’emplois en avril ;
 - deux réunions thématiques début juillet consacrées à l’analyse des enjeux et pistes de réflexion sur la formation d’une part, sur les actions d’accompagnement vers l’emploi et d’aide à l’insertion professionnelle des étudiants d’autre part ;

- soit dans le cadre d’entretiens individuels menés au cours des différentes phases de l’étude (liste des personnes rencontrées en annexe).

Une enquête téléphonique auprès d’une vingtaine d’entreprises a également été conduite au cours de la phase 2 pour l’analyse de leurs besoins prévisionnels en emplois et compétences dans les métiers du champ de l’étude.

Au début de chaque partie, un résumé des principaux points clés à retenir est présenté.

La complexité de l’analyse emploi-formation pour les sortants de niveau LMD

Analyser les perspectives d’emplois pour les sortants de niveau LMD présente plusieurs difficultés spécifiques :

- La part des jeunes diplômés est parfois faible dans ces emplois, car certains ne démarrent pas au niveau cadre, mais trouvent un emploi de cadre pérenne après 2 ou 3 ans seulement, voire plus. Aujourd’hui, moins d’un poste cadre sur deux est accessible à un jeune diplômé débutant ou à un jeune cadre disposant d’une première expérience.
- L’analyse menée au niveau régional contient des limites importantes : les jeunes diplômés sont mobiles (la mobilité augmente avec le niveau de formation) et le rapprochement de l’offre de formation régionale avec un marché de l’emploi régional pour les diplômés du supérieur a peu de sens : restreindre l’analyse des perspectives d’insertion des diplômés au niveau local ou même régional serait, nous semble-t-il, une erreur.
- En Franche-Comté, s’y ajoute l’importance des mouvements migratoires des actifs vers les régions frontalières pourvoyeuses d’emplois et attractives (notamment en Suisse), mouvements auxquels n’échappent pas les ingénieurs et cadres.
- Enfin et surtout, s’agissant de formations supérieures, dont certaines seulement sont professionnalisées, elles fournissent à leurs diplômés des connaissances de haut niveau dans une spécialité de formation, mais ne conduisent pas toujours à un métier bien identifié. Il faut nécessairement raisonner par spécialités de formation et par domaines ou familles professionnelles relativement larges. **Plusieurs parcours de formation peuvent conduire à un même métier et il n’y a pas une formation pour un métier.**

La première partie du rapport précise le périmètre retenu et les critères adoptés pour analyser les perspectives d’emploi des sortants de niveau LMD dans les métiers « hautement qualifiés et stratégiques » pour la région Franche-Comté.

PARTIE 1- DIAGNOSTIC EMPLOI-FORMATION

Points clés du diagnostic emploi-formation

→ Une région globalement en déficit de cadres... et une région qui perd ses cadres : un enjeu majeur autour de la question de l'attractivité

La région se caractérise par un faible taux d'encadrement : 10% des postes salariés en Franche-Comté sont des emplois salariés de chefs d'entreprises et cadres contre 14,5% en France¹.

Cette situation s'explique d'abord par des « **effets de structure** » (les secteurs les plus présents en Franche-Comté, PME de l'industrie, emploient proportionnellement moins de cadres) et par la faible présence de sièges sociaux en région.

L'autre raison majeure est le déficit d'attractivité de la région : manque d'opportunités d'emplois et de carrière, faiblesse des salaires, environnement,....

Si la région a pourtant des atouts importants à faire valoir (notamment la présence de ressources humaines, éducatives, entrepreneuriales...) dans certaines filières d'excellence, sa forte spécialisation industrielle peut aujourd'hui constituer un handicap.

→ Les PME emploient une part significative des cadres ... et le potentiel de développement des métiers hautement qualifiés y est important

En raison de leur prédominance dans le tissu économique local, les PME et surtout les TPE, offrent une part importante des postes de cadre de la région : les moins de 10 salariés emploient 20% des cadres contre 15% en France, tandis que les plus de 200 salariés emploient 36% des cadres contre 42% en France.

C'est aussi dans ces petites entreprises que le potentiel de création de nouveaux emplois d'encadrement est le plus important, de nombreuses fonctions, telles que, par exemple, le marketing, les achats, l'informatique ou la finance, n'y étant pas encore structurées.

Aujourd'hui, il apparaît nécessaire de **sensibiliser ces chefs d'entreprises** à l'importance de renforcer certains métiers hautement qualifiés, mais aussi probablement de les aider à **mieux se repérer dans une offre de formation** supérieure que certains trouvent encore « **opaque** » et peu lisible. Nous revenons sur ce point ci-après.

¹ Source : INSEE, DADS 2006

→ **Un recul sensible des recrutements de cadres dans le secteur industriel avec la crise. La R&D devient la première fonction « recruteuse » de cadres en 2008.**

Première région industrielle de France avec près d'un quart des emplois qui relève de ce secteur (contre 15,4% en France métropolitaine), la région est fortement frappée par la crise économique actuelle.

On constate en 2008 et dans les prévisions pour 2009, un net recul de la part de l'industrie dans les recrutements de cadres : la fonction production industrielle rassemblait 24% des recrutements de cadres en 2007 contre 11% en 2008 et 9% dans les prévisions 2009.

Parallèlement, la fonction R&D représente 30% des recrutements de cadres en 2008, 27% dans les prévisions 2009, contre 16% en 2007².

Les emplois de services apparaissent corrélativement sous-développés, même s'ils regroupent 66% des emplois salariés de chefs d'entreprises et cadres contre 30% dans l'industrie. Or, au plan national, ce sont d'abord les activités de services qui créent le plus d'emplois aujourd'hui, y compris de cadres. Dès lors, la Franche-Comté a ainsi un **retard relatif à rattraper** dans ce secteur, qui peut aussi offrir un potentiel de croissance important pour l'avenir, y compris pour des emplois hautement qualifiés dans des filières stratégiques pour la région.

→ **Contrairement aux autres régions, l'informatique reste particulièrement peu développée dans les projets de recrutements.**

Le métier d'ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique représente 3% des projets de recrutements dans les fonctions d'encadrements en Franche-Comté contre 28% sur la France entière. Cette situation évolue peu.

→ **Des compétences fortes dans certains domaines d'activités stratégiques pour la Région.**

Les pôles de compétitivité présents en Franche-Comté (Microtechniques, Véhicule du Futur) et/ou partagés avec des régions frontalières (Plastipolis, Vitagora), ainsi que le pôle régional d'excellence Numerica rassemblent des entreprises, des acteurs de la formation, de la recherche, du transfert de technologie... qui constituent autant de ressources en faveur de l'innovation, de la compétitivité et à terme du développement de ces activités et de l'emploi dans ces domaines.

La région se caractérise ainsi par **la proportion importante dans le secteur privé d'ingénieurs et de cadres techniques d'entreprises, mais aussi de personnels d'études et de recherche, de cadres administratifs**, comptables et financiers ou encore de cadres commerciaux. Dans le **secteur public**, il faut y ajouter les cadres de la fonction publique ou encore les médecins et paramédicaux.

² Source : APEC

Aujourd'hui, l'enjeu pour **les pôles de compétitivité est sans doute de mieux préciser les besoins en compétences** de haut niveau qui sont attendues (rares sont ceux qui ont véritablement engagé et formalisé des démarches de GPEC abouties) en lien avec les branches professionnelles et les entreprises qui y sont impliquées.

→ **L'appareil de formation supérieure : des écoles d'ingénieurs de rayonnement national et international, des formations professionnelles reconnues mais des filières sciences humaines, commerce, gestion, droits insuffisamment développées et qui subissent la concurrence des régions limitrophes.**

La Région compte plus de 32 000 étudiants inscrits en 2006-2007 dans l'enseignement supérieur, riche de nombreux sites (23, dont 5 sites universitaires), d'un système de recherche composé de 27 laboratoires de l'UFC et de 4 écoles doctorales.

L'Université de Franche-Comté, comme l'ensemble des universités françaises, voit cependant ses effectifs diminuer depuis 2003-2004. Globalement, les bacheliers se tournent aujourd'hui vers d'autres formations : les formations sanitaires et sociales, celles des écoles de commerce, les écoles d'architecture et d'art ainsi que les IUT qui enregistrent une forte augmentation des candidatures. L'université de Franche-Comté a également beaucoup développé les licences pro ces dernières années (plus d'une quarantaine aujourd'hui) mais souffre d'un **déficit d'attractivité par rapport aux universités de Dijon et Lyon**, notamment pour les filières généralistes.

L'un des points forts du système d'enseignement supérieur franc-comtois est **l'ouverture sur l'extérieur** des établissements de formation. Les coopérations avec les entreprises sont nombreuses et pour certaines très anciennes. De plus, l'ouverture à l'international de certaines écoles (UTBM notamment) est sans doute un atout important. Les échanges frontaliers et la mobilité croissante des étudiants sont aussi un atout pour leur insertion future.

Si l'insertion professionnelle des étudiants semble globalement satisfaisante aujourd'hui pour la quasi-totalité des filières universitaires professionnalisées ainsi que des écoles d'ingénieurs et de commerce, une proportion élevée de diplômés s'insère hors de la région. Comme nous le verrons dans la partie 2 du rapport, **ce n'est pas tant l'adéquation emploi-formation (quantitative) qui pose question** - on ne forme pas trop de diplômés dans l'enseignement supérieur - **mais la capacité du marché du travail régional à offrir un volume suffisant d'emplois hautement qualifiés à ses diplômés.**

1.1 – Cadrage socio-économique de la Franche-Comté

La région Franche-Comté se caractérise par une situation défavorable tant sur le plan démographique qu'économique.

La population est estimée à 1 159 000 habitants au 1^{er} janvier 2008 (soit 1,8% de la population française, la 3^{ème} région la moins peuplée derrière le Limousin et la Corse), avec une croissance de +0,3% sur les 10 dernières années due essentiellement au solde naturel, la région attirant peu de nouveaux habitants. En terme de structure d'âge, la population de Franche-Comté est proche de la structure moyenne française (25% de moins de 20 ans, 26% de 20 à 39 ans, 28% de 40 à 59 ans, 13% de 60 à 74 ans et 8% de 75 ans et plus).

La région comptait 540 000 actifs au 1^{er} janvier 2006. D'après les prévisions de l'Insee³, la majorité des régions françaises atteindrait un pic de population active entre 2006 et 2020 avant de décroître. Pour la Franche-Comté, ce pic serait atteint en 2007 ou 2008. Ainsi, jusqu'en 2020, la région enregistrerait une perte moyenne annuelle de 2 600 actifs par an, due pour les 2/3 au vieillissement de la population et pour 1/3 aux migrations. C'est parmi les 20-29 ans que le déficit migratoire est le plus important, puisque la région perdrait en moyenne 950 jeunes de cette tranche d'âge⁴.

La perte d'actifs à l'horizon 2020 pourrait néanmoins être en partie compensée par une hausse du taux d'activité des femmes mais aussi des jeunes. L'Insee souligne dans son analyse que *le vieillissement de la population et les départs à la retraite des travailleurs les plus âgés pourraient libérer des emplois et favoriser l'entrée des jeunes dans la vie active*, ce qui inciterait les jeunes à rester dans la région, voire à venir s'y installer.

La région Franche-Comté est la première région industrielle de France avec près d'un quart des emplois qui relève de ce secteur (contre 15,4% en France métropolitaine). Ce caractère industriel constitue aujourd'hui un frein à son développement. En termes d'attractivité économique⁵, que l'Insee définit comme la capacité d'une région « à attirer des entreprises et à créer des emplois mais aussi les retenir », la région Franche-Comté est classée au 20^{ème} rang des régions françaises, devant le Limousin et l'Auvergne. Elle garde l'image d'une région peu tournée vers les secteurs à haute valeur ajoutée comme le secteur tertiaire. Ainsi, l'extension du secteur des services aux entreprises, que connaît l'économie nationale, se fait avec retard en Franche-Comté. Cependant, les dernières études récentes de l'INSEE⁶ montrent que si le tissu économique franc-comtois se «

³ Info web n°51- Insee Franche-Comté

⁴ L'Essentiel n°102 – Insee Franche-Comté – Janv 2008

⁵ Un indicateur est calculé à partir de 4 composantes : le taux de création d'établissements sièges, le taux de création d'établissements secondaires, le taux d'emplois créés dans les établissements nouveaux, le taux de croissance de l'emploi dans les établissements existants et en croissance d'effectif (cf Insee Franche-Comté – L'essentiel n°98 – Sept. 2007).

⁶ L'Essentiel n° 109 – INSEE Franche-Comté « malgré une tertiarisation accélérée, l'économie franc-comtoise ne résorbe pas son retard ». Décembre 2008.

tertiarise », grâce notamment à l’essor des services aux entreprises, cela ne suffit pas à combler ce retard.

Le nombre d’entreprises de services, même s’il y est en augmentation, reste faible et ces entreprises se concentrent à proximité des métropoles. L’agglomération de Besançon, notamment, concentre la moitié des entreprises de services de la région. Le faible développement de ce secteur s’ « auto-entretient » : son développement se fait en premier lieu par l’externalisation des activités des entreprises industrielles existantes, et le secteur se nourrit ensuite de lui-même, les entreprises spécialisées sur un service faisant appel à d’autres services. Or, l’offre de services est actuellement insuffisante pour répondre aux besoins des TPE et PME de la région et, inversement, la demande de services constitue un marché trop étroit pour que les entreprises de ce secteur puissent s’y développer. Ainsi, en raison de l’étroitesse du marché, les entreprises de services ne développent pas les compétences nécessaires à l’exercice de ces activités et lorsqu’il y a une demande, elles ne sont pas toujours en capacité d’y répondre. Cette situation se répercute sur l’emploi cadre avec une faible offre d’emplois et un fort déficit d’attractivité des entreprises de la région, notamment par rapport aux régions limitrophes, phénomène accentué par la faiblesse des rémunérations.

On rajoutera que la région est touchée de plein fouet par la crise économique actuelle en raison de son caractère fortement industriel. Selon certaines études, elle serait la région la plus touchée de France avec une prévision de décroissance du PIB de -2,4% en 2009, derrière les régions Lorraine (-2,2%), Champagne-Ardenne (-2,0%), Picardie (-1,9%) et Nord-Pas-de-Calais (-1,9%)⁷.

⁷ « Les régions françaises inégales face à la crise ». Etude Asteres dans les Echos 27/01/09.

1.2 – Les emplois hautement qualifiés et stratégiques pour la région Franche-Comté

1.2.1 Périmètre retenu pour l’étude

Le cahier des charges présente ainsi le contexte de l’étude :

« Aujourd’hui, le rayonnement d’une agglomération, ou d’une Région est lié à la présence **d’emplois à contenu décisionnel ou hautement qualifiés transversaux (cadres, ingénieurs, chercheurs...)**, appelés *Emplois Métropolitains Supérieurs (EMS)*⁸. Le poids de ces EMS dans l’emploi total correspond à un indicateur de rayonnement et de dynamisme d’une Région. En Franche-Comté, les EMS représentent 4,6 % de l’emploi total soit un point de moins que la moyenne nationale pour la province (RP 1999, INSEE). »

Citons également le Conseil Economique et Social de Franche-Comté :

« Les *Emplois métropolitains supérieurs* regroupent des emplois de haut niveau (cadres supérieurs, ingénieurs, chercheurs, ou enseignants de l’enseignement supérieur) qui concourent au développement économique par leur fort contenu intellectuel ou technique ou leur pouvoir décisionnel.

La Franche-Comté en 1999, comptait 19 923 EMS représentant 4,6 % de l’emploi total contre 28 837 représentant 4,7 % de l’emploi total pour la Bourgogne. Les deux régions se situent respectivement au 15^e et 14^e rang des régions françaises et connaissent donc des situations comparables⁹».

Quel périmètre retenir ? Une appréhension difficile des « métiers hautement qualifiés et stratégiques » pour la région

Le premier objet de cette étude est la délimitation du champ d’observation. Il s’agit initialement des emplois dits du « tertiaire supérieur » ou des emplois à contenu décisionnel ou hautement qualifiés transversaux dits « Emplois Métropolitains Supérieurs ». Des entretiens avec quelques experts (APEC, CAS, Insee) ont mis en évidence les limites importantes de ces dénominations :

Le terme de « contenu décisionnel » est flou, les emplois de cadres, et pas uniquement, ayant généralement un contenu décisionnel, quel qu’en soit le niveau.

Les critères d’appréciation des métiers jugés « stratégiques » peuvent être multiples : contribution à la valeur ajoutée produite dans l’économie ; emplois à caractère décisionnel dans les entreprises ; image que l’on a de certains

⁸ Toutefois, un élargissement du périmètre de l’étude à d’autres métiers (au-delà du champ des « EMS » paraît souhaitable, tels que ceux de cadres supérieurs des trois fonctions publiques (étatique, hospitalière et territoriale), de certains cadres supérieurs de la santé, de l’action sociale, de l’intérim, ...

⁹ CES de Franche-Comté, « Bourgogne et Franche-Comté face à leur avenir ». Janvier 2007.

métiers jugés « emblématiques » sur un territoire ; attractivité des métiers auprès des jeunes en formation, reconnaissance et valorisation dans l’entreprise ou plus largement dans la société, etc... ?

Quelle est la signification des métiers « hautement qualifiés » alors que, aujourd’hui, la notion de qualification tend à s’estomper au profit d’une approche par les compétences ? Cette approche recouvre des savoirs, savoir-faire, savoir-être, qui peuvent être développés par les connaissances acquises en formation initiale ou tout au long de la vie mais aussi par les apprentissages en situation de travail, ou dans certaines situations de la vie privée. C’est d’ailleurs cette reconnaissance qui a présidé au développement des pratiques de validation des acquis professionnels puis de validation des acquis de l’expérience en France.

L’étude cible les diplômés de niveau LMD, mais quel est le niveau de formation réellement nécessaire pour accéder aux métiers « hautement qualifiés » dont il est question, sachant que le diplôme n’est pas le seul critère à prendre en compte ?

En l’occurrence, le niveau licence ou au-delà est aujourd’hui le plus communément admis comme celui qui ouvre l’accès aux fonctions d’encadrement, sachant que cela est variable et que, pour certains métiers, on pourra admettre qu’un niveau de formation inférieur à la licence peut être suffisant.

Observons aussi que nombre de postes « décisionnels » ou « stratégiques » sont rarement accessibles par des jeunes sortant de formation, et que l’accès à ces métiers est lui-même la résultante d’une assez grande combinaison de facteurs allant du diplôme aux « aptitudes relationnelles », en passant par l’expérience, les réseaux de cooptation, etc.

Outre ces considérations sémantiques, **l’appréhension du périmètre de l’étude doit prendre en compte les différentes nomenclatures de métiers actuellement disponibles et qui peuvent être utilisées.**

Le concept d’Emplois Métropolitains Supérieurs de l’INSEE résulte de travaux empiriques menés par l’INSEE dans les années 90. Cette nomenclature n’a pas été réactualisée – certains travaux seraient en cours pour envisager une nouvelle approche - et les dernières données disponibles sont celles du recensement de 1999. L’approche par les « EMS » ne peut donc être retenue aujourd’hui.

Les nomenclatures usuelles d’emplois utilisées par la DARES et l’INSEE (familles professionnelles, postes et catégories socioprofessionnelles - PCS) permettent de distinguer les métiers d’ingénieurs et cadres, mais elles ne ciblent pas les fonctions d’encadrement « hautement qualifiées ». Au niveau régional, certaines fonctions cadres peuvent sembler peu pertinentes ou non spécifiques par rapport à d’autres fonctions plus stratégiques pour la région.

L’APEC dispose d’une nomenclature de 12 fonctions cadres, qui est en cours de redéfinition, et croise aujourd’hui une approche par fonction (ressources humaines,

communication, production...) et par secteur (exemple : la fonction production se répartit entre la mécanique-métallurgie, la chimie-pharmacie-agro, etc.).

Un premier travail a donc consisté à tenter de préciser le périmètre choisi, en le situant par rapport aux différentes nomenclatures ci-dessus.

Compte tenu de ces différents éléments, nous avons essayé de construire une nouvelle approche. Cette approche proposée par GESTE ci-dessous est pragmatique. Elle essaie, d'une part, de croiser les différentes nomenclatures et, d'autre part, de cibler les métiers « stratégiques » pour la région Franche-Comté.

La délimitation des emplois pris en compte dans le champ de l'étude

L'étude concerne les **métiers hautement qualifiés et stratégiques** pour la région. Compte tenu des éléments ci-dessus, nous avons retenu les métiers répondants à 4 critères principaux.

Il s'agit des **métiers de cadres, ingénieurs, chercheurs...** qui :

- comportent une proportion significative d'actifs en emploi de niveau de formation bac + 3 et plus (LMD),
- sont majoritairement accessibles aux sortants de la formation initiale (immédiatement ou après une première expérience),
- offrent un potentiel de développement important, que ce soit dans la perspective de nouvelles créations d'emplois ou de besoins de remplacement importants anticipés,
- et/ou qui correspondent à des filières stratégiques pour la Région (lien avec les pôles de compétitivité, soutien au développement de nouveaux emplois émergents, etc.).

Pour préciser ce concept d'emplois stratégiques pour la région, nous tenons compte des orientations prioritaires figurant dans le schéma régional de développement économique 2007-2011 d'une part, dans la Stratégie Education-Formation (SEF 2010) d'autre part.

Dans le cadre du **SRDE 2007-2011 de la Région,** certains axes stratégiques du schéma (axe 3 en particulier) stipulent l'appui aux filières microtechniques, automobile, plasturgie, agroalimentaire (en lien avec les pôles de compétitivité).

Dans l'agriculture, c'est aussi le soutien des filières laitière, viande, végétaux, bio. Est aussi observée la faiblesse des « fonctions tertiaires de haut niveau » et des fonctions d'encadrement.

Certains emplois porteurs d'enjeux sont soulignés dans la **Stratégie éducation - formation 2010** :

- « *Anticiper et accompagner les transformations dans le développement de la région : Énergies renouvelables, technologies de l'information et de la*

communication (TIC), pôles de compétitivité, développement durable... : conforter ces domaines de pointe par le développement des formations ».

- « *Conforter l’image et l’attractivité de la région : agriculture, agroalimentaire, tourisme, industries de tradition, artisanat : donner priorité à ces secteurs dans le développement de la formation et la validation des acquis »*

Le tableau suivant permet d’appréhender les métiers retenus dans le champ de l’étude. Nous indiquons en particulier :

- la part des emplois de niveau LMD (bac +3 ou plus) au niveau national en 2006 (source DARES, enquête emplois),
- les perspectives de développement de ces métiers au niveau national (source CREDOC), ainsi que les besoins anticipés de renouvellement,
- la proposition de champ à retenir, tenant compte de l’accessibilité des métiers aux jeunes diplômés, mais aussi du caractère « stratégique » des métiers considérés pour la région, au regard des éléments présentés dans le paragraphe précédent.

Fonctions cadres (d'après APEC)	Familles professionnelles (CAS/DARES)	% niv LMD	Enjeux prospectifs nationaux - Perspectives 2015 (CREDOC)		Taux de création nette d'emplois 2005-2015 (CREDOC)	Départ retraite	Accès Jeunes diplômés jusqu'à 3 ans d'expérience	Proposition de champ à retenir	
DIRECTION GENERALE	Dirigeants d'entreprise	25%	--	Gestion des âges. Transmission d'entreprises	-3,90%	++	Partiel	En partie	Emploi décisionnel, mais accessible généralement avec expérience professionnelle. Mais certains jeunes diplômés créent leur entreprise ou deviennent dirigeants dès la sortie de formation.
PRODUCTION SERVICES TECHNIQUES	Cadres de l'agriculture	25%	--	Augmentation dans le secteur agricole, mais légère diminution en R&D et commerce de détail	7,40%		Oui	Oui	Ingénieurs agronomes, recherche développement VITAGORA, I
	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (regroupe les ingénieurs de production, les cadres techniques de la maintenance et les ingénieurs méthode)	54%	+	Augmentation car technicité croissante des procédés de fabrication et des exigences réglementaires qui leurs sont applicables	9,10%	+	Oui	Oui	Forte nécessité de les développer. Métiers stratégiques pour les filières des pôles de compétitivité (SRDE)
	Cadres du bâtiment et des Travaux publics (architectes inclus)	52%	+	Dynamisme des services techniques et externalisation des fonctions d'études dans le BTP	16,70%	++	Oui	Oui	Développement des enjeux d'environnement, HQE, nouvelles compétences émergentes
	Cadres Transport, logistique, navigants, aviation	39%	-	Intensification des activités de logistique dans les transports, développement du transport touristique	16,70%	++	Oui	Oui	Enjeux liés aux infrastructures, aménagement du territoire
RECHERCHE DEVELOPPEMENT	Personnels d'étude et de recherche	70%	+++	Augmentation des ingénieurs R&D mais poursuite de la diminution des chercheurs recherche fondamentale universités et laboratoires	14,70%	+	Oui	Oui	Métiers stratégiques (innovation, transferts de technologies...) à haut niveau de qualification
INFORMATIQUE	Ingénieurs de l'informatique	65%	+++	Progression des emplois SSII et Télécommunication. Développement e-commerce mais encore modéré	23,50%		Oui	Oui	Métiers de concepteurs/développeurs, hautes technologie, innovation. Fort potentiel de développement
MARKETING COMMERCIAL	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	35%	--	Elévation du niveau de compétence technique et de qualification associé au service commercial. L'emploi progresse dans l'ensemble des secteurs, sauf immobilier	7,60%	+	Oui	Oui	Participent à la compétitivité des entreprises
ACTIVITES TERTIAIRES	Cadres de la banque	43%	--	Augmentation du niveau de compétence demandé en raison de la complexification des produits bancaires. Entrée des assureurs dans les activités financières	17,40%	++	Oui	Oui	Besoins importants et élévation du niveau de qualification
	Cadres des assurances		--	Elévation du niveau de qualification	9,80%	++	Oui		
	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	5%	---	Perte d'emplois va se poursuivre (nombreuses fermetures d'établissements ne sont pas compensées par le développement des chaînes hôtelières)	-5,10%	+	Non	Non	Peu de spécificité régionale. Ne concerne pas des diplômés LMD, mais des perspectives de créations de postes d'encadrement ?

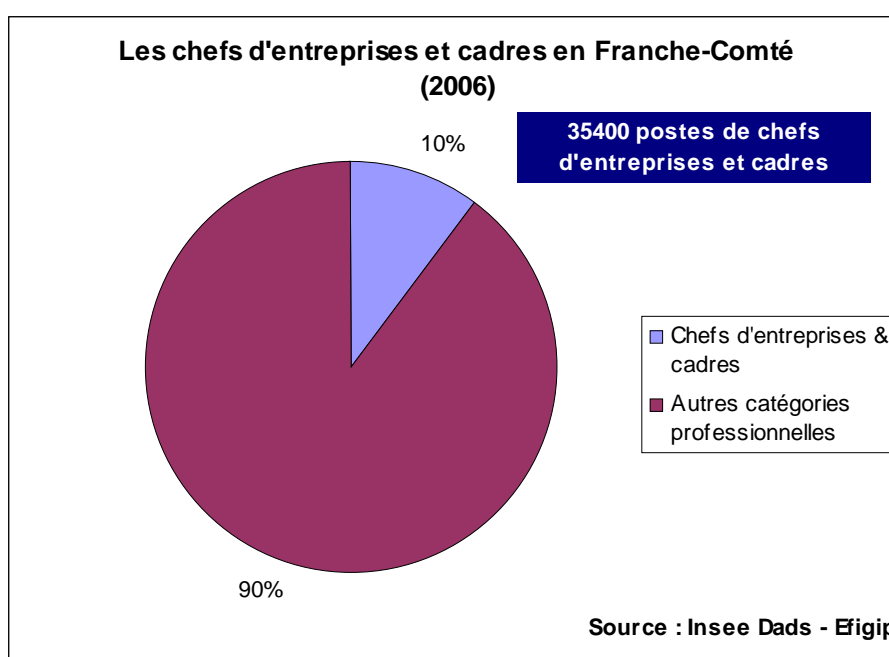
Fonctions cadres (d'après APEC)	Familles professionnelles (CAS/DARES)	% niv LMD	Enjeux prospectifs nationaux - Perspectives 2015 (CREDOC)		Taux de création nette d'emplois 2005-2015 (CREDOC)	Départ retraite	Accès Jeunes diplômés jusqu'à 3 ans d'expérience	Proposition de champ à retenir	
GESTION ADMINISTRATIVE RESSOURCES HUMAINES	Cadres administratifs, comptables et financiers, RH	51%	+	Forte croissance notamment dans les activités juridiques, comptable et de conseil de gestion, ainsi que l'intermédiation financière. Spécialisés dans les grandes entreprises, polyvalent dans les PME	9,20%	++	Oui	Oui	Fonctions supports indispensables. Perspectives de croissance élevées et opportunités d'insertion de diplômés
DROIT	Professionnels du droit (hors juriste en entreprise)	93%	+++	Légère augmentation des avocats, notaires et magistrats		++	Oui	Non	Faible influence des politiques régionales.
COMMUNICATION CREATION	Professionnels de la communication et de l'information	59%	+	La hausse des embauches concerne surtout les entreprises de publicité	11,50%	+	Oui	Oui	Le développement du pôle d'excellence "Numérica" pourrait générer des besoins dans le champ des TIC, des télécommunications
SANTE SOCIAL	Professionnels de la santé (médecins et assimilés)	89%	+++	Forts départs en retraite médecins. Inégaux selon les territoires.	13,80%	+	Oui	Oui	Les métiers d'encadrants (cadres de santé, du social) et certains métiers émergents (infirmières coordinatrices, coordination de réseaux ou de projets sanitaires/sociaux, etc) pourraient générer des besoins de formation rentrant dans le cursus LMD
	Professionnel (cadres) de l'action sociale						Oui	Oui	
ENSEIGNEMENT FORMATION	Enseignants	68%	+++	Augmentation dans l'enseignement supérieur (élévation du niveau général), forte augmentation formation continue	4,10%	++	Oui	En partie	Enseignants du supérieur : leur présence (ainsi que celles d'écoles d'ingénieurs ou de commerce, d'universités...) sur le territoire participe à l'attractivité générale mais leur mobilité est particulièrement forte en début de carrière. Les enseignants du primaire seront formés au niveau master en 2012.
	Formateurs	33%	-				Oui	Non	
FONCTION PUBLIQUE	Cadres de la fonction publique	60%	+	Elévation du niveau de compétence requis pour être fonctionnaire (catégorie B progressivement revalorisés au niveau Cadre à la Poste)	0,90%	++	Oui	Oui	Prise en compte des 3 fonctions publiques. Besoins importants au niveau de la fonction publique territoriale, et aussi dans la fonction publique hospitalière. Elévation du niveau de qualification

1.2.2 Les caractéristiques des emplois des métiers hautement qualifiés et stratégiques en Franche-Comté

Les données ci-dessous sont issues de l'exploitation des DADS. Elles concernent donc la population des **cadres et chefs d'entreprises salariés** uniquement.

Une région globalement en déficit de cadres

Environ **35 000 postes de « chefs d'entreprises et cadres salariés »** sont recensés en Franche-Comté en 2006 (source INSEE, DADS), soit **10%** du total (347 300 postes). En France, cette proportion est de 14,5%.



La Franche-Comté représente 1,7% des salariés et 1,2% des chefs d'entreprise & cadres de France

Selon l'INSEE, « la Franche-Comté est une région traditionnellement industrielle et ouvrière. Elle souffre d'un faible taux d'encadrement avec 35 500 cadres alors qu'elle en compterait 39 000 si le taux d'encadrement était le même qu'en province. **Ce déficit de 3 500 cadres est pour un tiers lié à un effet de structure.** En effet, les secteurs économiques les plus représentés, dans la région, ne sont pas les plus riches en emplois de cadres. Cependant, les deux tiers de cette différence tiennent à des taux d'encadrement sectoriels plus faibles liés, en partie, à la faible présence de sièges sociaux sur place ».

La Franche-Comté fait partie des 4 régions qui ont le marché de l'emploi cadres le plus restreint avec la Basse-Normandie, le Limousin et la Champagne-Ardenne.

Des emplois concentrés dans quelques secteurs industriels et tertiaires

Environ $\frac{3}{4}$ des chefs d’entreprise et cadres sont concentrés dans une dizaine de secteurs (voir tableau ci-dessous) qui représentent entre 1 000 et 5 000 postes chacun environ.

Répartition des postes de « chefs d’entreprise et cadres salariés » par secteur d’activité en 2006

	Nb postes 2006	%
R1 - Administration publique	5 145	15%
Q2 - Santé, action sociale	4 360	12%
N2 - Conseils et assistances	3 840	11%
D0 - Industrie automobile	3 236	9%
J3 - Commerce de détail, réparations	1 759	5%
F5 - Métallurgie et transformation des métaux	1 576	4%
L0 - Activités financières	1 555	4%
E2 - Industries des équipements mécaniques	1 486	4%
J2 - Commerce de gros	1 230	3%
H0 - Construction	1 123	3%
F4 - Chimie, caoutchouc, plastiques	967	3%
Autres secteurs	9 147	26%
TOTAL	35 424	100%

Source : INSEE Dads – EFIGIP

66% des chefs d’entreprise & cadres exercent dans le secteur tertiaire, 30% dans l’industrie, 3% dans la construction.

Le « tertiaire supérieur » est essentiellement représenté par le secteur « conseils et assistance », qui regroupe 11% des postes.

Il faut cependant rappeler qu’au sein du tertiaire productif, les effectifs salariés des services aux entreprises (services opérationnels, de conseils et d’assistance et la « recherche-développement ») sont ceux qui croissent le plus fortement entre 1990 et 2006 selon l’INSEE. Cette hausse est d’ailleurs supérieure à la moyenne des régions « industrielles ».

On notera aussi la **faiblesse de la Recherche et Développement**, qui n’apparaît pas dans les principaux secteurs employeurs (une centaine de postes d’ingénieurs et cadres identifiés seulement, sachant que les DADS ne recensent pas les effectifs de la recherche publique). Cela rejoint là encore le constat de l’INSEE d’un relatif sous-développement de ce secteur en Franche-Comté : « *la Recherche et Développement emploie quatre fois moins de salariés (pour 10 000 emplois) en Franche-Comté qu’en moyenne dans les régions industrielles. Comme pour les deux autres activités du tertiaire productif (commerce de gros, transports de marchandises), la Franche-Comté occupe ainsi le dernier rang métropolitain dans ce domaine* ».

Des emplois liés aux pôles de compétitivité et au pôle régional d’excellence

Les pôles de compétitivité sont au nombre de quatre sur le territoire franc-comtois : Microtechniques, entièrement franc-comtois, Véhicule du futur en partenariat avec la Région Alsace, Plastipolis avec la Région Rhône-Alpes et Vitagora avec la Région Bourgogne.

Il faut également citer le pôle d’excellence multimédia de Franche-Comté, Numerica.

Le pôle Microtechniques a donné lieu à un CEP en 2008 qui devrait se décliner sous forme de plan d’action, dans le cadre du contrat de performance 2009-2011.

Par ailleurs, la Région et l’Etat ont signé des contrats d’aide à la compétitivité, dont une partie est consacrée à la gestion des compétences.

D’après l’APEC, la moitié des 35 000 cadres de la région exerce dans des activités concernées par les pôles de compétitivité, alors que cela ne concerne que 25% des emplois en moyenne au niveau national. Selon l’APEC, la dynamique des pôles devrait engendrer entre 25% et 50% de la totalité des créations d’emplois attendues à l’horizon 2015.

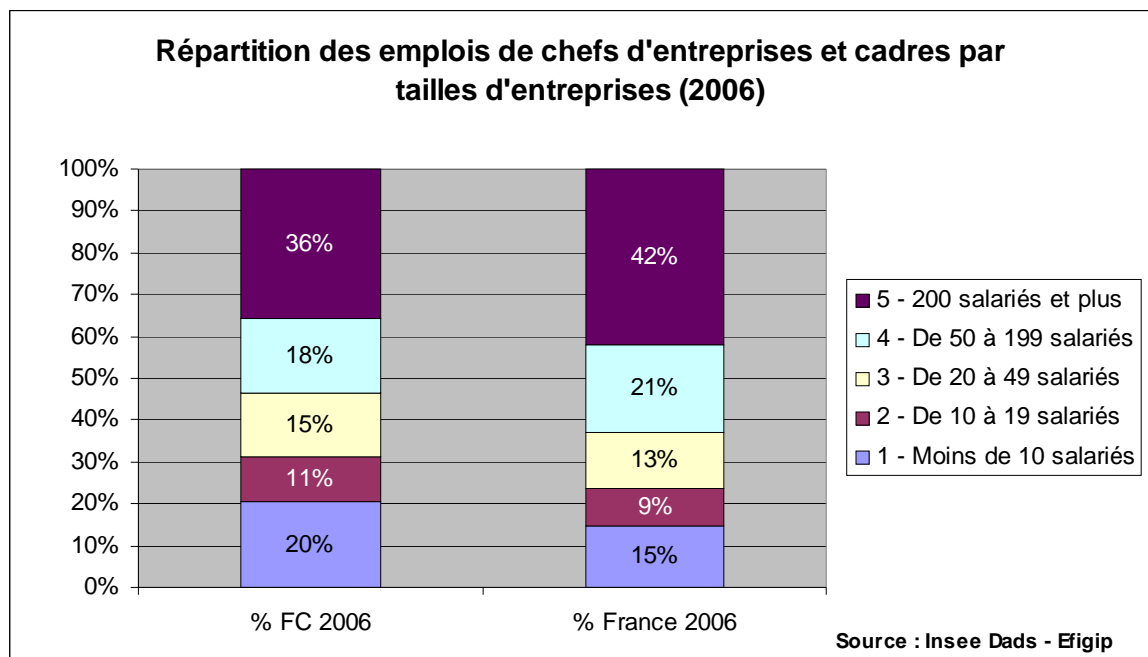
Des emplois majoritairement concentrés dans les zones d’emploi de Besançon, Montbéliard et Belfort

Ces trois zones d’emploi regroupent l’essentiel des postes salariés, et une proportion encore plus forte des emplois de chefs d’entreprise et cadres.

Zonage_Lieu_Travail	Postes Chefs d’entrep & cadres 2006	%	Postes toutes catég. Socioprof. 2006	%
263 - Zone d'emploi - 4307 - Besançon	10 170	29%	89 435	26%
261 - Zone d'emploi - 4305 - Montbéliard	6 947	20%	63 292	18%
259 - Zone d'emploi - 4303 - Belfort	5 858	17%	42 712	12%
267 - Zone d'emploi - 4311 - Lons-le-Saunier	2 351	7%	26 194	8%
257 - Zone d'emploi - 4301 - Vesoul	2 043	6%	26 260	8%
262 - Zone d'emploi - 4306 - Dole	1 626	5%	20 626	6%
269 - Zone d'emploi - 4313 - Saint-Claude	1 586	4%	15 601	4%
258 - Zone d'emploi - 4302 - Lure-Luxeuil	1 432	4%	16 975	5%
266 - Zone d'emploi - 4310 - Pontarlier	990	3%	14 006	4%
260 - Zone d'emploi - 4304 - Gray	738	2%	9 332	3%
264 - Zone d'emploi - 4308 - Morteau	718	2%	10 310	3%
265 - Zone d'emploi - 4309 - Revermont	572	2%	7 227	2%
268 - Zone d'emploi - 4312 - Champagnole	393	1%	5 319	2%
Ensemble	35 424	100%	347 289	100%
Source : Insee Dads - Efigip				

Il faut cependant rappeler qu’en termes de dynamique, l’attractivité des différentes zones d’emploi est inégale. Belfort, Besançon et Vesoul font partie des zones les plus attractives du Grand Est (respectivement classées au 5^{ème}, 8^{ème} et 12^{ème} rang sur 68 zones d’emplois dans les régions du Grand Est - Alsace, Lorraine, Franche-Comté, Bourgogne, Champagne-Ardenne - selon un indicateur d’attractivité établi par l’INSEE¹), mais Montbéliard souffre d’une spécialisation économique trop marquée (32^{ème} rang seulement, son attractivité s’étant considérablement dégradée depuis 1997).

En Franche-Comté, une plus forte proportion de cadres dans les PME



Les cadres sont proportionnellement plus nombreux dans les petites entreprises en Franche-Comté : 20% dans les moins de 10 salariés contre 15% en France, et seulement 36% dans les entreprises de 200 salariés et plus contre 42% en France.

Les fonctions occupées : une diversité de métiers « hautement qualifiés et stratégiques »

Toutes les données statistiques existantes ne permettent pas une bonne appréhension des fonctions cadres occupées. Les données du recensement sont les plus exhaustives, puisqu’elles couvrent l’ensemble des actifs en emploi, salariés ou non salariés. Elles permettent ainsi d’identifier le poids de la fonction publique (fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale, fonction publique

¹ L’Essentiel n°100 – INSEE Franche-Comté. Décembre 2007.

d’Etat), mais aussi des professionnels qui peuvent exercer sous statut libéral (par exemple certains paramédicaux) ou indépendants (des dirigeants d’entreprises ou cadres dans certains secteurs). Cette source n’est donc pas directement comparable avec les DADS présentées plus haut, qui ne couvrent que l’emploi salarié², mais constitue la seule source qui peut être utilisée au niveau régional pour disposer de données relativement récentes par catégorie socio-professionnelle. Pour cette raison, même si seul le recensement 1999 est disponible (les données du recensement 2008 seront disponibles fin 2009), nous l’utilisons afin d’appréhender les fonctions cadres occupées dans leur ensemble (en structure, %).

Les fonctions occupées (estimation)

	%
P2 - Cadres A de la fonction publique (hors spécialités juridiques)	16%
V2 - Médecins et assimilés (dentistes, pharmaciens, vétérinaires)	15%
N0 - Personnels d'études et de recherche	10%
L5 - Cadres administratifs, comptables et financiers	9%
R4 - Cadres commerciaux et technico commerciaux	8%
L6 - Dirigeants d'entreprises	8%
B7 - Cadres du BTP	6%
H0 - Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	6%
Q2 - Cadres de la banque et des assurances	5%
W0 - Enseignants (professeurs du supérieur uniquement)	4%
M0 - Informaticiens (ingénieurs de l'informatique)	3%
P3 - Professionnels du droit	2%
U0 - Professionnels de la communication et de la documentation	1%
J6 - Cadres des transports et navigants de l'aviation	1%
W1 - Formateurs, recruteurs (cadres de la formation & du recrutement)	1%
A2 - Techniciens et cadres de l'agriculture	0,3%
Total	100%
Source - INSEE (RGP 1999) - EFIGIP	

On retrouve la proportion importante de cadres de la fonction publique, de médecins et cadres paramédicaux, mais aussi de personnel d’études et de recherche et de cadres administratifs, comptables et financiers ou encore de cadres commerciaux.

On peut approximativement identifier cinq « pôles professionnels » majeurs, qui représentent au total près de 80% des emplois de chefs d’entreprise et cadres :

- les métiers de cadres de la fonction publique (16%)
- les cadres médicaux et paramédicaux (15%)

² Le champ de l’exploitation des DADS par l’Insee couvre actuellement l’ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l’exception des agents des organismes de l’État (SIRET commençant par 10 à 19 sauf 18), agents titulaires ou non-titulaires, du fait de diverses contraintes techniques (imprimé très simplifié, identifiant Sirene par exemple...) ; des services domestiques (division 95 de la NAF rév. 1) ; des activités extraterritoriales (division 99 de la NAF rév. 1).

En revanche, sont inclus dans le champ des DADS les salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial (EDF, SNCF, RATP, La Poste, France Telecom) ainsi que ceux des industries ou services agricoles même s’ils relèvent du régime social agricole. Les collectivités territoriales ont été introduites en 1988 et la fonction publique hospitalière en 1984 : leur champ est exhaustif depuis 1992. Le champ des déclarations annuelles de données sociales recouvre donc l’essentiel des secteurs privé et semi-public. Il représente en moyenne 80 % des emplois salariés.

- les métiers des sciences de l’ingénieur et de la recherche (16%)
- les cadres administratifs, commerciaux ou de la banque-assurance (22%)
- les dirigeants d’entreprise (8%).

Les autres familles professionnelles couvrent une proportion plus faible des actifs.

Les DADS permettent d’estimer la répartition des effectifs salariés en 2005, par catégorie socioprofessionnelle. Afin d’apporter une précision sur les fonctions occupées pour les cadres administratifs et commerciaux d’entreprise et pour les ingénieurs et cadres techniques, il est utile de préciser les principaux secteurs d’activité dans lesquels ils exercent.

Répartition des postes de chefs d’entreprises et cadres par catégorie socio-professionnelle en 2005

	Part dans le total des postes de chefs d’entreprises et cadres
Chefs d’entreprise artisanale	1%
Chefs d’entreprise industrielle ou commerciale <10 sal	1%
Chefs d’entreprise industrielle ou commerciale 10 sal et +	4%
Professionnels de la santé & avocats	2%
Cadres de la Fonction Publique	12%
Professeurs, professions scientifiques	14%
Professions de l’information, des arts et spectacles	5%
Cadres administratifs et commerciaux d’entreprise	30%
<i>(en % selon le secteur d’activité)</i>	
<i>commerce de gros et de détail</i>	5%
<i>activités financières</i>	4%
<i>conseils et assistance</i>	4%
<i>métallurgie et transformation des métaux</i>	2%
<i>industrie automobile</i>	1%
<i>chimie, caoutchouc, plastiques</i>	1%
<i>autres industries</i>	2%
<i>autres secteurs</i>	11%
Ingénieurs et cadres techniques d’entreprises	32%
<i>(en % selon le secteur d’activité)</i>	
<i>dont conseils et assistance</i>	5%
<i>dont métallurgie et transformation des métaux</i>	3%
<i>dont industrie automobile</i>	7%
<i>dont chimie, caoutchouc, plastiques</i>	2%
<i>dont industries des équipements mécaniques</i>	3%
<i>dont industries des équipements du foyer</i>	1%
<i>dont construction</i>	2%
<i>dont autres</i>	9%
Total chefs d’entreprises et cadres	100%

Source : INSEE, DADS 2005.

Sur le champ considéré des emplois salariés, on observe la **présence importante des emplois d’ingénieurs et cadres techniques d’entreprise (près d’un tiers des postes de chefs d’entreprise et cadres)**. On les trouve d’abord dans le secteur de l’industrie automobile, mais aussi dans le secteur conseil et assistance, et relativement répartis ensuite dans les autres secteurs industriels. Ils peuvent exercer différentes fonctions, que ce soit dans le domaine de la fabrication, de la R&D, du contrôle qualité, de la maintenance ou encore de la logistique.

Les **cadres administratifs et commerciaux d’entreprise** sont également bien représentés avec près de 30% des postes de chefs d’entreprise et cadres. Ils exercent d’abord dans les secteurs du tertiaire (commerce de gros et de détail - particulièrement dans les PME - activités financières, conseils et assistance) puis dans les secteurs industriels.

Enfin, certaines catégories d’emplois cadres (médecins et paramédicaux, cadres de la fonction publique) n’apparaissent pas ici en raison du champ couvert par les DADS. Seules les données du recensement de 2008 permettront de disposer d’un état des lieux exhaustif des emplois de cadres.

1.2.3 Les mouvements de main d’œuvre : une dynamique défavorable, une région qui perd ses cadres

Le taux de renouvellement et de mobilité de la main d’œuvre

A partir des DADS, on peut estimer la proportion de salariés ayant changé de secteur (NES 36) ou de nouveaux entrants, une année donnée.

	Franche-Comté		France	
	Chefs d’entreprise et cadres	Toutes catégories socio-professionnelles	Chefs d’entreprise et cadres	Toutes catégories socio-professionnelles
Nouvel entrant	8,4%	10,5%	9,1%	12,1%
Changement de secteur	5,3%	6,0%	6,4%	7,1%
Pas de changement de secteur	86,3%	83,5%	84,5%	80,8%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5,3% des chefs d’entreprise et cadres ont changé de secteur entre 2005 et 2006. Si l’on y ajoute 8,4% de salariés « nouveaux entrants » qui n’étaient pas identifiés dans les emplois de chefs d’entreprise et cadres en 2005 (nouveaux entrants), cela donne un taux de mobilité global de près de 14% sur une année, légèrement inférieur à la moyenne nationale pour les chefs d’entreprise et cadres (15,4%). Globalement, ce taux est dans tous les cas plus faible en Franche-Comté. Il est aussi plus faible pour les chefs d’entreprise et cadres que pour l’ensemble des

catégories professionnelles (taux de 19% en France, 16,5% en Franche-Comté), les emplois moins qualifiés étant fréquemment davantage soumis à la précarité.

Il est probable également que le tissu économique régional, fortement polarisé au niveau industriel sur quelques secteurs majeurs, ne favorise pas beaucoup la mobilité sectorielle des ingénieurs et cadres techniques.

Des mouvements migratoires dans l’ensemble défavorables pour la région

Même si les études dont on dispose sur le sujet sont un peu anciennes, elles montrent une tendance structurelle qui ne semble pas s’être inversée dans les années récentes :

Une région attractive pour les ouvriers								
	2000-2005				1990-1999			
	Solde migratoire annuel	Taux annuel de migration nette (pour 10 000 actifs)	Taux annuel d’entrée (pour 10 000 actifs)	Taux annuel de sortie (pour 10 000 actifs)	Solde migratoire annuel	Taux annuel de migration nette (pour 10 000 actifs)	Taux annuel d’entrée (pour 10 000 actifs)	Taux annuel de sortie (pour 10 000 actifs)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	- 206	- 40	400	440	- 202	- 47	389	437
Professions intermédiaires	- 448	- 38	231	269	- 243	- 23	221	244
Employés	- 303	- 22	184	206	- 323	- 24	157	181
Ouvriers	216	13	120	107	- 135	- 8	85	93
Total	- 749	- 14	190	205	- 930	- 19	160	179
Retraités	79	3	52	48	47	2	56	54

Sources : INSEE, Recensements de la population 1990 et 1999, Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2006 - exploitation principale
Champ : population des ménages, personnes âgées de plus de 4 ans.

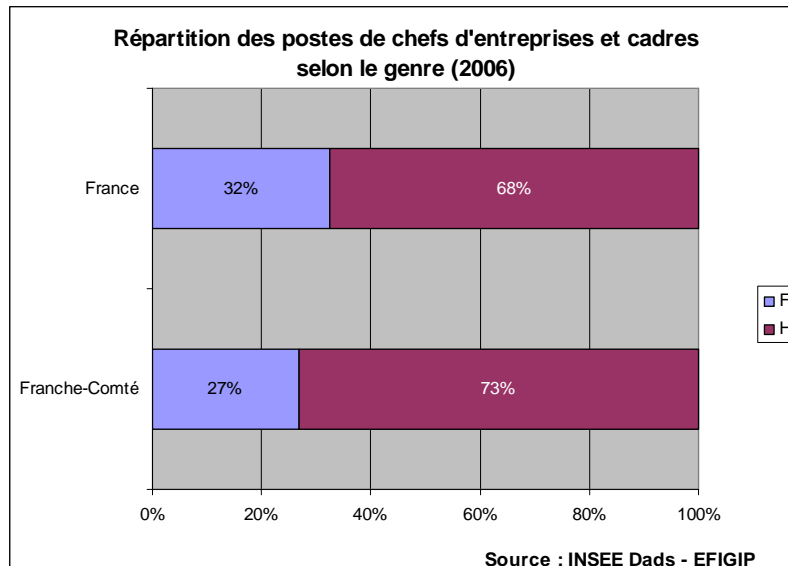
Selon l’INSEE, sur la période 2000-2005, comme au cours de la décennie précédente, le taux annuel de migration nette est légèrement négatif (-40 cadres pour 10000 actifs), même si la perte s’est un peu réduite par rapport à 1990-1999.

L’analyse de l’INSEE peut être rappelée ici : « Globalement, la région n’attire pas les cadres. Par rapport à leur taux annuel d’entrée, la Franche-Comté se situe à la 17^{ème} place des régions classées selon ce critère, devant Rhône-Alpes, l’Alsace, la Lorraine, l’Île-de-France et le Nord-Pas-de-Calais. Toutefois, par rapport au taux annuel de sortie, la situation de la Franche-Comté est plus favorable comparativement aux autres régions, puisqu’elle se classe à la 12^{ème} place, l’Île-de-France étant la région gardant le plus ses cadres. Un quart des cadres quittant la Franche-Comté vont s’installer en Île-de-France et 18% en Rhône-Alpes. Parmi ceux s’installant dans la région, 17% viennent d’Île-de-France et 16% de Rhône-Alpes »³.

³ Source : INSEE, l’essentiel n°102, janvier 2008

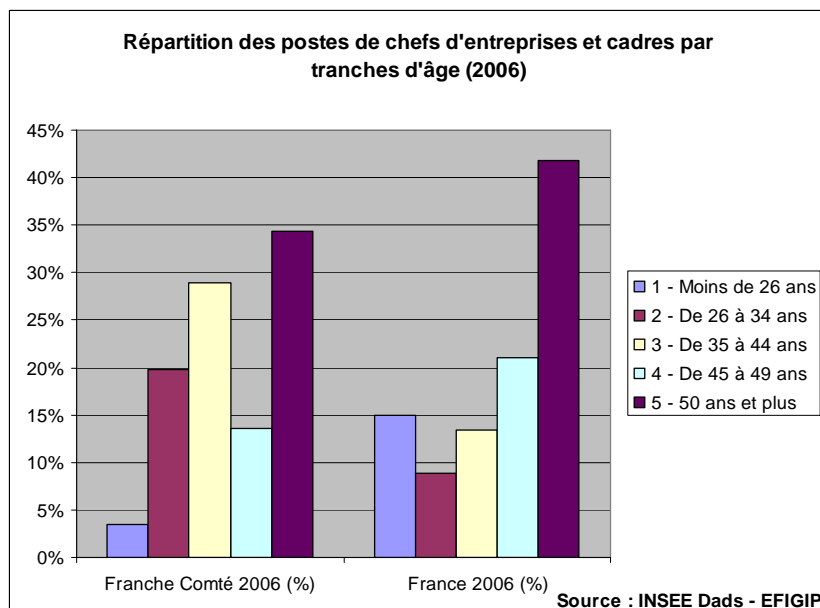
1.2.4 Le profil socio-démographique des cadres en Franche-Comté : faible féminisation et surreprésentation des tranches d'âge intermédiaires associées à un niveau de rémunération plus faible

Il y a proportionnellement plus d'hommes parmi les chefs d'entreprises et cadres en Franche-Comté qu'en France :



Malgré la plus faible proportion de femmes (généralement moins bien rémunérées à poste et qualification égaux), la rémunération horaire moyenne en Franche-Comté est inférieure de 10% à la moyenne nationale, pour les cadres comme pour l'ensemble des salariés. L'écart est plus défavorable pour les hommes cadres (-12%) que pour les femmes cadres (-9%) en Franche-Comté.

On compte proportionnellement moins de jeunes de moins de 26 ans et moins de cadres de 50 ans et plus : les salariés sont donc davantage répartis dans les tranches d'âge intermédiaires (26-34 et 35-44 ans).



1.3 – Le marché du travail

1.3.1 La demande d’emploi

Une faible tension offre/demande d’emploi, et une majorité de demandeurs d’emploi dans les fonctions de cadres commerciaux

Fin 2007, on recensait 2 900 demandeurs d’emploi dans les familles professionnelles d’ingénieurs & cadres.

La répartition par famille professionnelle (FAP) est très différente de celle des effectifs en emploi : les FAP les plus importantes en effectifs ne couvrent que peu de demandeurs d’emplois.

Prés d’un demandeur d’emploi sur 4 se trouve dans la FAP des cadres commerciaux et technico-commerciaux. Viennent ensuite les cadres administratifs, les IC techniques de l’industrie et enfin les cadres de l’informatique. Il faut préciser ici que ce sont les demandeurs d’emploi eux-mêmes qui choisissent de s’inscrire dans l’une ou l’autre des catégories. Ceci peut biaiser le volume de demandes d’emploi dans une famille professionnelle. En effet, des demandeurs d’emploi peuvent s’inscrire dans une famille professionnelle parce qu’il y a des besoins de recrutement dans cette profession mais sans avoir le profil adéquat. Les intermédiaires du marché du travail notent que la catégorie des cadres commerciaux est ainsi souvent « gonflée » car les besoins des entreprises dans ce domaine sont très importants. Mais les postulants n’ayant pas le profil ni l’expérience requise, les recrutements ne se font pas et coexistent à la fois une demande et une offre d’emploi importantes.

Seuls les métiers de cadres du BTP apparaissent en tension en 2007 (le ratio offres/demandes d’emploi enregistrées s’établissait à 1,4).

Franche-Comté en 2007 - source DRTEFP, ANPE					
Offres et demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE au cours de l'année 2007, stock de demandeurs d'emploi fin décembre 2007					
	OEE	DEE	DEFM	% DEFM	Taux de tension (O/D)
P2 - Cadres de la fonction publique	85	85	50	2%	1.0
V2 - Médecins et assimilés	42	104	52	2%	0.4
N0 - Personnels d'études et de recherche	235	405	195	7%	0.6
L5 - Cadres administratifs, comptables et financiers	432	598	309	11%	0.7
R4 - Cadres commerciaux et technico commerciaux	850	1401	716	25%	0.6
L6 - Dirigeants d'entreprises	33	259	140	5%	0.1
B7 - Cadres du BTP	559	397	174	6%	1.4
H0 - Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	436	614	304	11%	0.7
Q2 - Cadres de la banque et des assurances	36	83	36	1%	0.4
W0 - Enseignants (professeurs du supérieur)	3	44	31	1%	0.1
M0 - Informaticiens (ingénieurs & cadres)	375	616	275	10%	0.6
P3 - Professionnels du droit	45	176	84	3%	0.3
U0 - Professionnels de la communication et de la documentation	118	452	236	8%	0.3
J6 - Cadres des transports et navigants de l'aviation	173	255	125	4%	0.7
W1 - Formateurs, recruteurs (cadres formation & recrutement)	19	66	44	2%	0.3
A2 - Techniciens et cadres de l'agriculture	32	297	105	4%	0.1
Total	3473	5852	2876	100%	0.6

OEE : offres d'emploi enregistrées

DEE : demandes d'emploi enregistrées

DEFM : demandes d'emploi en fin de mois

Taux de tension O/D (offres demandes) : nombre d'offres d'emploi enregistrées pour une demande enregistrée

1.3.2 Les besoins de recrutement et de main d'œuvre des entreprises : forte baisse du secteur industriel, maintien des besoins dans les fonctions R&D et commerciales

Deux sources donnent des indications sur les intentions de recrutements des entreprises pour une année donnée : l'APEC, à partir d'une enquête auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble des entreprises de la région, et l'Unedic qui réalise, avec le CREDOC, une enquête exhaustive, dite enquête BMO, Besoins en Main d'œuvre, auprès des établissements cotisants. Les 2 enquêtes couvrent le même champ : les entreprises qui cotisent à l'Unedic pour leurs salariés. Les données ci-dessous ne couvrent donc pas le secteur public.

Les données de l'Unedic distinguent les métiers de l'encadrement qui constituent une catégorie plus restrictive que la catégorie des cadres de l'APEC (sont exclus par exemple les formateurs et recruteurs, les personnels de secrétariat de niveau supérieur...). Ainsi d'après l'enquête APEC, les entreprises prévoyaient en 2009 le recrutement de 1 600 cadres tandis que l'enquête BMO identifie seulement 1 260 projets de recrutement pour les métiers de l'encadrement.

Malgré les différences, les 2 sources apportent des informations complémentaires.

Il faut noter ici que les dernières prévisions de recrutement subissent de plein fouet les conséquences de la crise économique actuelle. Les prévisions de l'APEC pour 2008 étaient par exemple de 2 300 cadres et les recrutements effectivement réalisés se sont élevés à 2 240. La baisse serait donc de 29% entre 2008 et 2009. Nous retenons néanmoins ce chiffre particulièrement faible de l'année 2009 car l'APEC ne prévoit pas de réelle amélioration avant 2013.

La situation de la Franche-Comté et des régions limitrophes : forte baisse des recrutements dans l’industrie

D’après les données de l’enquête BMO 2009⁴, sur les 26 200 établissements de Franche-Comté, 4 400, soit 16,8% des établissements, ont exprimé 13 573 intentions de recrutement sur l’année 2009 (ensemble des projets de recrutement, cadres et non cadres). Le nombre de projets de recrutement diminue pour la troisième année consécutive. La plus forte baisse concerne l’industrie manufacturière.

Afin de décrire et situer le marché du travail en région Franche-Comté, nous avons comparé certains indicateurs avec ceux des régions limitrophes, de l’Île de France, pour sa situation particulière, et de la France métropolitaine.

	Part de la population métropolitaine**	Part des projets de recrutements nationaux	Part des établissements recruteurs	Evolution / 2008	Part des établissements déclarant des projets de recrutement par secteur d’activité
Franche-Comté	1,9%	1,4%	16,80%	-6,4	Construction : 21% Industrie : 20,1% Service : 17,6% Commerce : 11,8%
Rhône-Alpes	9,8%	11,8%	19%	-8,6	Const : 18,1% Indus : 17,9% Serv : 20,9% Com : 14,5%
Bourgogne	2,6%	2,1%	16,1%	-6,9	Const : 17,2% Indus : 20,1% Serv : 17,6% Com : 11,9%
Alsace	3%	2,3%	16,3%	-6,4	Const : 19,4% Indus : 20,6% Serv : 16,8% Com : 12,7%
Lorraine	3,8%	2,4%	16%	-7,5	Const : 18,3% Indus : 20,0% Serv : 16,7% Com : 10,4%
Champagne-Ardenne	2,1%	1,6%	16,3%	-8	Const : 21% Indus : 18% Serv : 17,3% Com : 11,1%
Ile-de-France	18,8%	24,1%	16,7%	-4,2	Const : 18,3% Serv : 18,2% Indus : 17,7% Com : 12,1%
France	100%	100%	16,9%	-6,6	Const : 17% Indus : 19% Serv : 18,6% Com : 12,4%

* les 15 métiers qui rassemblent le plus grand nombre de recrutements

** Insee, estimations 2008

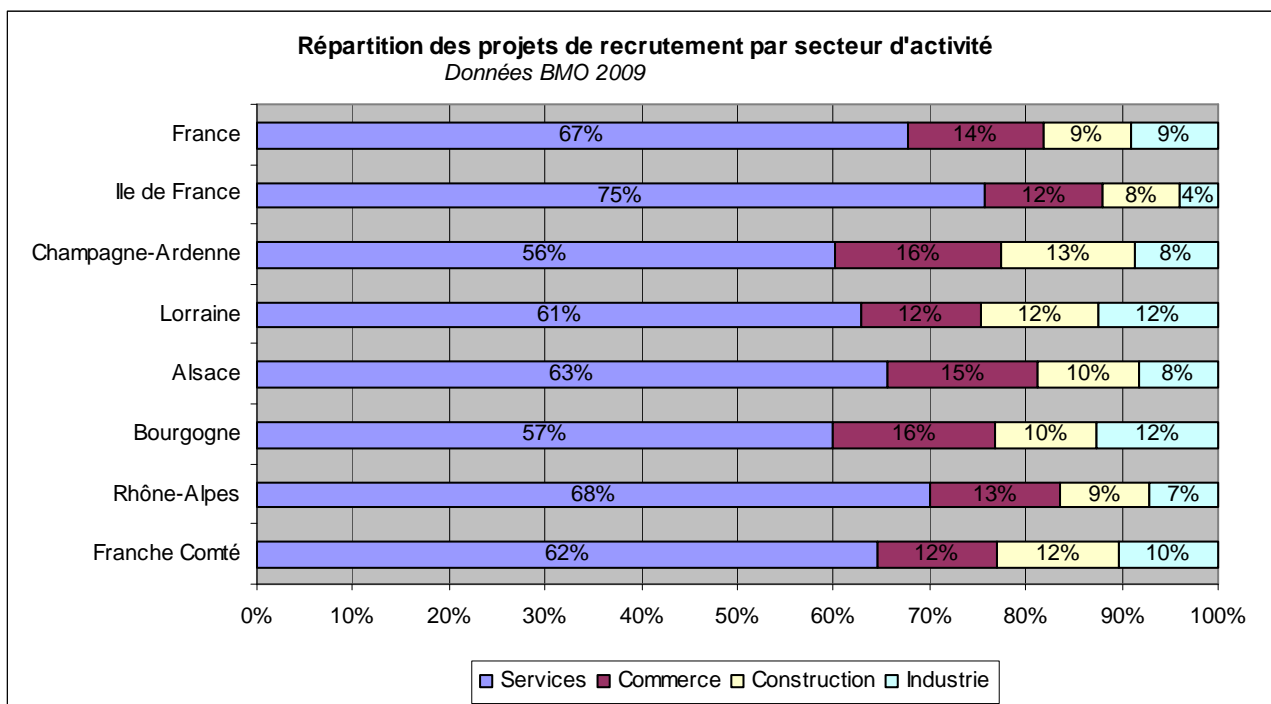
⁴ Source : Observatoire de l’Emploi – Enquête BMO réalisée par l’Assedic auprès de l’ensemble des entreprises cotisantes de la région Franche-Comté.

On notera tout d'abord que la part des établissements ayant des projets de recrutement en 2009 a fortement baissé par rapport à 2008 quelle que soit la région (elle se situait au-dessus de 20% en 2008).

Globalement, en termes de projets de recrutement, les régions retenues, mise à part la région Rhône-Alpes et la région Ile de France, recrutent faiblement par rapport à la part de la population nationale qu'elles représentent. Ceci est particulièrement marqué pour la Lorraine (3,8% de la population mais seulement 2,4% des recrutements) et, dans une moindre mesure, pour la Champagne-Ardenne. La part des établissements qui projettent de recruter dans ces régions se situe légèrement en-dessous de la moyenne nationale sauf à nouveau pour la région Rhône-Alpes.

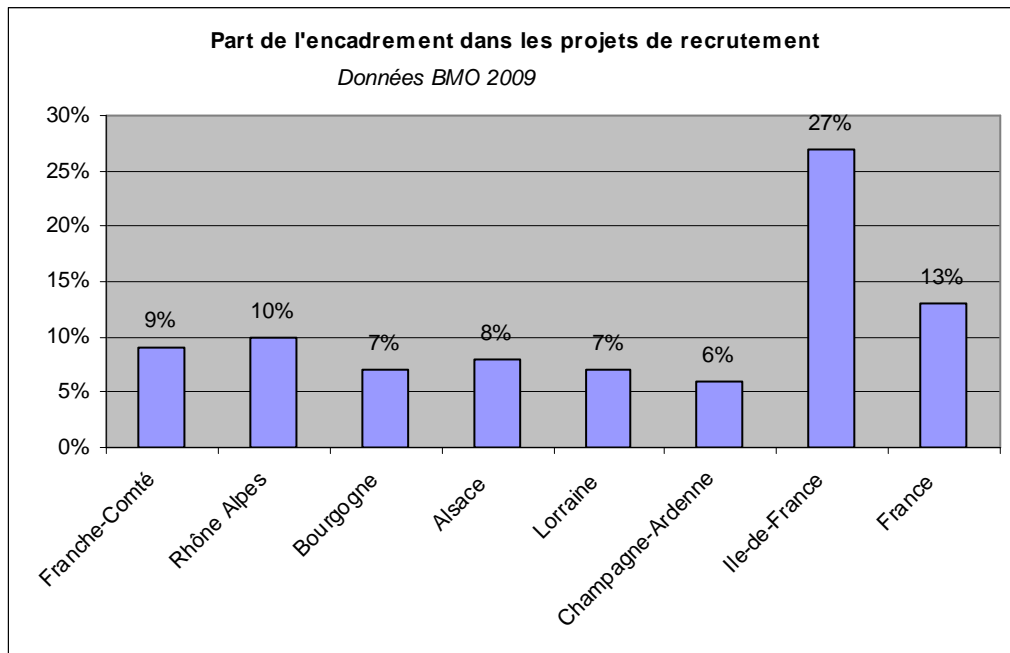
Les principaux secteurs recruteurs, en nombre d'établissements, sont, sur l'ensemble des régions, la construction et l'industrie. Par contre, en nombre de salariés, ce sont avant tout les services, suivis de loin par le secteur du commerce : 67% des projets de recrutement sont issus du secteur des services sur l'ensemble de la France. Alors que la région Franche-Comté et les régions limitrophes se caractérisaient par **la faiblesse du secteur des services et une surreprésentation du secteur industriel**, l'écart par rapport à la moyenne nationale est moins marqué en 2009. L'effondrement des projets de recrutement a touché essentiellement le secteur industriel dont la part a diminué au profit du secteur des services.

L'industrie qui était encore le deuxième secteur recruteur en Franche-Comté en 2008 avec 18% des projets de recrutement est devenue en 2009 le dernier secteur recruteur.



Au niveau des recrutements de cadres plus spécifiquement, ils suivent la faiblesse du nombre de cadres en poste dans la région. Mais, si la part des recrutements de cadres est inférieure à la moyenne nationale (9% en Franche-Comté contre 13% au niveau de la France métropolitaine), elle se situe dans le haut de la fourchette dans laquelle se trouvent les régions limitrophes : de 6% pour la Champagne Ardenne à 10% pour Rhône Alpes.

La part des cadres dans le total des recrutements en Franche-Comté en 2009 apparaît légèrement inférieure à leur part dans le total des effectifs salariés (10% en 2006).



On retrouve la faiblesse de l'encadrement en région Franche-Comté dans l'absence de métier de cadre parmi les 15 métiers qui rassemblent le plus de projets de recrutement pour l'année. La Bourgogne, la Lorraine et la Champagne-Ardenne connaissent la même situation. Les métiers de cadres sont donc fortement touchés par la diminution des projets de recrutement (en 2008, les métiers de cadres commerciaux et technico-commerciaux par exemple étaient parmi les 15 métiers qui recrutaient le plus dans la plupart des régions, la région Franche-Comté se caractérisant par la présence des métiers ingénieurs et cadres techniques de l'industrie dans cette liste).

Classement des familles de métiers de cadres parmi les 15 premiers métiers recrutés en 2009 : le chiffre indique le n° de classement du métier correspondant dans les 15 métiers pour lesquels les prévisions de recrutement sont les plus importantes pour l’année 2009. Ainsi, par exemple, en France, les cadres commerciaux et technico-commerciaux se classent au 12^{ème} rang par le nombre de projets de recrutement pour 2009. L’absence de classement signifie que la famille de métiers ne se trouvent pas dans les 15 premiers. En Franche-Comté, aucun des métiers de cadre ne se trouvent dans les 15 premiers métiers en terme de volume de recrutement pour 2009.

	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Ingénieurs et cadres spécialistes de l’informatique (sauf technico-commerciaux)	Ingénieurs et cadres d’étude et de recherche	Ingénieurs et cadres techniques de l’industrie	Cadres administratifs, comptables et financiers
Franche-Comté					
Rhône-Alpes	13	7			
Bourgogne					
Alsace	10				
Lorraine					
Champagne-Ardenne					
Ile-de-France	4	1	7		11
France	12	6	15		

Source : Enquête BMO 2009

De façon plus marquée encore, l’APEC prévoit 1 600 recrutements en 2009⁵ (contre 2 300 en 2008, soit -29%), dont 56% dans le secteur des services (42% en 2008), 29% dans le secteur de l’industrie (48% en 2008). La part du secteur de l’industrie enregistre donc une très forte baisse. Viennent ensuite les secteurs du commerce et de la construction avec 8% et 7% respectivement des prévisions de recrutement.

Le retournement du secteur de l’industrie auquel on pouvait s’attendre en 2008 a donc bien eu lieu, la région ayant été durement impactée, dans le secteur de l’automobile en particulier.

Les projets de recrutement de cadres par fonction : confirmation de la chute du secteur de l’industrie en Franche-Comté

L’analyse par fonction issue des données de l’APEC montre à nouveau la chute des recrutements dans le secteur industriel en Franche-Comté. Ainsi :

- la **Production industrielle et chantier** représentait près du quart des recrutements réalisés en 2007 et prévus en 2008, alors que cette fonction représente moins de 10% des projets de recrutement en 2009 ;

- la première fonction qui devrait recruter en 2009 est la **Recherche & Développement**, fonction qui était déjà en forte augmentation entre 2007 et 2008 ;
- la part des recrutements prévus dans les fonctions de **l’Informatique** reste particulièrement faible, 1% contre 13% au niveau national.

Recrutements par fonction	Prévisions 2009	2008	
	Franche-Comté	Franche-Comté	France
Production industrielle, chantier	9%	11%	10%
R&D	27%	30%	17%
Commercial	23%	22%	21%
Services Techniques	4%	10%	7%
Finance	3%	5%	9%
Administration	17%	11%	12%
Exploitation tertiaire	13%	9%	9%
Direction	3%	1%	2%
Informatique	1%	1%	13%
Total	100%	100%	100%

Source : APEC

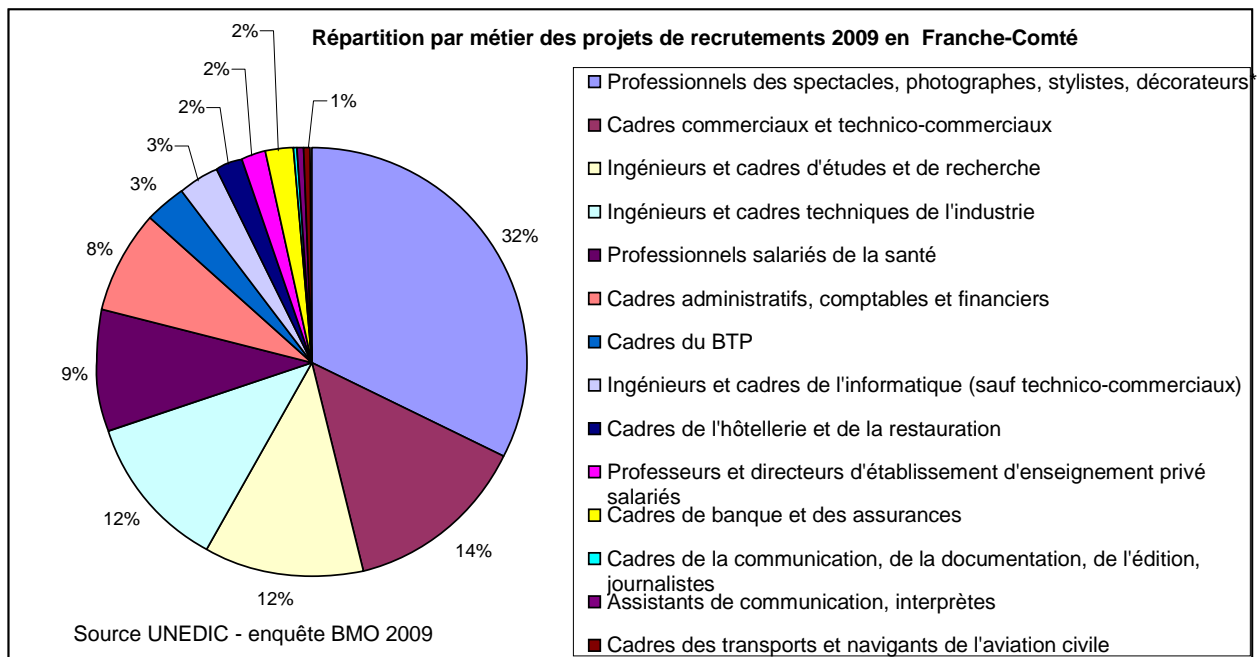
La fonction commerciale est globalement la fonction la plus importante en termes de recrutement, jusqu’à plus d’un recrutement sur 4 en Rhône Alpes et Bourgogne. Et si la Franche-Comté a vu la part des emplois de production industrielle chuter, ce n’est pas le cas de la Champagne Ardenne et de la Lorraine où ces recrutements restent les plus importants. On retrouve également la spécificité de l’Île de France avec une prédominance des recrutements dans les fonctions de l’informatique.

Recrutements par fonction	Prévisions 2009					
	Rhône-Alpes	Bourgogne	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne	Ile de France
Production industrielle, chantier	10%	10%	8%	22%	31%	9%
R&D	18%	19%	30%	17%	19%	15%
Commercial	26%	26%	25%	20%	13%	17%
Services Techniques	5%	7%	7%	6%	8%	5%
Finance	11%	8%	8%	4%	6%	9%
Administration	8%	11%	9%	10%	15%	12%
Exploitation tertiaire	11%	15%	7%	13%	6%	7%
Direction	2%	2%	2%	0%	2%	1%
Informatique	9%	2%	4%	8%	2%	25%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : APEC

L'analyse par métier de l'encadrement : plusieurs métiers en tension

Selon l'enquête BMO, les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie ne constituent plus en 2009 le métier le plus recherché en région Franche Comté. Il est dépassé par les cadres commerciaux et technico-commerciaux et les ingénieurs et cadres d'études et de recherche.



Hormis les professionnels des spectacles, photographes, stylistes, décorateurs (hors du champ retenu) pour lesquels les entreprises trouvent le personnel dont elles ont besoin (mais ce sont à plus de 50% des emplois saisonniers), les recrutements sont difficiles pour les métiers de cadre les plus demandés : cadres commerciaux et technico-commerciaux, ingénieurs et cadres d'études et de recherche, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie. La situation est particulièrement difficile pour les cadres de l'hôtellerie et de la restauration (mais cette situation n'est pas spécifique à la Franche Comté) et pour les professeurs et directeurs d'établissement d'enseignement privé. Ce dernier cas s'explique moins bien, d'autant plus que les données 2008 ne faisaient pas apparaître de difficultés de recrutement particulières.

Nombre de projets de recrutement 2009 pour les métiers de cadres	Projets de recrutements 2009	% de recrutements avec difficulté
<i>Professionnels des spectacles, photographes, stylistes, décorateurs*</i>	407	6%
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	176	58%
Ingénieurs et cadres d'études et de recherche	150	45%
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	148	60%
Professionnels salariés de la santé	114	55%
Cadres administratifs, comptables et financiers	99	36%
Cadres du BTP	39	34%
Ingénieurs et cadres de l'informatique (sauf technico-commerciaux)	38	13%
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	26	80%
Professeurs et directeurs d'établissement d'enseignement privé salariés	25	100%
Cadres de banque et des assurances	25	0%
Cadres de la communication, de la documentation, de l'édition, journalistes	3	ns
Assistants de communication, interprètes	5	Ns
Cadres des transports et navigants de l'aviation civile	8	ns
Total	1261	

* dont plus de 50% sont liés à une activité saisonnière

Source : Enquête BMO 2009

1.3.3 La répartition des recrutements sur le territoire : prédominance du Doubs et du Territoire de Belfort

1 260 projets de recrutement ont été déclarés en Franche-Comté pour 2009, selon le champ des fonctions d'encadrement retenu par l'UNEDIC. Ces recrutements se répartissent inégalement sur le territoire :

Projets de recrutement 2009

	DOUBS	HAUTE-SAONE	JURA	TERRITOIRE DE BELFORT	REGION FC	%
Cadres administratifs, comptables et financiers	33	19	26	20	99	8%
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	80	24	36	36	176	14%
Cadres de la banque et des assurances	20	4	0	0	25	2%
Cadres de la communication, de la documentation, de l'édition, journalistes	3	0	0	0	3	0,2%
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	26	0	0	0	26	2%
Cadres du BTP	15	11	9	4	39	3%
Ingénieurs et cadres d'études et de recherche	62	15	15	57	150	12%
Ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique (sauf technico-commerciaux)	17	0	0	21	38	3%
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	86	7	9	45	148	12%
Professeurs et directeurs d'établissement d'enseignement privé salariés	8	0	4	13	25	2%
Professionnels des spectacles, photographes, stylistes, décorateurs	201	8	67	131	407	32%
Professionnels salariés de la santé (médecins, dentistes, pharmaciens, vétérinaires, etc.)	59	22	30	3	114	9%
Assistants de la communication, interprètes	5	0	0	0	5	0,4%
Total	621	111	197	333	1261	100%

Source : UNEDIC - Enquête BMO 2009

49% des projets de recrutement sont recensés dans le Doubs, 26% dans le Territoire de Belfort, 16% dans le Jura et 9% en Haute-Saône. Cela reflète la prédominance de quelques bassins d'emplois dans la région : Belfort, Besançon et Montbéliard en particulier.

1.3.4 Des difficultés de recrutement importantes : la perception des intermédiaires du marché du travail

Selon les données de l'enquête BMO 2009, **près de 36% des projets présenteraient des difficultés de recrutement.** Comme nous l'avons vu ci-dessus, **les métiers dans lesquels les projets de recrutement sont les plus importants connaissent des tensions.**

En effet, la région Franche-Comté cumule plusieurs points faibles :

- un secteur jusque-là prédominant, le secteur industriel, peu attractif aux yeux des jeunes diplômés qui préfèrent s’orienter vers le secteur des services,
- de nombreuses PME que délaissent également les jeunes diplômés au profit des grands groupes,
- des salaires faibles comparés à d’autres régions. D’après les études de l’INSEE, les salaires seraient inférieurs de 10% environ, à qualification comparable,
- une région de petite taille, qui restreint les perspectives de carrières des professionnels en poste dans ces entreprises,
- une région qui souffre globalement d’un déficit d’attractivité.

Des postulants avec un niveau de qualification et une expertise insuffisants

La région Franche-Comté se caractérise par un faible nombre d’offres d’emploi cadre mais aussi par des difficultés à répondre à ces offres d’emploi. Les responsables parviennent difficilement à pourvoir les postes d’encadrement notamment dans certains métiers très techniques et de haut niveau dans l’industrie, ou encore pour certains postes de cadres ou directeurs commerciaux selon l’APEC. Il y a à la fois un déficit de candidats mais surtout un désajustement qualitatif, certains candidats ne présentent pas les compétences ou aptitudes requises par les employeurs.

Ainsi, à l’APEC, depuis la mi-2007, le nombre de candidats par offre déposée a baissé d’environ 30%. Ceci traduit-il une amplification de l’évasion des jeunes diplômés franc-comtois vers certaines régions frontalières ou vers l’Ile-de-France... ? Une partie des jeunes qui se forment en Franche-Comté repartent dans leur région d’origine et ne répondent donc pas aux offres d’emplois cadres proposées en région. La question de l’image et de l’attractivité de la région est à nouveau posée.

Des difficultés plus marquées pour les PME

Ce sont les PME qui enregistrent le plus de difficultés de recrutement. Les grandes entreprises parviennent à attirer des jeunes diplômés et des cadres expérimentés car elles bénéficient d’une notoriété importante, elles sont perçues comme formatrices, on parle de « grandes écoles d’entreprise », elles sont un tremplin dans le déroulement de carrière et offrent des perspectives au sein du groupe. Mais, si de nombreux candidats postulent, grâce également à leur réseau interne, elles ne parviennent pas pour autant à fidéliser leurs cadres sur la région qui restent rarement en poste plus de 2 ou 3 ans.

Des emplois et des entreprises peu visibles

Les intermédiaires du marché du travail soulignent que **les emplois de cadre existants dans les entreprises de Franche-Comté sont finalement peu visibles**. Cette absence de visibilité est due principalement à deux phénomènes :

- l’absence de visibilité des offres d’emploi : les intermédiaires du marché du travail constatent que les sièges sociaux des entreprises et grands groupes n’étant pas situés en Franche-Comté, les offres d’emploi passent peu par eux. Les recrutements se font au niveau du siège et par le réseau interne à l’entreprise ou au groupe.
- **L’absence de communication des entreprises elles-mêmes**⁶. Or, le marché de l’emploi est devenu très concurrentiel, les jeunes diplômés ont notamment accès à une multitude d’informations et recherchent les différentes opportunités existantes au travers des sites internet, ils sont et doivent être particulièrement mobiles. Cette compétition est encore renforcée sur les profils pour lesquels la demande est supérieure à l’offre tels que les ingénieurs. Il est alors indispensable aux entreprises de se rendre visibles des postulants.

On peut ajouter à cela que les intermédiaires du marché du travail manquent d’éléments pour apprécier l’adéquation offre/demande d’emploi aujourd’hui car il y a peu de connaissance des compétences recherchées par les entreprises et peu de vision anticipatrice (GPEC).

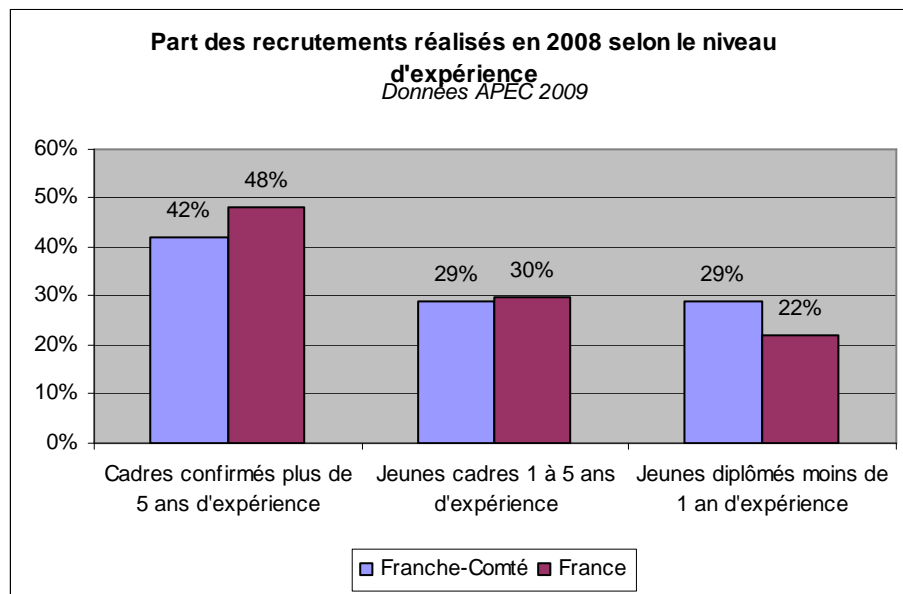
Une mobilité accrue des cadres, défavorable aux régions de petite taille

Pour améliorer leurs perspectives d’évolution professionnelle, les cadres doivent aujourd’hui être mobiles : se délocaliser, aller travailler au siège social, partir à l’étranger... Ces exigences sont particulièrement importantes en début de carrière. Les jeunes diplômés sont donc fortement incités à changer de région. L’Île de France exerce une forte attraction sur les diplômés du supérieur par le nombre d’emplois qu’elle propose et la présence de nombreux sièges sociaux. Mais, si elle est pour beaucoup un passage obligatoire, les parcours professionnels se construisent aussi avec les régions et, l’attractivité de la région elle-même est un critère déterminant : climat, environnement, équipements...

⁶ L’APEC note, par exemple, que pratiquement aucune entreprise n’a souhaité se présenter sur leur site, alors que celui-ci leur est ouvert et leur permet de décrire leur activité, leur politique de recrutement et de mettre en valeur leurs principaux atouts.

1.3.5 Le profils des recrutés : une faible proportion de jeunes diplômés dans les prévisions

La région Franche-Comté se caractérise par la relative faiblesse de la part des jeunes diplômés dans les intentions de recrutement de cadres pour une réalisation finalement plus élevée que la moyenne nationale : 16% d'intentions de recrutement de jeunes diplômés en 2008 pour 29% des recrutements finalement réalisés (22% sur la France entière). Ce décalage entre l'intention et la réalité de recrutement s'explique t-il par la difficulté à trouver des professionnels expérimentés sur le territoire qui conduit les employeurs à se tourner finalement vers les jeunes diplômés ?



Les prévisions pour 2009 sur la région Franche-Comté sont de 18% de recrutements de jeunes diplômés, 32% de jeunes cadres et 50% de cadres confirmés.

Parmi les régions limitrophes, la région Franche-Comté est la région qui a recruté la part la plus importante de jeunes diplômés, suivie de la Lorraine qui se caractérise également par des prévisions (16% de JD prévus en 2008) bien en-dessous de réalisations (28% de JD effectivement recrutés). Dans les autres régions, la part des recrutements de jeunes diplômés avec moins de 1 an d'expérience se situe entre 20 et 23%. Dans toutes des régions, ce taux est en diminution dans les prévisions de 2009 : 14% en Lorraine, 15% en Champagne Ardenne, 16% en Alsace, 18% en Bourgogne, 19% en Ile de France, 20% en Rhône Alpes.

En nombre de recrutements, sur une prévision de 1 600 recrutements de cadres, il y aurait alors 290 postes environ ouverts aux jeunes diplômés de moins de 1 an d'expérience, 500 ouverts aux jeunes cadres de 1 à 5 ans d'expérience et 800 aux cadres confirmés de plus de 5 ans d'expérience.

On sait par ailleurs que **tous les jeunes diplômés de niveaux bac+4 et plus n'accèdent pas directement au statut de cadre. Au niveau national, 70% d'entre eux ont un statut de cadre un an après leur diplôme**, mais 60% seulement des diplômés de l'université contre 72% des diplômés des écoles de commerce et de gestion et 92% des diplômés des écoles d'ingénieurs.

L'APEC recueille également des données sur les promotions au statut cadre : après une augmentation en 2007, leur nombre serait en diminution en 2008.

L'accès aux fonctions cadres est donc majoritairement ouvert à des professionnels confirmés, disposant d'au moins 5 ans d'expérience. Cela est cependant variable selon les familles de métiers et les fonctions occupées, même si l'on ne dispose pas de données chiffrées sur ce point.

Au niveau national les jeunes diplômés et jeunes cadres représentent, en 2008, 52% des recrutements (22% jeunes diplômés et 30% jeunes cadres) et les cadres confirmés 48%. La région Franche-Comté recrute donc plus de jeunes.

Enfin, la question d'une certaine inadéquation entre les formations existantes et les emplois offerts peut être posée.

Le diagnostic est connu depuis longtemps. Ainsi, selon l'INSEE, « depuis plusieurs décennies, les formations tertiaires ont connu un essor important en relation avec l'évolution de l'économie. Or, le poids du tertiaire est moins important en Franche-Comté que dans toutes les autres régions. Fin 2003, la région compte 66% d'emplois salariés tertiaires, soit 9 points de moins qu'au niveau national. Depuis 1998, cet écart s'est réduit d'un point et demi. Malgré une recherche croissante d'adéquation entre les formations et le tissu économique, la région n'offre pas suffisamment de débouchés pour maintenir des jeunes ayant reçu une formation supérieure tertiaire ou en attirer⁷ ».

1.3.6 Des initiatives engagées localement par les intermédiaires du marché du travail et de la formation pour rapprocher l'offre et la demande d'emploi

Certaines structures (Maison de l'Emploi du Pays de Montbéliard et Maison de l'Information sur la Formation et l'Emploi) ont mis en place des actions d'accompagnement des jeunes diplômés via un dispositif de **parrainage**, notamment pour aider des jeunes qui sortent avec un bac + 5 (en psycho, sciences humaines...) à accéder à certaines offres d'emploi.

Des actions sont menées également pour **favoriser « l'élargissement des choix professionnels »** et amener des diplômés vers des métiers auxquels ils ne se destinent pas nécessairement spontanément, en fonction de leur cursus de formation. Ces approches supposent une approche très fine des compétences requises dans les métiers.

⁷ INSEE, dossier attractivité en Franche-Comté.

D’autres actions menées pour **mieux faire connaître le marché du travail local, informer sur les métiers en tension, les opportunités de carrière** etc. restent cependant encore peu ciblées spécifiquement sur les métiers d’ingénieurs et cadres.

Un travail très important de **sensibilisation des jeunes scolarisés sur la nécessité d’accéder à l’enseignement supérieur** est à effectuer sur certains territoires. C’est particulièrement le cas par exemple sur certains bassins industriels comme Montbéliard, qui ont un passé très ancré, voire une culture mono-sectorielle, et où la culture dominante n’encourage pas les jeunes à effectuer des formations supérieures qui leur seront pourtant nécessaires pour parvenir à s’insérer et accéder aux métiers les plus qualifiés.

1.4 – La formation

1.4.1. Le panorama de la formation supérieure en région Franche-Comté

On notera que les sources utilisées dans les analyses qui suivent sont multiples (données issues de fichiers de la statistique publique, notamment du MENSUR, données issues d’enquêtes) et que les années analysées peuvent être hétérogènes.

Quelques données-clés

- En 2006-2007, 32 125 étudiants inscrits en Franche-Comté dans l’enseignement supérieur contre 33 226 en 2005-2006, soit une diminution de – 3,3% et une quasi-stagnation par rapport à 2001 (+0,2%)
- 23 sites d’enseignement supérieur - dont 5 sites universitaires - implantés dans les quatre départements, avec une prédominance très forte dans le Doubs
- 9 509 bacheliers francs-comtois pour la session de 2006, 9 448 pour celle de 2005, soit une légère augmentation
- 75,6% des bacheliers inscrits dans l’enseignement supérieur
- environ 10% des étudiants d’un établissement franc-comtois ayant une période d’études à l’étranger
- un enseignement supérieur qui s’appuie sur un système de recherche composé de 27 laboratoires de l’UFC et 4 écoles doctorales.

Les effectifs et les diplômés de l'Université et des principaux établissements de l'enseignement supérieur

	Total inscrits 2007-2008	Diplômés 2006-2007			
		Licence pro	Licence ou équiv.	Master ou équiv.	Doctorat
UFR SJEPEG (Sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion)	1 920		309	115	7
IAE (Institut d'Administration des entreprises)	181			50	
UFR SLHS (Sciences du langage, de l'homme et de la société)	4 178	29	738	244	31
UFR ST (Sciences et techniques)	2 358	68	428	207	55
UFR SMP (Sciences médicales et pharmacie)*	3 517	13		17 (+ 270 Méd et pharm)	10
UFR STGI (Sciences, techniques et gestion de l'industrie)	1 214		138	113	7
UFR STAPS (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives)	694	18	195	41	
IUFM	1 292		165	123	
ISIFC	106			34	
ENSMM	950			350	30
UTBM	2 300			530	133
ENIL-ENILBIO-ISBA**	600	30			
IUT Besançon-Vésoul	1 327	164			
IUT Belfort-Montbéliard	1 535	114			
IMEA	130		25		
IPAG	31				
Magestic	27		10		
EGC	26		3		
ESTA	166			32	
ISA	170		20		
Total	22 719	430	2031	1856	273

* On notera également ici la Masterisation à venir de la formation infirmière qui se fera alors, pour le niveau Master tout du moins à l'Université de médecine, tandis que le diplôme actuel pourrait aller vers une reconnaissance de niveau Licence.

** Le nombre de diplômés ne concernent ici que 2 des licences pro. Les formations entièrement suivies par l'université de Franche Comté (Licence pro et Master) sont comptabilisées dans les effectifs de diplômés de l'université.

Des évolutions marquantes dans l'enseignement supérieur franc-comtois

L'Université compte 19 519 étudiants (y compris l'IUFM⁸) à la rentrée 2007, dont 3 566 nouveaux bacheliers.

Depuis 2003-2004, ses effectifs sont en diminution.

La chute des effectifs à l'université de FC

Depuis plusieurs années, les effectifs de l'UFC diminuent. Sur la période 2003 – 2004, ils ont baissé de – 14%, avec une chute sensible sur les deux dernières années universitaires.

2003 - 2004	2004 - 2005	2005 - 2006	2006 - 2007	2007 – 2008⁹
20718	20541	20253	19017	18227
	-0,9%	-1,4%	-6,1%	-4,2%

Source : Repères (UFC)

Cette diminution frappe les filières scientifiques et techniques et bien plus encore la filière SLHS (500 étudiants cette année, toutes années confondues) dont les effectifs s'effondrent.

Pour la filière SLHS, la réforme LMD a accentué ce phénomène.

Ceci vaut aussi pour les autres filières et peut s'expliquer, au moins en partie, par un facteur social. En effet, dans la région, la proportion de boursiers est très importante. Or la réforme LMD a rajouté une année (passage de Bac+4 à Bac +5), ce qui induit un coût financier de la poursuite d'étude très élevé.

En revanche, les effectifs de la filière santé médecine sont en forte augmentation, tendance qui va encore se poursuivre.

Des acteurs de la formation ont toutefois souligné que ce rééquilibrage des filières correspond aux préoccupations européennes.

⁸ L'IUFM a été intégré à l'université en 2008. Il compte 1 292 étudiants.

⁹ Hors IUFM qui a été intégré à l'université en 2008. Il compte 1 292 étudiants.

Globalement, les évolutions en Franche-Comté sont les mêmes qu’au niveau national mais plus marquées. Il y a une baisse démographique, mais qui est partiellement compensée par l’augmentation du nombre de bacheliers. Il y a également des arrêts à la fin de chaque semestre, ce qui n’existait pas avant avec les évaluations annuelles.

Globalement, les bacheliers se tournent aujourd’hui vers d’autres formations : les formations sanitaires et sociales, les écoles de commerce, les écoles d’architecture et d’art ainsi que les IUT qui enregistrent une forte augmentation des candidatures.

Un nombre élevé de licences pro

Les licences pro sont proposées par la quasi-totalité des acteurs habilités à délivrer ce diplôme. Suite au passage au système LMD, leur nombre a doublé à l’UFC, passant de 20 à 44. Par exemple, dans le domaine des sciences et techniques de l’UFC, on en dénombre plus de vingt qui couvrent un très large éventail de spécialités. Certaines sont également accessibles par la formation continue.

Elles couvrent très largement les domaines de formation existant dans la région.

Toutefois, certains acteurs de la formation se demandent si ce développement très important des licences pro n’entraîne pas une sur-sollicitation des professionnels, notamment compte tenu du tissu industriel franc-comtois de PME-PMI qui n’ont pas toujours la disponibilité interne, voire les compétences pour encadrer et accompagner un stagiaire.

Une présence importante des filières d’apprentissage

Les établissements qui permettent le suivi de cursus par la filière apprentissage sont très diversifiés :

- L’UFC avec une douzaine de diplômes de niveau II et niveau I
- Les CFAI Nord FC et Sud FC avec des formations ingénieurs de niveau I
- L’ISA des CCI (CFA qui fédère les 4 écoles de commerce) avec deux titres de niveau II et un de niveau III (que l’ISA souhaite voir pris en compte car il permet des évolutions rapides sur des emplois cadres dans la grande distribution)
- L’institut d’administration des entreprises avec une licence pro
- Les IUT : Vesoul avec deux licences pro, Besançon avec une licence pro, Belfort - Montbéliard avec deux licences pro
- Le CFA agricole de Vesoul avec une licence pro et le CFA agroalimentaire de Poligny avec deux licences pro.

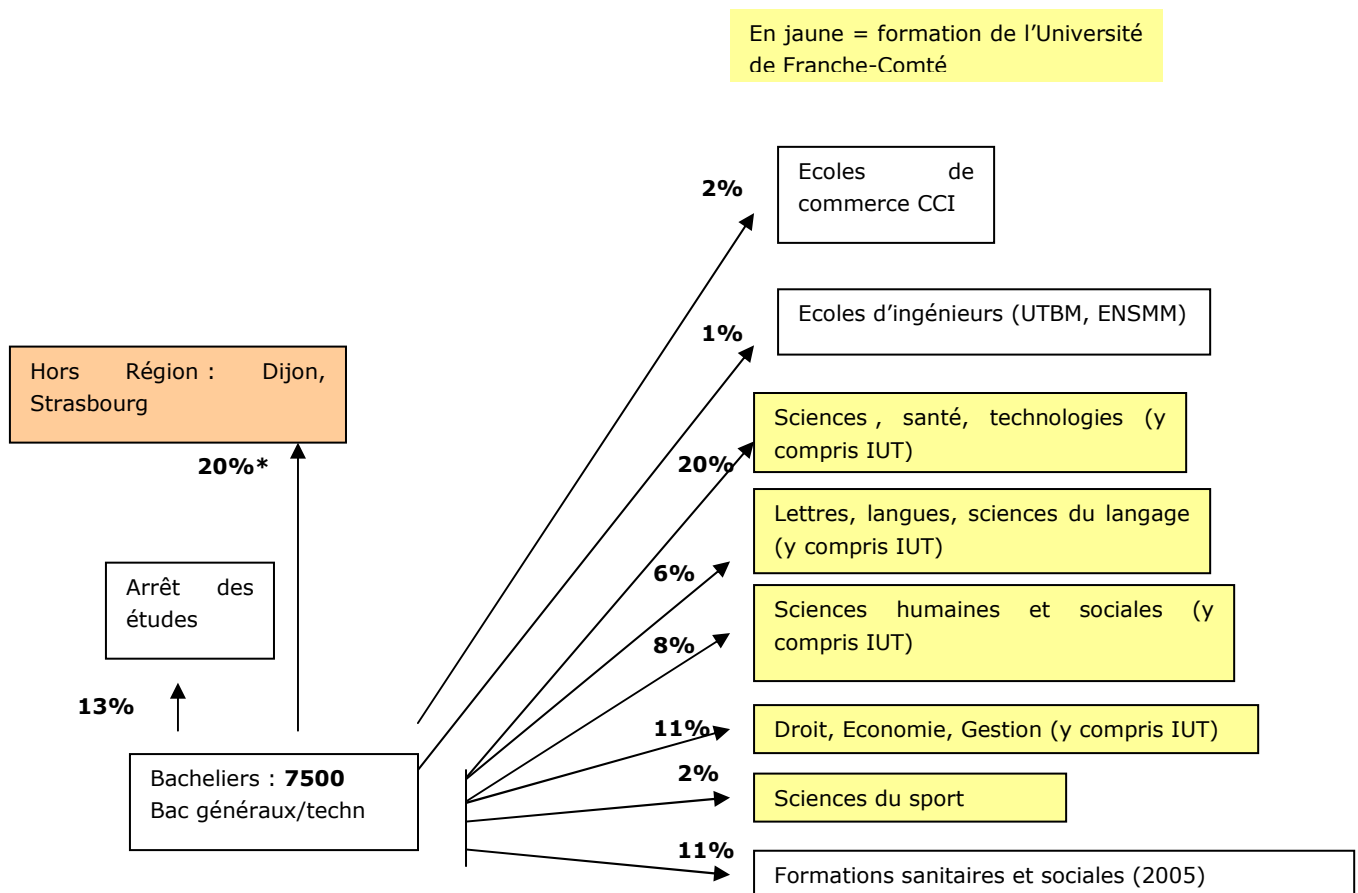
Les écoles de commerce expliquent qu’elles répondent, avec l’apprentissage, à la demande des jeunes. Elles entendent aussi suivre le mouvement de développement de l’apprentissage en enseignement supérieur. Les CCI ont créé en 2003 un CFA régional consulaire « hors murs », l’ISA, dont les effectifs d’apprentis ont évolué de 51 en 2003 à 180 en 2008. Notons qu’à la dernière rentrée, trois entreprises du secteur automobile se sont désistées pour l’accueil de trois jeunes apprentis, ce qui pourrait être une conséquence des difficultés économiques actuelles.

1.4.2. Les étudiants en Franche-Comté

Le devenir des bacheliers 2007

Les flux des bacheliers vers les formations supérieures

Le graphique ci-dessous représente les flux des bacheliers généraux et technologiques de Franche-Comté vers les formations supérieures de cette même région. Environ 20% de ces bacheliers intègrent un cursus hors région : Licence ou Classe préparatoire aux grandes écoles majoritairement, mais aussi écoles d'ingénieurs, écoles spécialisées (art, communication, architecture,...). Inversement, 11% des nouveaux bacheliers entrant à l'Université de Franche-Comté sont originaires d'une autre région. Nous n'avons pas noté ici les classes préparatoires aux grandes écoles de Franche-Comté car l'effectif est globalement faible et les élèves peuvent être d'origines géographiques diverses.



Sources : Enquête du Rectorat sur le devenir des bacheliers, Observatoire de la vie étudiante de l'université, Les écoles de formations sanitaires et sociales - DREES, les écoles de commerce et d'ingénieurs.

* 20% des répondants à l'enquête mais avec un taux de réponse de 76% sur l'ensemble des bacheliers.

Environ 2/3 des bacheliers accèdent à une formation supérieure en région Franche-Comté.

Une très large majorité de bacheliers généraux parmi les départs de l’académie

Un jeune bachelier franc-comtois sur cinq (19%) poursuit des études hors académie. Les départs les plus nombreux concernent les bacs généraux (71% des départs) et en particulier les « S ».

35% des bacheliers motivent leur départ par l’inexistence de la formation en Franche-Comté (est-ce la réalité ?) et 29% par la renommée de l’établissement ou de la formation (cité surtout par les bacheliers généraux ou technologiques). En revanche, seuls 4% invoquent leur non admission dans une section de l’académie. Il s’agit donc bien a priori d’un choix délibéré de quitter l’académie pour un grand nombre de bacheliers (dont une majorité est susceptible de suivre des études supérieures longues).

La concurrence des régions limitrophes¹⁰

60% des bacheliers qui sortent de l’académie partent étudier dans des académies proches régionalement (Dijon, Strasbourg, Lyon).

Le choix du parcours va beaucoup dépendre de l’image de l’établissement et notamment de l’université. L’université de Franche-Comté n’a pas une bonne image dans certains domaines. Ainsi, les jeunes préfèrent partir faire leur formation en droit à Strasbourg ou à Dijon mais pas à Besançon.

La stratégie des familles est aussi d’envoyer les étudiants là où il y a un vivier d’emplois important.

La stratégie de choix des DUT ou des BTS

Des acteurs de la formation considèrent que les jeunes ont des projets à court terme et préfèrent les études courtes, ou du moins n’envisagent pas immédiatement des formations plus longues. Dans certains cas, ils commenceront par un DUT, pour ensuite intégrer une école d’ingénieur et ne suivront pas le cursus direct vers l’école d’ingénieur.

Un diagnostic sur quelques élèves en échec en L1 révèle qu’une partie d’entre eux étaient là parce qu’ils n’avaient pas eu de place en BTS ou n’avaient pas trouvé d’entreprise pour être en apprentissage. L’entrée à la fac est alors une stratégie d’attente ou un choix par défaut.

Les BTS sont nombreux dans la région. Ils captent les bacheliers, surtout des bacs pro maintenant et beaucoup moins des bacs généraux dans les BTS. En même temps, les BTS ne sont pas « pleins » (alors qu’historiquement la région avait des

¹⁰ Un complément sera apporté sur l’analyse de l’offre de formation Suisse.

BTS de haut niveau Bois, Bijouterie... qui étaient très demandés par des élèves qui venaient de loin).

Les choix se font aussi en fonction des besoins des entreprises.

Une origine géographique des étudiants très diversifiée

L’origine géographique des étudiants inscrits dans un établissement d’enseignement supérieur franc-comtois peut varier fortement en fonction de nombreux critères :

- Le diplôme universitaire
- La voie de formation (traditionnelle ou apprentissage)
- Le domaine de formation ou le type d’établissement
- La domiciliation du jeune
- L’accessibilité...

Une majorité d’étudiants franc-comtois dans les formations les plus répandues et l’apprentissage

Sur la base des informations recueillies, les étudiants originaires de Franche-Comté sont très majoritaires :

- dans les domaines de formation universitaires académiques auxquels forment toutes les universités du pays
- parmi les inscrits en licence
- en apprentissage (au total 1 920 jeunes¹¹ en 2006-2007), ce qui est surtout le cas des diplômes pour lesquels l’accès se fait au niveau Bac (ISA des 4 CCI). Ceci peut s’expliquer par l’organisation de l’alternance (2 jours école / 3 jours entreprise), qui n’autorise pas de longs déplacements, l’entreprise d’apprentissage devant être facilement accessible du domicile du jeune et donc implantée localement ; par exemple, à l’ISA, 163 apprentis sur 180 sont originaires de la région à la rentrée 2008.
- Globalement, pour les diplômes accessibles au niveau bac dans les écoles de commerce (70 à 75% de jeunes francs-comtois selon l’établissement).

Des établissements et des diplômes dont l’attractivité est nationale

L’accueil d’étudiants qui sont originaires d’une autre région est très significatif :

- Dans les écoles d’ingénieurs (qui délivrent des diplômes nationaux)
 - 75% pour l’UTBM, ratio élevé qui peut entre autre s’expliquer par sa notoriété marquée dans le secteur de l’automobile ;
 - plus de 90% à l’ENSMM, qui bénéficie d’une forte notoriété au niveau national ;
 - dans une moindre mesure pour l’ISIFC, dont environ 30% de ses étudiants sont originaires d’autres régions.

¹¹ Ce chiffre inclut aussi les niveaux III (source : Zoom janvier 2008, n°9).

- Pour les masters qui, d’une façon générale, ont vocation à permettre une insertion nationale des diplômés. Cette tendance est très marquée pour les masters qui ne sont préparés que dans un tout petit nombre d’établissements au niveau national. Citons par exemple, pour l’UFR STGI, le Master Produits et Services Multimédia (l’un des 3 qui existent en France), le Master Qualité des Eaux ou Géologie appliquée. Citons aussi la certification de niveau master « Affaires internationales » délivrée par l’ESA.
- Les licences « rares » au niveau national (par ex. la licence Traitement et Gestion des Déchets qui est l’une des deux qui existent en France), contrairement aux licences « classiques » qui ont un recrutement beaucoup plus régional comme déjà noté.

Il est intéressant d’avoir un éclairage particulier sur les jeunes originaires de régions limitrophes.

Pour les établissements pour lesquels on dispose de données, les pourcentages de jeunes originaires de Bourgogne, d’Alsace ou encore de Lorraine peuvent atteindre un quart des étudiants (par ex. pour l’UFC ou pour l’UTBM). L’ESTA recrute également 40% dans les régions voisines de la Franche-Comté. Des acteurs de la formation soulignent que les flux provenant du sud (Bourgogne, Rhône-Alpes) sont plus rares que ceux du Nord. Par exemple, l’absence de liaison ferroviaire Lons-le-Saunier – Dijon ne favorise pas la venue de jeunes de Bourgogne. Même si la question de l’accessibilité peut aussi jouer pour Rhône-Alpes, la problématique est certainement différente car cette région a un dispositif d’enseignement supérieur très important (et occupe le deuxième rang pour les effectifs d’étudiants en France).

Enfin, un rayonnement international recherché par les établissements

Les établissements, qui délivrent des diplômes de niveau Bac + 5 déploient dans leur grande majorité une stratégie d’attractivité d’étudiants étrangers. :

- L’UTBM accueille ainsi près de 10% d’étudiants étrangers et a récemment créé l’Université de Technologie Sino-Européenne en partenariat avec l’université de Technologie de Shanghai.
- L’ENSMM a créé un diplôme binational avec la Fachhochschule de Karlsruhe.
- L’IMEA réserve un quota d’étudiants étrangers dans son master.
- A l’UFC, le pourcentage des étudiants étrangers est de 11% en 2007-2008, chiffre relativement stable. Malgré une baisse de leur nombre, les étudiants africains, historiquement nombreux, sont surreprésentés et les européens et américains sont sous-représentés comparativement aux données nationales. Toutefois, la part des européens est en légère augmentation et lorsque les jeunes viennent dans le cadre d’un programme d’échanges international, les

« Erasmus » sont les plus représentés (136 jeunes pour 166 jeunes d’un programme international) et par nationalité les américains et les européens.

- Pour ce qui concerne l’ISIFC (qui forme des ingénieurs en génie biomédical), 30% de ses étudiants viennent de Franche-Comté, 30% de Suisse et 30% d’autres régions ou de l’étranger.
- Pour l’ENSMM, 93% des diplômés sont recrutés en dehors de la région.

Le tableau ci-dessous présente les pourcentages des étudiants selon quatre origines de recrutement. Les taux indiqués nous ont été fournis par les établissements.

Origine géographique des étudiants des établissements d'enseignement supérieur de Franche-Comté (non exhaustif)

		Origine Franche Comté		Origine hors Franche Comté		
		Franche Comté	dont recrutement infra-régional (départemental ou de proximité) majoritaire	Recrutement au niveau national (toutes régions)	dont recrutement dans des régions limitrophes	Recrutement international
UFC	Ensemble des nouveaux entrants (tous niveaux (hors nouveaux bacheliers))	25%		57%	23% du recrutement national	18% (11% en 2007-2008 du fait du départ
	ISIFC	30%		60% autres régions et étranger (dont 30% Suisse)		
	Les UFR	Domaines de formation traditionnels ou académiques très majoritaires (par ex. mathématiques, langues, SHS...)		- Plutôt les masters, dont surtout les masters « rares »* au niveau national - Licences rares		Egalement masters
UTBM		17%		50%	Environ 25%	8%
ENSMM				93%		Qques étudiants
Etablissements des CCI	IMEA (Besançon, Montbéliard)	90% : Bachelor 100% ECD	tout ECD (apprentissage)	Master		Qques étudiants
	EGC (Vesoul)	86% Bachelor (concours commun national)	38% de Haute-Saône			
	ESTA	11% FC			Environ 40%	
	Magestic	Management et gestion (bac+2)	ECD (99%)		Management et gestion (bac+2)	
	ISA	90%				

1.4.3. L'attractivité et la sélectivité des formations

On peut identifier des formations qui sont très demandées par les étudiants et d'autres très peu attractives sans qu'il y ait des facteurs explicatifs apparents.

Ainsi certaines formations universitaires pour lesquelles il existe pourtant des débouchés attirent peu de candidats. Par exemple :

- la Licence pro Bois n'a pas été habilitée car elle attire trop peu d'étudiants
- à l'IUT Besançon-Vesoul, en maintenance ou en plasturgie, il existe des besoins et des débouchés et pourtant, peu d'étudiants sont intéressés
- en Master Statistiques, on note peu de demandes, alors que l'insertion est satisfaisante.

Ceci conduit à se poser un certain nombre de questions dont les réponses émergeront peut-être lors des rencontres avec les professionnels :

- Au niveau des jeunes lycéens, l'information sur les débouchés potentiels de ces formations est-elle satisfaisante ?
- Y a-t-il une concurrence dans les régions limitrophes, voire nationale pour certaines de ces formations ?

Inversement, d'autres formations sont plus attractives et donc d'autant plus sélectives. Quelques exemples cités par les acteurs :

- La formation d'ingénieur biomédical de l'ISIFC est attractive, d'autant que 5 écoles d'ingénieurs sur 230 seulement offrent cette spécialité en France.
- Le Master en Sciences Environnementales enregistre 150 candidatures pour 20 places.
- Pour la formation Bachelor de l'IMEA, il y a eu 83 candidats à la rentrée 2008, une cinquantaine d'admis au concours, 27 inscrits, le concours est donc sélectif (sans sous-estimer toutefois un fort désistement en faveur de Dijon, à diplôme équivalent).

1.4.4. L’insertion des diplômés de niveau LMD

Ce chapitre s’appuie sur les données d’EFIGIP (Emploi Formation Insertion Groupement d’Intérêt Public), de l’Observatoire de la vie étudiante, les enquêtes d’insertion spécifiques conduites dans les différents établissements et pour les aspects plus qualitatifs sur nos entretiens avec les acteurs de la formation.

Quels sont les étudiants qui ne recherchent pas une insertion professionnelle dès l’obtention de leur diplôme ?

L’obtention d’un diplôme ou d’un titre d’enseignement supérieur ne signifie pas systématiquement recherche d’emploi en vue d’une insertion sur le marché du travail, un certain nombre d’étudiants poursuivant des études.

Dans la région, comme partout ailleurs en France, sont concernés avant tout les diplômés de Licences générales, dont près de 80% poursuivent des études deux ans après l’obtention de leur diplôme, soit à l’UFC (40%), soit hors UFC (31% environ). On ignore si ces diplômés quittent la région pour leur nouveau cursus.

C’est également le cas d’une part importante des jeunes d’écoles de commerce, qui après avoir obtenu une certification à un niveau bac + 4, souhaitent s’inscrire dans le système LMD et donc poursuivre un an d’études pour obtenir un grade de master¹. Ce choix de poursuivre des études, et ceci même si les volumes de jeunes concernés sont très faibles, est notable, car ceci les conduit, selon les dirigeants des écoles à refuser les propositions d’emploi qui leur sont offertes en sortie d’études.

Par exemple, un pourcentage élevé de bachelors de l’IMEA poursuivent un M2 le plus souvent à Strasbourg, Dijon, Nancy ou encore en Rhône-Alpes, ce qui représente une évasion d’étudiants pour la Franche-Comté et potentiellement une évasion pour le marché du travail franc-comtois si une offre d’emploi leur est offerte dans la région de leur M2.

L’ESTA a réagi à ce phénomène en créant une année supplémentaire pour s’aligner sur le système LMD, car plus de la moitié des jeunes prolongeait d’une année en master alors qu’ils n’avaient aucune difficulté pour trouver un emploi à Bac + 4.

Une insertion professionnelle globalement satisfaisante

Quel que soit le type d’établissement, les résultats en matière d’insertion professionnelle font partie de l’évaluation² d’un diplôme.

Les établissements ont donc des obligations de résultats dont peut dépendre la survie de tel ou tel diplôme.

¹ Seules les universités sont habilitées à délivrer un master. Les écoles en confèrent le grade, c’est-à-dire délivrent une attestation d’un niveau master après 5 ans d’études.

² L’évaluation porte sur les objectifs en terme de débouchés, l’aspect professionnalisant, les flux, le bilan du devenir des étudiants

Globalement, les taux d’insertion se situent au-dessus de 80 voir de 85%. L’insertion est la plus rapide à la sortie des écoles d’ingénieurs mais le taux d’insertion des sortants de Master et Doctorat de l’Université dépasse les 90% après 2 ans.

Les traits saillants de l’insertion des jeunes diplômés formés en Franche Comté

L’Ile de France, première région d’accueil pour les jeunes diplômés qui quittent de la région

Le dynamisme économique des régions guide le choix des jeunes diplômés. Ils sont 9% à se diriger vers l’Ile de France, 6% vers l’Alsace et 6% vers Rhône-Alpes. A contrario, ils sont peu attirés par un emploi en Champagne-Ardenne (1%) ou en Lorraine (2%).

Un impact professionnel positif pour les jeunes diplômés de l’enseignement supérieur franc-comtois qui quittent la région

Près de la moitié des diplômés qui quittent la région en début de carrière sont cadres ou ingénieurs contre seulement 31% pour ceux qui s’insèrent dans la région.

C’est ainsi que les acteurs de la formation dans les domaines sciences humaines, économie et gestion confirment que les diplômés qui restent en Franche-Comté pour leur premier emploi bougent peu par la suite et que la Franche-Comté ne leur offre que peu de perspectives de carrière, tandis que ceux qui ont un premier poste en Suisse sont plus mobiles et réussissent mieux, en raison du marché du travail porteur, mais aussi car il s’agit de profils plus dynamiques et plus ambitieux. On constate un phénomène similaire avec les jeunes en licences pro dans ces domaines de formation. En effet, ceux qui sont originaires d’une autre région repartent (vers d’autres régions ou vers leur région d’origine ?), tandis que les jeunes originaires de Franche-Comté y restent pour leur premier emploi.

Une plus grande précarité pour le premier emploi des jeunes qui restent en franche Comté.

44% des jeunes diplômés qui s’insèrent sur le marché du travail dans la région ont un contrat précaire, tandis que seulement 3 diplômés sur 10 qui travaillent hors région débutent par un contrat précaire.

Quelques commentaires sur l’insertion selon les différents domaines

Les diplômés de Sciences humaines, économie, gestion

- 48% des licences pro et des masters pro, ainsi que 38% des doctorants travaillent sur la région FC.

- Certaines formations comme le Master Banque et notamment en apprentissage ont une insertion de 100%.
- Une part importante d'étudiants étrangers en Master et notamment d'étudiants chinois (UFR SJPEG) ont un nouveau comportement en termes d'insertion professionnelle. Au lieu de repartir travailler en Chine directement, ces étudiants intègrent des sociétés françaises, puis retournent en Chine pour travailler comme correspondant, sous-traitant... pour des entreprises françaises. Seuls sont concernés les étudiants chinois (ce mouvement est assez récent).

Les diplômés de sciences et techniques

- Il est probable que les formations du domaine scientifique et technique ont un taux d'insertion supérieur à 82,2% pour les sortants de licences professionnelles.
- A l'ENSMM, on notera que 16 % s'insèrent en Franche-Comté pour répondre aux besoins des entreprises du secteur des microtechniques, alors que 93% des étudiants ne viennent pas de la région.
- D'une manière générale, certains diplômés s'insèrent hors de la région Franche-Comté mais peuvent y revenir après quelques années.
- Enfin il faut être très prudent en comparant l'insertion entre les différentes formations existantes, car les effectifs sont extrêmement variables (certaines Licences Pro n'ont que 10 étudiants par an tandis que, par exemple, l'ISIFC forme des promotions de 40/an, l'ENSMM d'environ 300/an).

Les écoles de commerce

Selon les écoles, une PME sur deux n'a pas encore de commercial et il y a donc un potentiel de recrutement intrinsèque dans de nombreuses entreprises.

Par ailleurs, dans le contexte de crise actuel, les quatre écoles s'accordent pour dire qu'elles ont un avantage concurrentiel car elles sont plus présentes dans les PME que dans les grandes entreprises qui sont celles qui limitent le plus leurs recrutements.

Par ailleurs, ces écoles considèrent qu'elles devraient moins ressentir l'effet de la crise, du fait de leurs petits volumes de diplômés.

Toutefois, des apprentis de l'ISA ont été refusés au dernier moment, notamment chez des concessionnaires automobiles. En effet, les apprentis « coûtent cher » dans cette branche (rémunération au SMIC - une obligation de la branche). En conséquence, l'ISA qui avait prévu 185/190 apprentis n'en formera que 180 cette année.

1.4.5. Les relations entre les établissements de formation et les entreprises

Les pratiques de relations avec les entreprises se sont fortement développées et renforcées depuis quelques années.

Pour certaines écoles et pour les IUT, le développement de ces relations est ancien et fait partie de la culture de forte professionnalisation des études conçues dès le départ dans cette perspective. C’est le cas également des écoles de commerce liées aux chambres consulaires.

Pour d’autres, et notamment à l’Université, le développement des relations avec les entreprises est plus récent, il s’est en particulier développé avec le déploiement des formations professionnalisées (surtout depuis la création des licences professionnelles, puis des Masters pro).

L’Université a adopté depuis quelques années un ensemble d’orientations pour renforcer la professionnalisation des études, notamment en s’organisant pour favoriser l’insertion professionnelle des étudiants (plateforme d’insertion professionnelle Synergie-entreprises, Service d’Information et d’Orientation, bureau d’aide à l’insertion professionnelle...). Celles-ci ont été réaffirmées dans le contrat quadriennal.

Plus généralement, on retrouve aujourd’hui dans la majorité des formations supérieures une évolution des relations avec les entreprises via :

- le développement des stages
- la mise en place de nouvelles formations professionnalisantes
- le recours aux intervenants professionnels dans la formation,
- la présence d’entreprises dans les conseils d’administration des écoles.

Dans certains cas, l’engagement des écoles dans des projets plus spécifiques de coopération avec des entreprises, des centres de recherche, des acteurs du développement économique et du soutien à l’innovation, des structures favorisant les transferts de technologies, etc... notamment dans le cadre des pôles de compétitivité peuvent également contribuer à renforcer ces relations.

Sans prétendre à l’exhaustivité, nous essaierons de donner quelques illustrations des principales initiatives engagées pour développer ces relations.

[Une étroite association des entreprises et des milieux professionnels dans les formations](#)

Que ce soit par la présence de nombreux intervenants issus du milieu professionnel ou par la présence d’entreprises dans les conseils d’administrations des centres de formation, il est clair que les écoles sont « en prise directe » avec le monde économique.

Les entreprises sont présentes au conseil d'administration de l'UTBM. Une fondation a été lancée, avec un club d'entreprises. L'UTBM propose aussi une offre de formation continue en direction des entreprises.

Au niveau des formations scientifiques et techniques des IUT, des écoles d'ingénieurs, des écoles de commerce, une grande partie des intervenants dans les écoles sont des professionnels et les écoles ont des relations étroites avec les entreprises.

Certaines Licences Pro comptent jusqu'à 50% de professionnels.

C'est le cas aussi dans les écoles d'ingénieurs (20% des intervenants de l'UTBM viennent de l'industrie).

Des écoles soulignent cependant que pour ces professionnels, les rémunérations sont insuffisantes, même si ce n'est pas la motivation première de ces intervenants lorsqu'ils s'engagent dans la formation.

En sciences humaines, le développement des relations avec les entreprises se développe aussi. En Licence pro et Master pro, il est nécessaire d'avoir un stage en entreprise, il y a également de plus en plus de professionnels qui interviennent dans les formations. Quelques rares filières restent encore assez hermétiques au contact avec les entreprises, dans le domaine du droit par exemple.

Le rôle des stages

Les stages jouent un rôle essentiel dans le dispositif de formation, et mobilisent le réseau développé entre les écoles ou l'université et les entreprises. Ainsi, à l'ENSMM, 600 étudiants font un stage chaque année et 1 200 à l'UTBM.

L'UTBM dispose d'un service des relations avec les entreprises, « guichet unique » pour les entreprises. Une aide est proposée aux entreprises qui le souhaitent, pour le recrutement de jeunes cadres. Il favorise aussi la recherche de stages³ pour les étudiants.

L'école dispose d'un réseau d'entreprises (portefeuille de 2 000 entreprises), bien au-delà de la Franche-Comté, qui favorise l'insertion des diplômés.

L'accompagnement à l'insertion professionnelle

Certaines formations ont également développé des modules d'insertion professionnelle : analyse des débouchés existants, méthodes de recherche d'emploi,..... Les écoles font également dans certains cas des études de besoins, mobilisent aussi leurs observatoires pour apporter des éléments d'information utiles pour les étudiants dans cette perspective.

La plateforme Synergie Entreprises, à l'université, est chargée d'accompagner l'insertion professionnelle des étudiants. Elle participe à des actions telles que

l’organisation de forum, salons (financement régional), qui peuvent être thématiques.

Mais il est difficile pour l’université de communiquer pour l’ensemble de la structure. Il existe de multiples filières et il n’est pas possible de donner un unique interlocuteur aux employeurs comme ils le souhaiteraient. L’université reste constituée de différentes filières de formation qui ont chacune leur existence propre.

Le renforcement des formations professionnalisées et des formations en apprentissage

Nous l’avons vu, le développement des formations professionnalisées a été très important. Ce sont par exemple 44 licences professionnelles qui sont recensées aujourd’hui en Franche-Comté. Les licences professionnelles répondent directement à des besoins d’employeurs. Elles n’ont pas forcément une vocation pérenne et peuvent fermer lorsque les besoins sont satisfaits.

Le développement des formations supérieures en apprentissage participe bien sûr au développement des relations avec les entreprises. L’apprentissage est attractif pour certains étudiants parce qu’ils y voient une assurance d’avoir un travail à la sortie, parce que la formation en alternance développe par nature les relations avec le milieu professionnel, ou parce que cela assure une rémunération pendant les études. D’autres au contraire ne veulent pas du tout faire une formation en apprentissage.

L’Université (UFC) a renforcé la part de l’apprentissage dans ses formations (LP, Master), dans son nouveau contrat quadriennal.

Il convient de rappeler que si les licences et masters pro ont une vocation d’insertion professionnelle affirmée, les formations « purement académiques » ont aussi vocation à former des professionnels.

L’UTBM a un projet de formation d’ingénieur en logistique en apprentissage qui vise à répondre à de forts besoins perçus par les entreprises.

L’ENSMM évoque un projet de formation en apprentissage pour l’industrie du luxe.

En ce qui concerne les écoles de commerce, le CFA – ISA a ouvert de nouvelles sections il y a trois ans.

Enfin, rappelons aussi la réflexion en cours au niveau de la Région en ce qui concerne le CFA du supérieur.

³ Des besoins d’aide sont perçus pour les petites entreprises qui pourraient prendre des stagiaires (la Région Rhône-Alpes attribue certaines aides de ce type).

PARTIE 2- PROSPECTIVE EMPLOI-FORMATION DANS LES METIERS HAUTEMENT QUALIFIES ET STRATEGIQUES A L'HORIZON 2015

Points clés de la prospective et de l'analyse des besoins en compétences

➔ **Trois scénarios prospectifs pour anticiper le potentiel de créations d'emplois hautement qualifiés à l'horizon 2015 en Franche-Comté.**

Les différents scénarios présentés dans cette partie sont contrastés et les tendances d'évolution des emplois restent aujourd'hui très incertaines dans un contexte où la spécialisation industrielle « historique » de la Franche-Comté est confrontée à une crise profonde qui pourrait affecter très fortement l'emploi. Ils **dépendront aussi de la capacité des différentes « filières stratégiques » pour la région à se développer**, à favoriser la création d'activité et donc à terme d'emploi.

Un **premier scénario tendanciel** montre que si les évolutions anticipées en Franche-Comté « toutes choses égales par ailleurs » sont conformes aux tendances nationales, **environ 4 900 emplois d'ingénieurs et cadres hautement qualifiés seraient créés en 7 ans sur la période 2009 à 2015 en Franche-Comté, soit environ +700/an.**

Il ne faut **pas mésestimer cependant les risques de rupture de tendances** forts en période de crise et à plus long terme. C'est pourquoi deux variantes ont été envisagées et discutées avec un groupe expert :

- un scénario de « **renforcement des emplois stratégiques des filières liées aux pôles de compétitivité** » (variante n°1) qui conduirait à la création de **4 700 emplois** d'ingénieurs et cadres hautement qualifiés sur la période 2009 à 2015 (soit environ +670/an)
- un scénario de « **développement de nouvelles activités de service en Franche-Comté** » (variante n°2) qui conduirait à la création de près de 5600 emplois d'ingénieurs et cadres hautement qualifiés sur la période 2009 à 2015 (soit environ +800/an).

Les besoins de recrutements les plus forts liés aux créations nettes d'emplois concerneraient :

- **les cadres administratifs, comptables et financiers (23 à 25 % du total selon le scénario) ;**
- **les personnels d'études et de recherche (22 à 32%)**
- **les cadres commerciaux et technico-commerciaux (20 à 23%).**

→ **D'importants besoins de remplacement de départs en retraite s'ajouteront aux besoins de recrutements liés aux créations d'emplois**

Sur la période **2009-2015, en 7 ans, 7 000 départs en retraite dans les métiers hautement qualifiés viendront s'ajouter aux besoins liés aux créations nettes d'emploi.** Les prévisions de départs les plus forts concernent les **cadres administratifs et financiers (31% du total), les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (14%), les personnels d'études et de recherche (14%)** ainsi que les **cadres commerciaux (13%).**

Les besoins de recrutements totaux varieraient donc selon le scénario de 11 700 à 12 600 ingénieurs et cadres en 7 ans, soit entre 1 600 et 1 800 recrutements de cadres et ingénieurs par an dans le secteur privé. S'y ajoutent des besoins dans la fonction publique (notamment près de 180 /an dans la fonction publique territoriale). **Entre 20% et 30% de ces recrutements seraient ouverts aux jeunes diplômés.**

→ **Un marché du travail régional peu favorable aux jeunes diplômés de niveau LMD franc-comtois ?**

L'outil (« tableau de bord ») proposé **permet d'analyser l'équilibre théorique Emploi-formation en région Franche-Comté pour les diplômés Bac + 4 et plus** s'ils avaient la même insertion professionnelle que l'insertion « moyenne » constatée au niveau national. Il s'agit de **comparer le nombre de recrutements de jeunes diplômés par fonction et le nombre de jeunes sortant de formation par grand domaine et sur une année donnée.**

Les principaux résultats à retenir sont les suivants :

- **sur 2 420 recrutements de cadres en Franche-Comté en 2008 (source APEC et CNFPT), 28% soit 670 concernent des jeunes diplômés**
- **si l'insertion professionnelle** par filière de formation des diplômés franc-comtois (niveaux bac +4 et plus) suivait **les tendances nationales** (pour le premier emploi), 1 720 jeunes diplômés devraient trouver un emploi dans les grandes fonctions cadres identifiées par l'APEC
- **il manque donc 1 000 postes de cadres** ouvert à des jeunes diplômés. Ce déséquilibre entre le nombre de formés bac +4 et plus et le potentiel d'emplois offert par les entreprises franc-comtoises est le plus élevé) dans les **fonctions informatique, R&D, Gestion/Administration, RH, communication, les services techniques.** Seule la fonction commerciale paraît à l'équilibre.

Cet exercice théorique⁴ met en évidence l’insuffisance du nombre de recrutements sur la région Franche-Comté par rapport au nombre de jeunes diplômés Bac + 4 et plus qui sortent des filières de formation de cette même région. Ainsi, l’insertion professionnelle des sortants de formation dans la région est limitée avant tout par l’insuffisance du nombre de postes de cadres.

→ **La demande des entreprises : des secteurs qui restent porteurs malgré la crise**

Les projets de recrutement chutent à court terme et l’incertitude domine à moyen terme. A cet horizon, des secteurs vont néanmoins **poursuivre les recrutements**. Il s’agit notamment des **secteurs de la banque, du commerce, de l’énergie, de la construction**.

→ **Des stratégies différentes pour les postes qui demandent des compétences spécifiques de haut niveau et pour les postes de « cadres intermédiaires »**

Les entretiens effectués auprès d’entreprises dans le secteur privé permettent de distinguer deux stratégies de recrutement, selon le type de profil recherché :

- des **cadres de haut niveau dans des fonctions à haute technicité (ingénieurs et cadres techniques, R & D dans des domaines de pointe en lien notamment avec les projets portés par les pôles de compétitivité)**, qui sont en particulier recherchés par les grandes entreprises industrielles appartenant à de grands groupes mais aussi par des PME innovantes ;
- des **cadres intermédiaires dans les entreprises et PME** de certains secteurs **tertiaires** (banques par exemple), dans **les activités commerciales** (grande distribution...), dans la **gestion, la logistique, et certains services aux entreprises** (comptabilité, expertise, conseil, informatique).

Il faut y ajouter – même si cela ne ressort pas directement de l’étude – **des besoins dans la fonction publique territoriale (cadres administratifs et de gestion, personnels d’enseignement, cadres des services sociaux, cadres des services techniques...)** et dans la **fonction publique hospitalière (cadres médicaux et paramédicaux mais aussi cadres de gestion, administratifs et financiers...)**.

⁴ L’écart entre le nombre de jeunes diplômés et le nombre de recrutements ne veut donc pas dire que les sortants de formation ne trouvent pas d’emploi, mais qu’ils n’ont pas un emploi de statut cadre ; les jeunes peuvent être mobiles (les sortants des écoles d’ingénieurs par exemple repartent sur toute la France et également à l’étranger) ; seuls les diplômés Bac + 4 et plus sont pris en compte.

Pour répondre à ces besoins, les stratégies de recrutement ne sont pas les mêmes. Les grands groupes industriels ont une stratégie de recrutement nationale, ils accueillent des diplômés venant de nombreuses grandes écoles ou universitaires de haut niveau, quelle que soit l'origine géographique. Ils sont attractifs à la fois par les niveaux de rémunération et avantages offerts à leurs salariés, par les opportunités de carrière qu'ils proposent, avec notamment la possibilité offerte à un jeune diplômé suffisamment mobile d'accéder en quelques années à un poste à responsabilité.

Les PME innovantes essaient aussi de privilégier le recrutement de salariés ayant des compétences de haut niveau. Si elles n'ont pas le réseau des grandes entreprises, elles feront appel lorsque c'est possible aux ressources présentes dans l'enseignement supérieur franc-comtois, mais peuvent aussi attirer ponctuellement des diplômés originaires d'autres régions.

Les autres entreprises et PME, lorsqu'elles recherchent des cadres intermédiaires, privilégient en règle générale les diplômés francs-comtois ou ceux des régions frontalières (Bourgogne, Rhône-Alpes, Alsace...) en fonction de leur localisation (Nord ou Sud de la Franche-Comté).

→ Des attentes croissantes de compétences transversales et d'aptitudes relationnelles pour les ingénieurs

Outre les connaissances scientifiques et techniques générales, les employeurs attendent **des ingénieurs des compétences plus transversales : le management de projet, les langues, la communication, mais aussi certaines aptitudes comme la capacité au travail en équipe, ou en mode projet pluridisciplinaire, en particulier.**

→ Un manque d'offre de formation dans le domaine commercial ?

Si les formations commerciales de niveau bac+2/bac+3 répondent aux besoins de la majorité des employeurs, certains d'entre eux disent **ne pas trouver en Franche-Comté les compétences commerciales de haut niveau qu'ils recherchent.** Cela plaide pour une réflexion visant au renforcement de l'offre de formation dans ce domaine. Plusieurs pistes peuvent être envisagées, comme cela est précisé dans la partie « préconisations » de l'étude.

→ Un manque de lisibilité de l'offre de formation pour les employeurs

La **lisibilité de l'offre de formation professionnalisée reste difficile**, en particulier pour les dirigeants de PME. Certains employeurs peinent à bien cerner les contours et contenus des nombreuses formations qui existent au niveau de l'université ou dans les différentes écoles d'ingénieurs.

2.1 – Introduction

La phase « prospective » de l’étude comportait plusieurs étapes.

Une première étape a consisté à effectuer des projections quantitatives des emplois dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques entrant dans le champ de l’étude. Il s’agit d’identifier les perspectives de développement à 5 ans (horizon 2015) des différents métiers concernés et de préciser les perspectives de créations d’emplois dans chaque famille professionnelle.

A partir de ces projections, il s’agit également d’estimer les besoins de recrutements par familles professionnelles, intégrant en particulier les besoins de remplacement des départs en retraite.

Une seconde étape a consisté à élaborer un outil (dénommé « tableau de bord ») permettant de rapprocher les besoins de recrutements de jeunes diplômés et les données relatives aux flux de formation dans les différentes filières de l’enseignement supérieur (universitaires, écoles de commerce et d’ingénieurs). Cette construction « théorique » doit permettre d’appréhender le potentiel de la région Franche-Comté pour l’insertion professionnelle des diplômés, compte tenu des besoins en recrutement de jeunes diplômés dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques.

Une troisième étape a permis une analyse plus qualitative des profils recherchés par catégories de métiers, à partir d’entretiens auprès de représentants de branches professionnelles, d’une enquête auprès d’une vingtaine d’entreprises de différentes filières et d’acteurs impliqués dans la formation, la recherche et le développement économique, à l’instar des pôles de compétitivité.

2.2 – Les scénarii de projections d’emploi

2.2.1 Principes de la méthode de projection retenue

La méthode adoptée est la suivante :

- la source INSEE DADS (2001-2006) est utilisée pour les emplois de « chefs d’entreprises et cadres » (le champ couvert représentant un peu plus de 80% de l’emploi total des cadres, soit 35 400 salariés en 2006⁵).

⁵ Le champ des DADS couvre l’essentiel des secteurs privé et semi-public. Il couvre l’ensemble des employeurs et de leurs salariés, sauf :

- les agents des organismes de l’Etat titulaires ou non (N°SIRET commençant par 10 à 19 sauf 18)
- les services domestiques (division NAF 95)
- les activités extraterritoriales (division NAF 99)
- les établissements implantés à l’étranger employant des salariés qui relèvent de la sécurité sociale française, mais exerçant leur activité hors de France.

- Cette source donne la structure de la répartition des effectifs salariés par FAP en 2006 pour les entreprises privées de 20 salariés et plus (représentant 18 600 salariés).
- Nous effectuons une estimation de la répartition par FAP à l’ensemble des salariés chefs d’entreprises et cadres du champ des DADS (y compris entreprises de moins de 20 salariés).
- Sont réalisés ensuite plusieurs projections alternatives à l’horizon 2015.

Une projection tendancielle calquée sur les projections nationales du CAS-DARES

Une première projection 2005-2015 est effectuée en appliquant les taux de croissance annuels moyens nationaux résultant des projections CAS-DARES (rapport « les métiers en 2015 ») à la Franche-Comté.

Ce scénario d’école n’est pas nécessairement le scénario le plus plausible, mais il fournit une base de comparaison avec deux scénarios alternatifs (variantes) que nous envisageons avec des hypothèses spécifiques pour la Franche-Comté, discutées avec un groupe d’experts. La variante n°1 envisage le renforcement des emplois stratégiques des filières liées aux pôles de compétitivité, la variante n°2 étant un scénario de « rattrapage » et de développement de nouvelles activités de services en Franche-Comté, s’accompagnant de mutations économiques et d’un certain déclin de l’emploi industriel.

Le chiffrage des hypothèses alternatives proposées doit être considéré comme un exercice prospectif (et non de prévision) n’ayant d’autre ambition que de simuler pour la région des évolutions possibles et des inflexions des projections « centrales » en fonction de choix stratégiques.

Quelques spécificités de l’emploi cadre en région Franche-Comté : des points de similitude mais aussi des points de divergence à prendre en compte par rapport aux projections tendanciennes nationales d’emplois

Si l’on s’appuie, dans le scénario tendanciel, sur les projections réalisées par le CAS et la DARES au niveau national, il faut rappeler quelques spécificités de la région Franche-Comté afin de les relativiser.

Au niveau national, les postes à pourvoir les plus nombreux dans les FAP de cadres seront les suivants, selon les travaux du CAS et de la DARES (source : rapport « Les métiers en 2015 », janvier 2007).

En revanche, les déclarations des services de l’Etat à caractère industriel et commercial (grandes entreprises, EDF, SNCF, RATP, La Poste, France Telecom, hôpitaux publics...), de même que celles des collectivités territoriales, sont prises en compte par l’exploitation.

Les 5 premières FAP de cadre où les postes à pourvoir seront les plus importants

<i>en milliers</i>	Emploi en 2015	Créations nettes d’emploi 2005-2015	Départs en fin de carrière 2005-2015	Postes à pourvoir entre 2005- 2015	% femmes en 2002
W0 Enseignants	1 130	13	345	358	64 %
L5L6 Cadres administratifs et dirigeants	770	131	173	304	36 %
M0 Informaticiens	604	149	58	207	20 %
R4 Cadres commerciaux	509	97	92	189	25 %
N0 Personnels études et recherche	331	60	58	118	20 %
Ensemble de FAP de cadres	5 411	653	1 214	1 867	39 %
<i>Ensemble des 80 FAP</i>	<i>25 506</i>	<i>1 513</i>	<i>6 007</i>	<i>7 520</i>	<i>45 %</i>

Sources: DARES, CAS, INSEE

Ainsi, les familles professionnelles de cadres devraient représenter en France 43% des créations nettes d’emplois d’ici 2015 (et 25% des postes à pourvoir si l’on tient compte des départs en fin de carrière). Si l’on excepte les enseignants, ce sont essentiellement les postes de cadres administratifs et dirigeants, d’informaticiens, de cadres commerciaux et de personnels d’études et de recherche qui génèreront le plus grand nombre de postes à pourvoir à l’horizon 2015.

En Franche-Comté, l’exercice de projection doit tenir compte de certaines particularités du tissu économique.

En premier lieu, la **forte spécialisation industrielle** de l’économie franc-comtoise expose celle-ci plus que d’autres – et ceci se confirme avec la crise actuelle - à un risque de repli de certains emplois cadres très liés à ces activités, tels que les ingénieurs et cadres techniques de l’industrie.

Ensuite, et corrélativement, la **sous-représentation de certaines activités de services génère à la fois un moindre développement de certains emplois tertiaires, en particulier dans l’informatique** (seulement 1% des emplois cadres), et à un degré moindre les emplois de cadres commerciaux ou encore les professionnels de la communication. Si l’on anticipe déjà au niveau national des progressions plus rapides de l’emploi pour ces familles professionnelles de cadres, nous envisageons dans les scénarios alternatifs ou variantes pour la Franche-Comté des perspectives encore plus favorables en cas de « rattrapage », notamment si certaines filières stratégiques pour la région sont privilégiées.

La région offre également un **potentiel de recherche privée** sensiblement plus important que la moyenne nationale – alors que la recherche publique est moins développée. Les métiers d’études et de recherche, qui offriront déjà un potentiel de croissance important au niveau national, verraient leurs effectifs augmenter sensiblement plus vite dans les variantes les plus favorables.

2.2.2 Quelques données rétrospectives sur l'évolution récente de l'emploi et des besoins de recrutements dans les fonctions cadres

L'évolution 2001 – 2006 de l'emploi salarié des chefs d'entreprise et cadres en Franche-Comté

Avant de réaliser des projections, il importe d'abord de rappeler les tendances d'évolution récente des emplois de cadres en Franche-Comté.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var 2001 - 2006
Chefs d'entr & cadres	31 290	32 308	33 159	33 531	34 342	35 424	2,5%
Toutes CS	329 795	334 315	333 332	331 066	338 053	347 289	1,0%

Source : INSEE-EFIGIP – DADS.

La variation des effectifs salariés⁶ de chefs d'entreprises et cadres dans le champ considéré a été de 2,5% par an en Franche-Comté depuis 2001, nettement plus rapide que celle de l'ensemble des catégories socio-professionnelles (CSP).

Les emplois occupés peuvent être détaillés par familles professionnelles (FAP), niveau le plus pertinent à partir duquel sont effectuées ensuite les projections d'emplois.

Estimation des effectifs salariés totaux par FAP sur le champ DADS en 2006 (entreprises de plus ou de moins de 20 salariés) en Franche-Comté

FAP	Nb Postes	%
A2 Ingénieurs et cadres de l'agriculture	195	0,6%
B7 Cadres du BTP	1388	3,9%
H0 Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	5343	15,1%
J6 Cadres des transports, de la logistique	1427	4,0%
L5 6 Cadres administratifs, comptables, financiers et dirigeants d'entreprises	7902	22,3%
M0 Informaticiens (ingénieurs et cadres)	2377	6,7%
N0 Personnels d'études et de recherche	6595	18,6%
Q2 Cadres de la banque et des assurances	1264	3,6%
R4 Cadres commerciaux et technico-commerciaux	5567	15,7%
U0 Professionnels de la communication et de la documentation	720	2,0%
<i>Autres</i>	2646	7,5%
Total	35424	100,0%

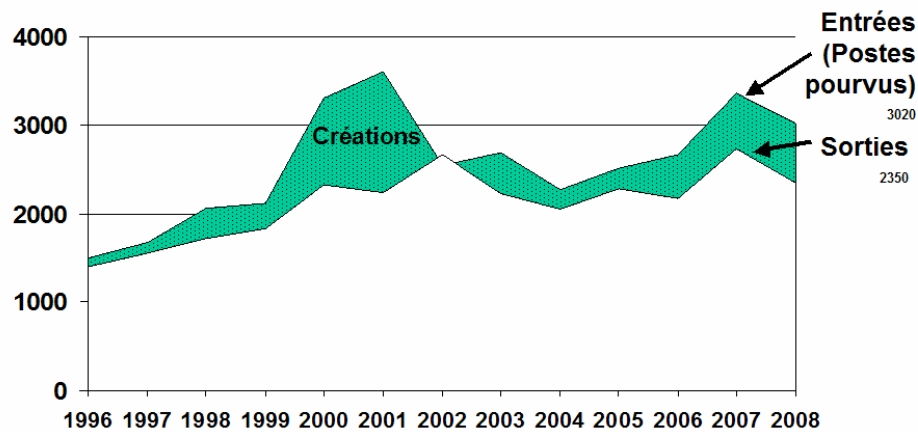
⁶ Il s'agit en fait de « postes non annexes », au sens des DADS.

L'évolution récente des créations d'emplois et des prévisions de recrutements de cadres en région Franche Comté pour 2009 (sources : APEC, Pôle Emploi)

Avertissement : certaines données présentées ci-dessous ont été analysées de manière plus détaillée dans la partie « Diagnostic emploi-formation ». Elles sont toutefois présentées ici de manière plus synthétique pour permettre une lecture indépendante de cette deuxième partie du rapport.

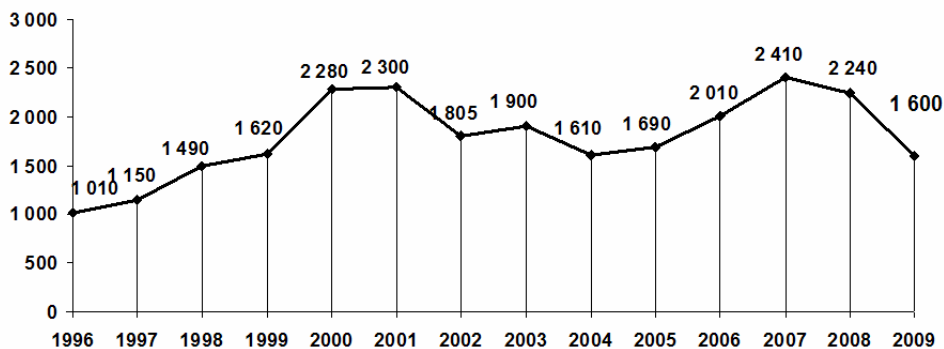
Les données APEC permettent d'avoir des éléments d'évolution plus récents (jusqu'à fin 2008 et prévisions pour 2009) concernant les créations d'emplois et les recrutements de cadres en France et en Franche-Comté.

Un volume de créations d'emplois cadres en baisse au niveau régional



En région Franche-Comté recrutements : -29% en 2009

Réalisations 2008 : Recrutements : 2 240
Prévisions 2009 : 1 600



Source : APEC

Il y a eu en 2008 670 créations nettes de postes de cadres dans la région. On observe un ralentissement des créations nettes, notamment si l’on compare à la source INSEE DADS (+ 800 créations nettes de chefs d’entreprises et cadres en 2005 et encore près de + 1 100 en 2006).

En 2009, en région Franche-Comté, les **prévisions de recrutement 2009 de cadres** pourraient baisser de -29%. 7% des entreprises interrogées fin 2008⁷ prévoient une augmentation de leur effectif cadre, alors que 6% anticipaient une réduction et 87% une stabilité.

L’anticipation pour la période 2010-2012 est « 3 années de quasi-stagnation des recrutements de cadres en France », un redémarrage étant attendu à partir de 2013.

La part des recrutements de jeunes diplômés baisserait au profit des jeunes cadres et surtout des cadres confirmés : elle ne serait plus que de 18% des recrutements en 2009 (soit 290 seulement) contre 29% en 2008 (650).

Par secteur, un fort recul de l’industrie dans les recrutements est anticipé :

	2008	%	2009	%
Industrie	1070	48%	460	29%
Construction	70	3%	110	7%
Commerce	160	7%	130	8%
Services	940	42%	900	56%
Total	2240	100%	1600	100%

Par fonction, au niveau national, la fonction « Commercial » traditionnellement locomotive du marché, connaîtrait un coup de frein brutal (ce qui semble moins le cas en Franche-Comté), tout comme les fonctions Services Techniques et Finance (en baisse aussi en Franche-Comté), alors que la fonction « Recherche et Développement » résisterait mieux (légère baisse anticipée en Franche-Comté). L’APEC analyse au niveau national que « près de 30 000 cadres seraient recrutés en 2009 dans cette fonction [études R&D], soit près de 2 embauches sur 10. Les entreprises continueraient à investir, illustrant leur volonté de rester compétitives et de se projeter dans un avenir de plus long terme ».

⁷ Panel permanent de 11 000 entreprises représentant 2 000 000 salariés dont 340 000 cadres. Les entreprises ont été contactées du 2 novembre au 20 décembre 2009.

	2008	%	2009	%
Direction Générale	20	1%	50	3%
Finances-Comptabilité	110	5%	50	3%
Administration	250	11%	270	17%
Etudes R&D	680	30%	430	27%
Prod. Ind. / Chantier	250	11%	140	9%
Serv. techniques	220	10%	60	4%
Exploitation tertiaire	200	9%	210	13%
Commercial	490	22%	370	23%
Informatique	20	1%	20	1%
Total	2240	100%	1600	100%

Source : APEC

Les résultats de l’enquête BMO 2009⁸ de Pôle Emploi montrent des résultats assez convergents :

- forte baisse des intentions d’embauche pour 2009 en France (cadres et non cadres) : -23,8%
- baisse plus forte des intentions de recrutement dans l’industrie manufacturière et la construction ;
- des évolutions différentes selon les métiers : en France, les métiers des services aux particuliers (employés et agents de maîtrise de l’hôtellerie, animateurs socioculturels, agents d’entretien...), les métiers de la vente, certaines fonctions d’encadrement, notamment les informaticiens, les cadres d’études et de recherche ainsi que les commerciaux sont particulièrement recherchés.
- En Franche-Comté, le nombre de projets de recrutement diminue pour la troisième année consécutive (-21,5% par rapport à l’an dernier). Sur 13600 projets de recrutement, les services en pourvoiraient cette année 8456, le commerce 1652, la construction 1574, l’industrie manufacturière 1344, les IAA et l’agriculture 547.
- Selon l’étude, « si l’ensemble des secteurs d’activité sont concernés par ce recul, l’industrie manufacturière présente, de loin, la plus forte baisse (-59,2%). Les secteurs de la construction et du commerce affichent également un fléchissement conséquent du nombre de projets (respectivement -32,9% et -22,0%) ».

⁸ Enquête par questionnaires auto-administrés, réalisée en novembre 2008. La population mère est constituée des établissements du champ Pôle Emploi (ex-Unédic), soit 25 921 établissements. Les questionnaires ont été adressés par voie postale à la totalité de ces établissements. L’enquête porte sur 6 178 questionnaires retournés et exploitables, soit un taux de retour total de 23,8%. L’ensemble des résultats présentés sont des résultats redressés, représentatifs des établissements de la région.

- Sur 13573 projets de recrutements en 2009, **9% (1261) concernent les fonctions d’encadrement (en baisse de –400 par rapport à 2008)**. Le chiffre est inférieur d’environ 20% à celui annoncé par l’APEC (1600 projets de recrutements de cadres) sans doute du fait de champs différents des deux enquêtes.

Les projets de recrutements d’ingénieurs et cadres techniques de l’industrie sont en forte baisse (il y en avait 360 début 2008, soit –213).

Malgré cela, on notera également que les ingénieurs et cadres techniques de l’industrie sont la seule fonction cadre figurant parmi les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement (près de 60% de cas « difficiles à recruter », contre seulement 36% en moyenne pour l’ensemble des postes d’encadrement).

Enquête « Besoins de main d’œuvre » - BMO : les projets de recrutement en 2009 dans les fonctions d’encadrement en Franche-Comté

Projets de recrutement par métier

Franche-Comté

	Recrut. déclarés	Recrut. déclarés avec difficultés	% Recrut. avec difficultés	Recrut. principalem. liés à une activité saisonnière	% Recrut. saisonniers
C01 Cadres administratifs, comptables et financiers	99	35	35,7%	5	4,6%
C02 Ingénieurs et cadres d’études et de recherche	150	68	45,5%	0	0,0%
C03 Ingénieurs et cadres spécialistes de l’informatique (sauf technico-commerciaux)	38	5	13,5%	0	0,0%
C04 Ingénieurs et cadres techniques de l’industrie	148	88	59,6%	0	0,0%
C05 Cadres du BTP	39	13	34,1%	0	0,0%
C06 Cadres commerciaux et technico-commerciaux	176	101	57,6%	0	0,0%
C07 Cadres de la banque et des assurances	25	0	0,0%	0	0,0%
C08 Cadres des transports et navigants de l’aviation civile	8	3	41,0%	5	59,0%
C09 Assistants de la communication, interprètes	5	0	0,0%	0	0,0%
C10 Cadres de la communication, de la documentation, de l’édition, journalistes	3	3	100,0%	0	0,0%
C11 Professionnels des spectacles, photographes, stylistes, décorateurs	407	27	6,5%	205	50,4%
C12 Professionnels salariés de la santé (médecins, chirurgiens dentistes, pharmaciens, vétérinaires...)	114	64	55,5%	15	13,3%
C13 Professeurs et directeurs d’établissement d’enseignement privé salariés	25	25	100,0%	13	51,4%
C14 Cadres de l’hôtellerie et de la restauration	26	21	80,0%	21	80,0%
Ensemble "Fonctions d'encadrement"	1 261	453	35,9%	263	20,8%

Source : Pôle Emploi – Credoc. BMO 2009.

2.2.3 Trois scénarii de projections des emplois dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques

Un scénario tendanciel calqué sur les projections nationales du CAS et de la DARES

Un premier scénario reprend les taux de croissance annuels par FAP calculés par le CAS et la DARES au niveau national et appliqués à la Franche-Comté.

Ces projections aboutissent à un taux de croissance de 1,8% par an, légèrement plus faible que le prolongement tendanciel des effectifs de chefs d’entreprises et cadres sur la période 2001-2006 en Franche-Comté (+2,0%/an).

Les évolutions projetées par le CAS et la DARES prévoient des tendances très différentes selon les FAP : de -1,1%/an pour les ingénieurs et cadres de l’agriculture à +2,9% par an pour les informaticiens et les professionnels de la communication.

Nous estimons ci-après l’ensemble des besoins de recrutements annuels, en ajoutant aux créations nettes d’emplois les besoins de remplacement des départs en retraite, évalués en fonction des structures d’âge des salariés par FAP.

Le scénario tendanciel

Les familles professionnelles de chefs d'entreprises et cadres en Franche-Comté : une projection 2015 calquée sur les projections nationales CAS-DARES	Nombre de postes 2006	Part en % en 2006	Taux de croissance annuel 2005/2015 CAS DARES national	Nombre de postes prévus en 2010	Créations			Départs en retraite annuels	Total besoins recrutements annuels
					Nombre de postes prévus en 2015	nettes 2010-2015	Taux départ annuel retraite		
FAP									
A2 Ingénieurs et cadres de l'agriculture	195	0,6%	-1,1%	187	176	-2	2,5%	5	3
B7 Cadres du BTP	1388	3,9%	1,7%	1486	1619	27	2,6%	36	63
H0 Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	5343	15,1%	0,9%	5541	5800	52	2,6%	140	192
J6 Cadres des transports, de la logistique	1427	4,0%	2,2%	1555	1732	35	3,1%	44	80
L5 6 Cadres administratifs, comptables, financiers et dirigeants d'entreprises	7902	22,3%	1,9%	8514	9346	166	4,1%	322	488
M0 Informaticiens (ingénieurs et cadres)	2377	6,7%	2,9%	2662	3067	81	1,8%	42	123
N0 Personnels d'études et de recherche	6595	18,6%	2,0%	7144	7896	150	2,1%	140	290
Q2 Cadres de la banque et des assurances	1264	3,6%	1,1%	1318	1389	14	3,7%	47	62
R4 Cadres commerciaux et technico-commerciaux	5567	15,7%	2,1%	6058	6734	135	2,3%	129	264
U0 Professionnels de la communication et de la documentation	720	2,0%	2,9%	806	929	25	2,0%	15	39
<i>Autres</i>	2648	7,5%	0,4%	2694	2752	11	3,4%	89	100
Total	35424	100,0%	1,8%	37966	41439	695	2,8%	1009	1703

Environ 4900 emplois d'ingénieurs et cadres hautement qualifiés seraient créés en 7 ans entre 2009 et 2015 en Franche-Comté.

Deux variantes possibles pour la Franche-Comté

Deux scénarios ont été envisagés. Ils tiennent compte des **spécificités du tissu économique régional** (forte spécialisation industrielle, développement plus faible du secteur des services aujourd’hui) et aussi des perspectives de développement en **fonction des « filières économiques stratégiques »** pour la région.

La **première variante** retient comme hypothèse principale un **renforcement des métiers décisionnels et « hautement qualifiés »** dans les filières liées aux pôles de compétitivité, notamment dans certains secteurs industriels¹.

La **seconde** se fonde sur l’hypothèse d’un **« scénario de rattrapage »** prévoyant le développement de nouvelles activités de services en Franche-Comté, avec en corollaire un certain recul de l’emploi industriel.

Observons qu’un scénario intermédiaire pourrait être également envisagé.

La variante n°1 : le renforcement des emplois stratégiques des filières liées aux pôles de compétitivité

La Région Franche-Comté a choisi de soutenir certaines filières prioritaires pour son économie, en **favorisant l’innovation** afin de développer la compétitivité des entreprises et le développement économique. Les **pôles de compétitivité** devraient favoriser le développement de certaines compétences, en concentrant des moyens spécifiques de soutien et de développement de la recherche, de la formation, du transfert de technologies, des activités et à terme des emplois dans ces filières stratégiques pour la région :

- **Microtechniques (4 marchés prioritaires : biomédical, transports et énergie, mesures et contrôles, luxe (horlogerie, bijouterie, joaillerie et lunetterie)²**
- **véhicule du futur**
- **plasturgie**
- **agroalimentaire**
- **TIC.**

Par rapport au scénario central, le « volontarisme » de l’ensemble des acteurs mobilisés dans ces projets aboutirait à un développement de ces filières et générerait à terme des **créations d’emplois**, notamment dans les métiers de l’innovation et de la recherche, mais aussi dans d’autres fonctions support.

Les pôles n’ayant pas encore mené d’études GPEC complètes à ce jour, nous effectuons ici des hypothèses qui ont été discutées avec le groupe expert. Ces hypothèses prévoient des taux de croissance différents sur la période 2009-2012 et 2013-2015 : comme le fait l’APEC, nous envisageons des perspectives différentes à court et à moyen terme du fait des variations attendues de cycles économiques.

¹ Si toutes les entreprises industrielles (notamment les PME) ne développeront pas ces métiers, de grands donneurs d’ordre ou certaines PME importantes et innovantes se placeraient dans cette perspective.

² Contrat de performance 2009 2011 du pôle de compétitivité des microtechniques.

La variante n°2 : le développement de nouvelles activités de services en Franche Comté

Ce scénario se caractériserait par une **croissance plus marquée des activités tertiaires et des métiers de cadres** de ces secteurs, dans une région traditionnellement industrielle et relativement exposée à la crise économique internationale (notamment pour l'industrie automobile). Dans cette variante, certaines activités tertiaires peu présentes aujourd'hui (services aux entreprises de type conseil, marketing, informatique, développement commercial à l'export, communication et information, services comptables & financiers, sociétés de capital-risque, nouveaux services logistiques, etc.) se développent. Ces activités recrutent plus fortement les **cadres de certaines familles professionnelles** : cadres des **transports et de la logistique, cadres administratifs, comptables et financiers, informaticiens, cadres commerciaux**, professionnels de la communication, ainsi que **personnels d'études et de recherche**.

Les **études APEC** de ces dernières années montrent que par rapport à la France, le **poids des recrutements d'ingénieurs et cadres** était jusqu'à 2008 **plus élevé dans la production industrielle, la R&D, les services techniques**, nettement **plus faible** pour **l'informatique**, et relativement comparable pour les autres fonctions. En tendance récente, le recul de l'industrie au profit des services dans les intentions de recrutement pour 2009 change cependant beaucoup la perception, et l'on ne peut exclure les prémisses de reconversions industrielles en Franche-Comté, même s'il est encore trop tôt pour l'affirmer avec certitude. Les résultats des recrutements de cadres en 2008 et les intentions 2009 pourraient en être une nouvelle illustration. Il apparaît en effet que la crise économique affectera particulièrement l'industrie. Les fonctions d'ingénieurs et de cadres techniques vont donc être sensiblement moins recrutées dès 2009 (et probablement dans les 2 années qui viennent). Les **fonctions études, R & D et les fonctions commerciales résisteraient mieux**.

Les enquêtes BMO de Pôle emploi donnent des résultats assez convergents concernant les fonctions cadres et confirment le recul des fonctions d'ingénieurs et cadres techniques dans les prévisions de recrutement 2009. La baisse est un peu moins prononcée pour les cadres d'études, R & D et pour les cadres commerciaux et technico-commerciaux.

Aujourd'hui, les services représentent un enjeu de développement économique de premier plan, pour la région comme en France.

Le rapport de diagnostic de l'exercice de prospective « France 2025 »

Entrepris à l'initiative du Secrétariat d'Etat à la prospective, à l'évaluation des politiques publiques et au développement de l'économie numérique voit dans les **services** les « **nouveaux enjeux de compétitivité dans le commerce mondial** ». Le diagnostic élaboré montre en France, concernant la structure du tissu productif, des tendances lourdes à l'œuvre depuis quelques années, dont certaines peuvent être soulignées (ces constats valent pour la Franche-Comté) :

- Un tissu productif partagé entre grands groupes internationalisés aux bonnes performances..... et des PME à dimension plus locale, confrontées à des difficultés de croissance ;
- Peu de PME tournées vers l'exportation : les exportations françaises sont assurées essentiellement par les grands groupes ; un nombre insuffisant d'entreprises exportatrices ;
- Une structure du tissu productif ayant un impact sur l'innovation : en France, la R&D est concentrée sur les grandes entreprises, et il y a un faible nombre d'entreprises de taille moyenne qui innovent.

Ce rapport note aussi « un **déficit de R&D** » en France :

- Un dynamisme globalement insuffisant, concernant l'investissement dans la R & D ;
- Une faiblesse de l'investissement dans la R&D dans le secteur privé (« Ce moindre développement de la R & D privée est dû à la fois à des effets de spécialisation sectorielle et de taille des entreprises ») ;
- Une spécialisation sectorielle évoluant trop faiblement en direction des hautes technologies ;

Autres aspects d'un dynamisme insuffisant : **le capital-risque et la création d'entreprises innovantes qui apparaissent insuffisamment développés.**

Certaines **technologies clé** sont identifiées **pour l'avenir** (« la convergence NBIC » : **nanotechnologie, biotechnologie**, infotechnologie, technologie cognitive), elles concernent en particulier les domaines suivants : **sciences de la vie et de la santé ; technologies de l'information et de la communication ; développement durable et gestion des ressources rares ; énergie nucléaire ; espace.**

En Franche-Comté, si la présence de pôles de compétitivité cible plus spécifiquement certaines filières industrielles, les perspectives de créations d'emplois dans de nouvelles activités de services pourraient être plus fortes encore, celles-ci étant proportionnellement sous-développées. Si, dans ce scénario, la région conserve son potentiel d'emplois d'études et de recherche, elle parvient à offrir ces nouveaux services spécialisés encore peu développés aujourd'hui.

En conclusion, ce scénario, a contrario, pourrait aussi être celui de certaines mutations économiques, synonymes de restructurations, marquées par un certain recul des emplois d'ingénieurs et cadres liés à des secteurs industriels menacés.

Le tableau suivant récapitule les principales hypothèses de croissance de l'emploi par familles professionnelles retenues dans le scénario central et dans les deux variantes.

	2006		Taux de croissance annuel CAS DARES national	Hypothèses de croissance annuelle variante 1		Hypothèses de croissance annuelle variante 2		Facteurs explicatifs
	Nb Postes	Part en %	2005/ 2015	2009 à 2012	2013 à 2015	2009 à 2012	2013 à 2015	
FAP								
A2 Ingénieurs et cadres de l'agriculture et agroalimentaire	195	0,6%	-1,1%	-0,5%	0,5%	-1,5%	-0,5%	Dans la variante 1, les emplois créés dans l’agroalimentaire dans des spécialités développées en lien avec le pôle Vitagora (nutrition/santé, formulation et procédés) permettent de limiter la baisse par rapport à la tendance nationale et même de renouer avec des créations nettes d'emplois (faibles) sur la période 2013-2015, alors que la baisse est plus forte et se poursuit après 2013 dans la variante 2
B7 Cadres du BTP	1388	3,9%	1,7%	1,0%	1,5%	0,8%	1,5%	Baisse assez marquée de l'activité dans les 2 prochaines années, avec des perspectives de rebond ensuite (effets des plans de relance, constructions de " bâtiments basse consommation ", approche globale du bâti (et diagnostic de performance énergétique, rénovation et isolation du bâti) ¹)
H0 Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	5343	15,1%	0,9%	0,0%	0,5%	-1,0%	-0,25%	Les activités de production industrielle, les premières touchées, n'épargnent pas les ingénieurs et cadres techniques, particulièrement dans la variante 2. Mais alors que la baisse se poursuit après 2012 dans cette variante, l'emploi redémarre lentement dans la variante 1 dans l'hypothèse où certains secteurs industriels clés (automobile, plasturgie...) bénéficient des efforts d'innovation et renforcent leur compétitivité
J6 Cadres des transports, de la logistique	1427	4,0%	2,2%	1,0%	1,5%	-0,5%	2,0%	La chute d'activité est plus forte et durable dans la variante n°2 jusqu'en 2012 (les petits transporteurs indépendants et moins innovants étant très fortement touchés) et l'emploi ne redémarre pas avant 3 à 4 ans. De nouveaux métiers plus qualifiés émergent ensuite, centrés sur le développement de nouveaux services logistiques à plus forte valeur ajoutée , générant davantage de créations d'emplois dans la variante 2

¹ Selon les projections théoriques d’emplois proposées par le cabinet ICE, d’ici 2013, 2 500 emplois équivalents temps plein seront nécessaires en Franche-Comté sur des domaines ciblés (notamment professionnels de conception et études thermiques, encadrement (coordinateur de chantier). Toutefois, ces chiffres ne concernent pas spécifiquement les emplois cadres et ne sont donc pas directement comparables au tableau ci-dessus qui concerne un champ plus large (ensemble des cadres du BTP).

L5 6 Cadres administratifs, comptables, financiers et dirigeants d'entreprises	7902	22,3%	1,9%	1,5%	2,0%	1,5%	2,5%	Ces fonctions support subissent la crise mais sont moins soumises aux variations cycliques d'activité que d'autres métiers. Dans une économie en voie de tertiarisation (variante 2), elles se développent davantage , dans les entreprises ou dans des sociétés de services (financiers, comptables...).
M0 Informaticiens (ingénieurs et cadres)	2377	6,7%	2,9%	2,0%	2,6%	3,2%	3,5%	Dans la variante 1, la région reste assez mal positionnée sur l'activité des services en informatique, qui se développent moins vite qu'en France. Dans la variante 2 , la région soutient davantage ces métiers de service et un certain rattrapage est observé , avec des taux de croissance supérieurs au niveau national.
N0 Personnels d'études et de recherche	6595	18,6%	2,0%	1,5%	3,0%	2,5%	4,0%	La baisse importante d'activité dans le secteur industriel affectera ces métiers mais un rebond est anticipé après 2012 : les emplois se développent en particulier dans les filières stratégiques sur lesquelles la Région est positionnée (microtechniques, plasturgie, agroalimentaire, véhicule du futur, NTIC) , et plus encore dans la variante 2 où la priorité est donnée à ces métiers très qualifiés
Q2 Cadres de la banque et des assurances	1264	3,6%	1,1%	1,0%	1,3%	1,0%	1,3%	Le ralentissement de la croissance devrait être limité, la crise financière touche moins les banques de réseau que les banques d'affaires . Les besoins de renouvellement resteront importants et les recrutements de cadres comparables à la moyenne nationale. Les besoins de renouvellement resteront importants.
R4 Cadres commerciaux et technico-commerciaux	5567	15,7%	2,1%	1,9%	2,8%	2,1%	3,5%	Malgré une baisse assez perceptible des recrutements liés à la période de crise, le secteur du commerce résiste beaucoup mieux que l'industrie et les besoins resteront importants à terme , notamment pour les cadres intermédiaires . Ces emplois se développent davantage dans la variante n°2 du fait d'une croissance plus forte dans le secteur tertiaire
U0 Professionnels de la communication et de la documentation	720	2,0%	2,9%	2,5%	3,0%	3,2%	3,5%	Les métiers restent attractifs et offrent à moyen terme un potentiel de débouché important, notamment dans les métiers liés au développement du multimédia ou des NTIC (pôle Numérisation...) . La croissance est plus forte encore dans la variante n°2, ces métiers étant plus nombreux dans le secteur tertiaire.
Autres	2648	7,5%	0,4%	0,4%	0,4%	1,6%	1,6%	
Total	35424	100,0%	1,6%	1,3%	2,0%	1,4%	2,4%	

Au total, la **variante n°1 aboutit à la création nette de + 4 700 emplois** dans les métiers **d’ingénieurs et cadres hautement qualifiés entre 2009 et 2015**, légèrement plus faible que dans le scénario tendanciel (+4 900), la région étant plus exposée du fait de son positionnement industriel.

La **variante n°2 aboutit à la création nette de + 5 600 emplois dans les métiers d’ingénieurs et cadres hautement qualifiés entre 2009 et 2015**, avec de fortes variations selon les familles de métier.

Le tableau suivant présente les besoins correspondants par FAP en y ajoutant les besoins de remplacement des départs en retraite. Ces besoins prennent en compte les créations nettes d’emplois ainsi que les départs annuels en retraite.

Tableau récapitulatif des besoins de recrutement annuels selon le scénario

	Effectifs 2006	Projections 2015					Total des besoins de recrutements annuels (et part dans le total en %)		
		Central	Variante 1 (renforcement des emplois stratégiques des filières liés aux pôles de compétitivité)		Variante 2 (développement de nouvelles activités de services)		Scénario central	Variante 1	Variante 2
			Effectifs 2015	Effectifs 2015	Ecart en % par rapport au scén. central	Effectifs 2015			
FAP									
A2 Ingénieurs et cadres de l'agriculture	195	176	190	ns	177	ns	< 5		
B7 Cadres du BTP	1388	1619	1563	-3%	1550	-4%	60 (4%)	55 (3%)	50 (3%)
H0 Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	5343	5800	5523	-5%	5187	-11%	190 (11%)	160 (10%)	110 (6%)
J6 Cadres des transports, de la logistique	1427	1732	1621	-6%	1549	-11%	80 (5%)	65 (4%)	60 (3%)
L5 6 Cadres administratifs, comptables, financiers et dirigeants d'entreprises	7902	9346	9238	-1%	9375	+ 0,3%	490 (29%)	480 (29%)	510 (28%)
M0 Informaticiens (ingénieurs et cadres)	2377	3067	2941	-4%	3163	+3%	120 (7%)	110 (7%)	140 (8%)
N0 Personnels d'études et de recherche	6595	7896	7961	+1%	8523	+ 8%	290 (17%)	320 (19%)	400 (22%)
Q2 Cadres de la banque et des assurances	1264	1389	1396	+0,5%	1396	+ 0,5%	60 (4%)	65 (4%)	65 (4%)
R4 Cadres commerciaux et technico-commerciaux	5567	6734	6802	+1%	6997	+4%	260 (15%)	280 (17%)	320 (18%)
U0 Professionnels de la communication et de la documentation	720	929	919	-1%	958	+3%	40 (2%)	40 (2%)	45 (3%)
Autres	2648	2752	2752	ns	2752	ns	100 (6%)		
Total	35424	41439	40906	-1%	41628	+0,5%	1700	1670	1800

S'ajoutent à ces besoins, les recrutements annuels de cadres dans la FPT en Franche-Comté chiffrés par le CNFPT à 180 environ, dont une vingtaine de jeunes diplômés (environ 11%).

Les besoins de recrutement de jeunes diplômés ne concernent qu'une fraction de ces effectifs (29% en 2008). Un « tableau de bord emploi-formation » (présenté dans la partie 2.3 du rapport) permet de rapprocher de manière théorique les besoins de recrutements annuels de jeunes diplômés pour les fonctions cadres d'une part, les flux de diplômés de l'enseignement supérieur en Franche-Comté d'autre part.

En résumé : les besoins de recrutements totaux sur la période 2009-2015 (en 7 ans)

	Scénario central	Variante 1 (renforcement des emplois stratégiques des filières liés aux pôles de compétitivité)	Variante 2 (développement de nouvelles activités de services)
Besoins de recrutements totaux	11900	11700	12600
Dont créations nettes d’emplois	4900	4700	5600
Dont remplacements départs en retraite	7000		
Les familles professionnelles fortement créatrices d’emplois	<p>Cadres administratifs & financiers (+1200, soit 25% des créations nettes)</p> <p>Personnels d’études & recherche (+1100, 22%)</p> <p>Cadres commerciaux (+1000, 20%)</p>	<p>Personnels d’études & recherche (+1300, soit 28% des créations nettes)</p> <p>Cadres administratifs & financiers (+1100, 23%)</p> <p>Cadres commerciaux (+1000, 21%)</p>	<p>Personnels d’études & recherche (+1800, soit 32% des créations nettes)</p> <p>Cadres commerciaux (+1300, 23%)</p> <p>Cadres administratifs & financiers (+1250, 22%)</p>
Les familles professionnelles qui génèreront le plus de départs en retraite	<p>Cadres administratifs & financiers (2200, 31%)</p> <p>Ingénieurs et cadres techniques de l’industrie (1000, 14%)</p> <p>Personnels d’études et de recherche (1000, 14%)</p> <p>Cadres commerciaux (900, 13%)</p>		

2.3 – Un outil de rapprochement des données emploi et formation (tableau de bord théorique emploi formation)

2.3.1 Présentation et principes de construction

L'objet de ce tableau de bord est **d'analyser l'équilibre emploi-formation en région Franche-Comté pour les diplômés Bac + 4 et plus** s'ils avaient la même insertion professionnelle que l'insertion « moyenne » constatée au niveau national. Ce tableau de bord **est théorique** car il **ne s'agit pas des parcours d'insertion professionnelle constatés sur la région Franche-Comté** mais des parcours issus de la dernière enquête jeunes diplômés de l'APEC nationale.

Il s'agit de **comparer le nombre de recrutements de jeunes diplômés par fonction** et le **nombre de jeunes sortant de formation** par grand domaine et sur une année donnée.

La construction de ce tableau de bord comprend 4 étapes :

- 1 – Estimation du nombre de recrutements de jeunes diplômés** en Franche-Comté sur l'année 2008 par grande fonction
- 2 – Recueil du nombre de diplômés annuel** par filière de formation en Franche-Comté
- 3 – Estimation de l'insertion professionnelle théorique par grande fonction** en appliquant les taux d'insertion professionnelle constatés au niveau national
- 4 – Comparaison du nombre de jeunes diplômés qui trouveraient un premier emploi dans chacune des grandes fonctions, s'ils suivaient la même trajectoire que la moyenne nationale, et du nombre de recrutements cadres de jeunes diplômés** dans les entreprises de Franche-Comté sur ces mêmes fonctions.

Les sources des données :

*La source des données concernant le nombre de recrutements et les secteurs d'insertion professionnelle des jeunes diplômés est l'APEC. L'APEC s'adresse aux diplômés Bac + 4 et plus uniquement et **considère comme jeunes diplômés les personnes nouvellement diplômées et ayant moins de 1 an d'expérience professionnelle.***

Les **grandes fonctions retenues par l’APEC** et sur lesquelles nous nous appuyerons sont :

- **Finance-comptabilité** : métiers de la finance, comptabilité, contrôle de gestion, audit
- **Administration** : gestion administrative, organisation ; gestion, administration, recrutement du personnel ; métiers de la communication, professions juridiques,...
- **Etude Recherche & Développement** : études scientifiques et techniques ; projets, affaires ; urbanisme, architecture ; brevets, normes ; études socio-économiques et marketing, statistiques...
- **Production industrielle-chantiers** : les métiers de la production dans l’industrie et la construction
- **Services techniques** : achat, qualité, maintenance, logistique, sécurité...
- **Exploitation tertiaire** : métiers de la production dans le secteur des services comme les métiers de la banque, de l’assurance, de l’immobilier, du tourisme, du transport, de l’enseignement, les professions médicales et socio-culturelles...
- **Commercial** : métiers de la vente, de l’après-vente, du marketing et du commerce
- **Informatique** : informatique de gestion et d’organisation ; informatique industrielle et technique ; exploitation et maintenance informatique ; systèmes, réseaux...

Une fonction Direction Générale s’ajoute à cette liste, mais elle ne concerne pas les jeunes diplômés.

Concernant la fonction publique territoriale la source de données est le CNFPT et le Rapport annuel sur l’état de la fonction publique 2007-2008.

La source des données concernant le nombre de jeunes sortants de formation est l’Université de Franche-Comté et les écoles de commerce et d’ingénieurs. Nous n’avons retenu ici que les diplômés Bac + 4 et plus, c’est-à-dire pour l’Université les sortants de Master. Les sortants de Licence ou diplômés de niveau Bac + 3 ne sont pas comptabilisés.

L’APEC classe les filières de **formation en 17 domaines universitaires, 2 domaines écoles de commerce et 4 domaines écoles d’ingénieurs** (voir détail en Annexe 1).

2.3.2 Les principaux résultats

1 – Estimation du nombre de recrutements de jeunes diplômés en Franche-Comté sur l’année 2008 par grande fonction

Région Franche-Comté	Part des recrutements 2008	Nombre de recrutements 2008	Taux de recrutement JD nationaux 2007	Estimation du nombre de recrutements de JD en 2008*
Production industrielle, chantier	11%	246	20%	70
R&D	30%	672	28%	250
Commercial	22%	493	15%	110
Services Techniques	10%	224	17%	60
Finance, comptabilité	5%	112	15%	30
Administration (gestion, adminis, rh, communication)	11%	246	17%	60
Exploitation tertiaire (activités tertiaires, sante, social, culture)	9%	202	20%	60
Direction	1%	22	4%	2
Informatique	1%	22	25%	8
TOTAL	100%	2240	23%	650
Fonction Publique Territoriale		180	11%	20

* Les taux de recrutements nationaux par fonction sont appliqués au nombre de recrutements en Franche Comté. La différence entre le taux de recrutement JD global (23%) et le taux de Franche Comté 2008 (29%) est répartie selon la répartition par fonction de l'ensemble des recrutements.

Source : APEC 2008 et 2007 et Direction Régionale CNFPT

Fonction publique d’Etat : 210 personnes ont été recrutées en 2006 en Franche-Comté dont 191 professeurs des écoles que nous n’avons pas intégrés ici.

Fonction publique hospitalière : on estime le nombre de personnel de catégorie A à 3 600 (18,1% de l’effectif total). Avec un taux de recrutement au niveau national de 10,2% pour cette catégorie, cela revient à 350 recrutements en Franche-Comté. Nous n’avons pas de données sur la part des mutations et promotions. Le taux de titularisation des personnels de catégorie A est de 2% soit 70 personnes environ. Ce secteur n’est pas intégré ici

Le **nombre total de recrutements de cadres réalisés** par les entreprises de Franche-Comté sur l’année **2008 est de 2240 auxquels s’ajoutent 180 recrutements dans la fonction publique territoriale**. La **première grande fonction** qui recrute est **Recherche et Développement**, suivi du **Commercial**.

Sur ces 2 240 recrutements, on peut **estimer le nombre de recrutements de jeunes diplômés à 650**. **L’informatique est la fonction qui, en proportion, recrute le plus de jeunes diplômés au niveau national**. Mais cette fonction est **peu développée en Franche-Comté** et n’est donc pas un secteur d’insertion important pour les sortants de niveau Master. Par contre, les fonctions de **Recherche & Développement ont beaucoup recruté en 2008** dans les entreprises de Franche-Comté et la **part des jeunes diplômés y est importante**. Ce secteur est le premier secteur d’insertion professionnelle des jeunes diplômés.

2 – Le nombre de diplômés annuel par filière de formation

Une nouvelle carte des formations a été mise en place à l’Université de Franche-Comté à la rentrée 2008. Nous n’avons donc pas encore de données sur le nombre de diplômés. Nous avons pris comme indicateur du nombre de sortants les effectifs inscrits à la rentrée dans ces différentes filières, ce qui suppose que le nombre de diplômés diffère peu du nombre de personnes en formation. Les formations ont été reprises sous la classification de l’APEC (tableau des correspondances en Annexe 1).

	Filière de formation (classification APEC)	Effectif M2 2008-2009
Universités	1 – Chimie	7
	2 – Commerce, commerce international, marketing	18
	3 – Communication, information, publicité, documentation, arts	91
	4 - Economie	34
	5 – Droit, sciences politiques	61
	6 - Education, formation, animation, social	102
	7 – Electronique, électricité, télécoms, informatique industrielle/scientifique	112
	8 – Finance, gestion, comptabilité	101
	9 – Gestion des ressources humaines	20
	10 – Histoire, géographie, aménagement, urbanisme	79
	11 – Informatique de gestion	
	12 – Langues étrangères	43
	13 – Mathématiques, mathématiques appliquées	48
	14 – Physique	8
	15 – Sciences de la vie et de la terre	77
	16 – Sociologie, psychologie	75
	17 – Spécialités industrielles	177
Ecoles de commerce	Commerce international, marketing	59
	Finance, gestion, comptabilité	10
Ecoles d’ingénieurs	Chimie, Sciences de la vie, agronomie, agroalimentaire	
	Electronique, électricité, informatique, telecom	220
	Ingénieurs généralistes	
	Spécialités industrielles	504
Total		1846

3 – Estimation de l’insertion professionnelle par grande fonction théorique en appliquant les taux d’insertion professionnelle constatés au niveau national

L’APEC réalise une **enquête auprès des jeunes diplômés au niveau national pour connaître notamment leur secteur d’insertion professionnelle**. Ainsi, on connaît la **répartition des jeunes diplômés d’une filière de formation par fonction d’insertion** (fonction dans laquelle ils ont trouvé leur premier emploi), que ce soit un emploi de statut cadre ou non.

Mode de lecture du tableau ci-dessous :

Au niveau national par exemple, 62% des diplômés universitaires en chimie trouvent un premier emploi dans une fonction de Recherche & Développement, 11% dans une fonction de production industrielle, 10% dans une fonction de Services Techniques, 6% dans l’enseignement, 6% en informatique.

Le total en % est inférieur à 100% car on ne peut avoir les taux que pour les principales fonctions d’insertion de chaque filière, le % restant est dispersé sur les autres fonctions.

Insertion professionnelle par grande fonction (APEC 2009 « Enquête Jeunes Diplômés 2006 »)

Les filières universitaires

	1 - Chimie	2 - Commerce, commerce international, marketing	3 - Communication, information, publicité, documentation, arts	4 - Economie	5 - Droit, sciences politiques	6 - Education, formation, animation, social	7 - Electronique, électricité, télécoms, informatique industrielle/	8 - Finance, gestion, comptabilité	9 - Gestion des ressources humaines	10 - Histoire, géographie, aménagement, urbanisme	11 - Informatique et de gestion	12 - Langues étrangères	13 - Mathématiques, mathématiques appliquées	14 - Physique	15 - Sciences de la vie et de la terre	16 - Sociologie, psychologie	17 - Spécialités industrielles
Finance - Comptabilité				9%				40%									
Gestion, administration		6%		15%	53%	16%		8%	3%	12%		15%				4%	
Ressources humaines			4%		12%	27%			80%							21%	
Communication		5%	56%			8%			3%			24%					
R&D	62%			25%			33%			49%	11%		45%	64%	49%	8%	56%
Production industrielle	11%						8%							7%	12%		17%
Services techniques	10%	33%		8%			6%	6%			3%			8%	15%		20%
Activités tertiaires		16%	5%	17%	14%			24%		19%		10%	13%				3%
Santé, social, culture	6%		5%		6%	32%	3%			9%		6%	7%	6%	9%	59%	
Commercial, marketing		34%	14%	10%	3%	9%		11%	4%			30%	10%		6%		
Informatique	6%		7%	4%			49%				79%		16%	11%			2%
TOTAL	95%	94%	91%	88%	88%	92%	99%	89%	90%	89%	93%	85%	91%	96%	91%	92%	98%

	Ecoles de commerce		Ecoles d'ingénieurs			
	Commerce, commerce international, marketing	Finance, gestion, comptabilité	Chimie, sciences de la vie, agronomie, agroalimentaire	Electronique, électricité, informatique et télécom	Ingénieurs généralistes	Spécialités industrielles
Finance - Comptabilité	5%	24%				
Gestion, administration		6%				
Ressources humaines		22%				
Communication	5%					
R&D			39%	33%	50%	49%
Production industrielle			12%	10%	12%	16%
Services techniques	17%		29%	6%	10%	25%
Activités tertiaires	8%	14%				
Santé, social, culture						
Commercial, marketing	53%	17%	11%	2%	4%	
Informatique		6%	5%	47%	17%	3%
TOTAL	88%	89%	96%	98%	93%	93%

4 – Tableau théorique Emploi - Formation

On compare le nombre de jeunes diplômés qui trouveraient un premier emploi dans chacune des grandes fonctions, s’ils suivaient la même trajectoire que la moyenne nationale, et le nombre de recrutements cadre de jeunes diplômés des entreprises de Franche-Comté sur ces mêmes fonctions.

On applique donc la **répartition en pourcentage par secteur d’insertion professionnelle (tableau ci-dessus) aux effectifs en formation en Franche Comté.**

Nous n’avons pas inclus les effectifs des Masters à finalité recherche dans cette analyse puisqu’ils sont supposés poursuivre en doctorat.

Nombre théorique de jeunes diplômés qui trouvent un premier emploi dans chacune des grandes fonctions	Filières universitaires																
	1 - Chimie	2 - Commerce, commerce international, marketing	3 - Communication, information, publicité, documentation, arts	4 - Economie	5 - Droit, sciences politiques	6 - Education, formation, animation, social	7 - Electronique, électricité, télécoms, informatique industrielle/scientifique	8 - Finance, gestion, comptabilité	9 - Gestion des ressources humaines	10 - Histoire, géographie, aménagement, urbanisme	11 - Informatique de gestion	12 - Langues étrangères	13 - Mathématiques, mathématiques appliquées	14 - Physique	15 - Sciences de la vie et de la terre	16 - Sociologie, psychologie	17 - Spécialités industrielles
Finance - Comptabilité		0	0	3	0	0	0	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion, administration		1	0	5	32	16	0	8	1	9	0	6	0	0	0	3	0
Ressources humaines		0	4	0	7	28	0	0	16	0	0	0	0	0	0	16	0
Communication		1	51	0	0	8	0	0	1	0	0	10	0	0	0	0	0
R&D	4	0	0	9	0	0	37	0	0	39	0	0	22	5	38	6	99
Production industrielle	1	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	1	9	0	30
Services techniques	1	6	0	3	0	0	7	6	0	0	0	0	0	1	12	0	35
Activités tertiaires	0	3	5	6	9	0	0	24	0	15	0	4	6	0	0	0	5
Santé, social, culture	0	0	5	0	4	33	3	0	0	7	0	3	3	0	7	44	0
Commercial, marketing	0	6	13	3	2	9	0	11	1	0	0	13	5	0	5	0	0
Informatique	0	0	6	1	0	0	55	0	0	0	0	0	8	1	0	0	4
TOTAL	7	17	83	30	54	94	111	90	18	70	0	37	44	8	70	69	173

Nombre théorique de jeunes diplômés qui trouvent un premier emploi dans chacune des grandes fonctions	Ecoles de commerce		Ecoles d'ingénieurs				TOTAL
	Commerce, commerce international, marketing	Finance, gestion, comptabilité	Chimie, sciences de la vie, agronomie, agroalimentaire	Electronique, électricité, informatique et télécom	Ingénieurs généralistes	Spécialités industrielles	
Finance - Comptabilité	3	2	0	0	0	0	49
Gestion, administration	0	1	0	0	0	0	83
Ressources humaines	0	2	0	0	0	0	72
Communication	3	0	0	0	0	0	74
R&D	0	0	0	73	0	247	578
Production industrielle	0	0	0	22	0	81	152
Services techniques	10	0	0	13	0	126	219
Activités tertiaires	5	1	0	0	0	0	83
Santé, social, culture	0	0	0	0	0	0	109
Commercial, marketing	31	2	0	4	0	0	105
Informatique	0	1	0	103	0	15	194
TOTAL	52	9	0	216	0	469	1718

Tableau équilibre théorique Emploi-Formation

	Nombre théorique de jeunes diplômés qui trouvent un premier emploi par grande fonction	Estimation du nombre de recrutements de Jeunes Diplômés en 2008	Diplômés - recrutements Jeunes Diplômés
Finance - Comptabilité	49	30	20
Gestion, administration	83	60	170
Ressources humaines	72		
Communication	74		
R&D	578	250	330
Production industrielle	152	70	80
Services techniques	219	60	160
Activités tertiaires	83	60	130
Santé, social, culture	109		
Commercial, marketing	105	110	-5
Informatique	194	10	180
Secteur public		20	
TOTAL	1720	670	1050

Cet exercice met en **évidence l’insuffisance du nombre de recrutements sur la région Franche-Comté par rapport au nombre de jeunes diplômés Bac + 4 et plus qui sortent des filières de formation de cette même région.**

Cet exercice est évidemment très réducteur et a ses limites :

- une première limite est que les recrutements de jeunes diplômés sont ici des recrutements cadres uniquement, alors que l’insertion professionnelle est l’insertion à un statut de cadre ou non. L’écart entre le nombre de jeunes diplômés et le nombre de recrutements ne veut donc pas dire que les sortants de formation ne trouvent pas d’emploi, mais qu’ils n’ont pas un emploi de statut cadre
- le marché du travail est réduit ici à la Franche-Comté alors que les jeunes peuvent être mobiles (les sortants des écoles d’ingénieurs par exemple repartent sur toute la France et également à l’étranger)
- seuls les diplômés Bac + 4 et plus sont pris en compte.

Néanmoins la mise en perspective du nombre de diplômés de niveau Bac + 4 et plus d’un côté et du nombre de recrutements à des postes de cadre de l’autre, donne une **photographie du marché de l’emploi cadres local**. Elle montre notamment que **l’insertion professionnelle des sortants de formation sur la région Franche-Comté est limitée avant tout par l’insuffisance du nombre de postes de cadres.**

Si les jeunes diplômés, compte tenu de leur filière de formation, avaient une insertion professionnelle similaire à l’insertion professionnelle moyenne constatée au niveau national, plus de 200 d’entre eux, par exemple, intégreraient une

fonction Gestion/Administration/Communication alors que, sur la région, on estime le nombre de recrutements de cadres effectif dans ces fonctions autour de 60 seulement. **L'écart est encore plus élevé pour les fonctions Informatique** : compte tenu des effectifs en formation, près de 200 jeunes diplômés intégreraient théoriquement une fonction informatique alors que moins de 10 recrutements de jeunes diplômés ont été effectivement réalisés dans ces fonctions par les entreprises de Franche-Comté en 2008. Seule la fonction commerciale paraît à l'équilibre avec un nombre de recrutements de jeunes diplômés cadre qui permet d'absorber les sortants de niveau Bac + 4 et plus.

2.4 – Les besoins de recrutements de jeunes diplômés des entreprises (profils et compétences recherchés)

A partir d'entretiens effectués en juin 2009 auprès de représentants de différentes branches professionnelles ainsi que d'une vingtaine d'entreprises couvrant différents secteurs d'activité et différentes tailles, (cf liste des entretiens en annexe), plusieurs enseignements peuvent être présentés.

2.4.1 L'incertitude sur les projets de recrutement à venir domine mais des secteurs restent porteurs

Les entreprises sont fortement touchées par la crise actuelle, ce qui se traduit par une **incertitude dans les projets de recrutement à plusieurs niveaux** :

- les employeurs confirment la **forte baisse des projets de recrutement en 2009** que nous avons déjà pu constater au travers des données chiffrées des enquêtes APEC et BMO dans la phase de diagnostic de cette étude (Partie 1 : Diagnostic Emploi-Formation). Les perspectives à court terme (2010-2011) sont également faibles.
- Il y a un **manque de visibilité des besoins de recrutement à moyen terme**. Les entreprises sont dans l'incertitude sur la durée de cette crise, les projets sont reportés sans pouvoir dire à quel moment une reprise de l'activité peut être attendue.
- Et lorsque l'activité reprendra, les **employeurs ne peuvent dire aujourd'hui si elle reprendra selon le modèle économique actuel ou bien si ce modèle va être amené à évoluer** : « Va-t-on réembaucher dans les mêmes proportions ? », « Aura-t-on besoin des mêmes compétences ? ». La question se pose, par exemple, pour le secteur de l'**automobile**. La crise actuelle est-elle uniquement conjoncturelle ou bien également structurelle ? **Le comportement des acheteurs évolue** (diminution du nombre de voitures par foyer, augmentation du nombre de petites voitures, report sur d'autres modes de transport (vélos, bus, tramway..) et de nouvelles solutions se développent (voiture électrique,

hybride systèmes intelligents de conduite, systèmes de gestion de la mobilité ...). En quoi cette évolution impactera le besoin en professionnels et en compétences ?

- Un autre exemple est donné par le secteur de la sous-traitance et des services aux entreprises : les entreprises vont-elles ré-intégrer certaines activités, voire relocaliser ?
- Ou encore dans le secteur de la construction avec l’évolution du comportement des clients (particuliers et maîtres d’ouvrage publics et privés) sensibles au coût global de la facture énergétique et aux enjeux environnementaux (notamment la problématique des ENR par exemple, ce qui implique une adaptation des entreprises à ces nouveaux besoins de matériaux (panneaux solaires, techniques d’isolation par l’intérieur, ...) entraînant l’acquisition en entreprises de nouvelles compétences très spécifiques (diagnostic énergétique, coordonnateur de chantier...).

Des **secteurs restent néanmoins porteurs à court terme**, même si le très court terme, c’est-à-dire l’année 2010, marque un arrêt. Il s’agit :

- du **secteur bancaire** : la crise financière a touché les banques d’affaire mais l’activité de la banque de réseau se maintient. Et, même si la croissance ralentit avec un nombre de créations d’emplois vraisemblablement plus faible dans les prochaines années, les besoins de remplacement des départs à la retraite restent élevés
- du **secteur du commerce** : bien qu’affecté, ce secteur résiste mieux que l’industrie
- du **secteur de l’énergie** : le développement de nouvelles énergies n’est pas remis en cause (notamment les nouvelles perspectives dans les éco-activités et la « croissance verte »)
- du **secteur de la construction** : des besoins importants émergent dans le secteur du bâtiment face notamment aux exigences liées à la construction de bâtiments basse consommation et de bâtiments à énergie positive. D’après l’étude prospective menée par le cabinet Interface ICE pour le Conseil Régional de Franche-Comté et l’ADEME, l’amélioration de l’efficacité énergétique et le développement des ENR dans le bâtiment pourraient créer jusqu’à 2500 emplois d’ici 2013¹.

Par ailleurs, des **besoins nouveaux** vont se développer dans différentes spécialités parmi les plus présentes en Franche-Comté (**microtechniques, agroalimentaire, véhicule du futur, énergie, construction**) même si cela ne générera pas nécessairement un grand nombre d’emplois d’ingénieurs, chercheurs et cadres de haut niveau :

- **ingénieurs et cadres du bâtiment** (coordinateurs de chantiers, conseil et diagnostic, évaluation de la performance du bâti, notamment)
- **ingénieurs biomédicaux**

¹ Etude Prospective Emploi-Formation dans le domaine de la Maîtrise de l’Energie et du Développement des Energies Renouvelables dans le Bâtiment - Interface ICE, 2009

- **ingénieurs et cadres de l'agroalimentaire** (spécialistes du goût, sensorialité, marketing...)
- **chercheurs /ingénieurs dans le domaine des énergies renouvelables**
- **ingénieurs, chercheurs dans le domaine de l'automobile et des transports** (véhicules urbains et propres, systèmes intelligents de conduite, systèmes de gestion de la mobilité, etc).
- ingénieurs informatique, communication
- etc.

2.4.2 Même si c'est en faible nombre, le recrutement des jeunes diplômés reste primordial pour les entreprises

Selon les fonctions, les profils dominants recherchés par les entreprises diffèrent :

- les profils plutôt expérimentés dominent pour les fonctions transversales et d'encadrement telles que les ressources humaines, la gestion, la finance, l'encadrement intermédiaire ;
- **les profils de jeunes diplômés sont recherchés dans les fonctions techniques, marketing, managers commerciaux, informatique, études.**

Les **jeunes diplômés représentent entre 10% et 70% (dans le secteur de l'ingénierie) des recrutements selon les entreprises.** Les stratégies de recrutement sont donc très différentes mais, dans tous les cas, les jeunes diplômés constituent une **ressource importante pour l'entreprise**, et ceci pour plusieurs raisons : la nécessité **d'anticiper les nombreux départs à la retraite**, le besoin de **renouvellement**, et parce que ce sont les « managers de demain ». Le recrutement des jeunes diplômés est aussi porteur d'enjeux importants pour les **PME qui doivent monter en compétences pour répondre aux besoins des donneurs d'ordre**, voire **préparer des ruptures technologiques** et répondre à de **nouveaux enjeux du développement durable**. Ces entreprises sont bien souvent familiales et « il y a une méconnaissance de la part de l'employeur de ce que peut apporter ce type de profil à l'entreprise ».

2.4.3 Les critères de recrutement des jeunes diplômés

Selon les employeurs, les **principaux critères de recrutement** des jeunes diplômés sont principalement

- le niveau de diplôme
- la spécialité du diplôme, la connaissance et la renommée de l'école
- la nature du stage ou de la 1^{ère} expérience
- le potentiel de mobilité du candidat

[Le niveau du diplôme](#)

Le niveau de diplôme est le **premier garant des compétences du candidat.** Selon les postes envisagés, selon les secteurs d'activité et le type d'entreprises, les

attentes seront différentes. Sans prétendre être exhaustif, et à titre indicatif seulement, les entretiens nous ont permis d’établir un premier panorama des niveaux de recrutement. Ces résultats sont à prendre avec précaution, le nombre d’entreprises interrogées dans chaque secteur restant limité : il s’agit donc de **données essentiellement qualitatives**.

Niveau bac+2/BTS/DUT (techniciens)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Banques: majoritaire ■ Commerce: majoritaire ■ Agroalimentaire : majoritaire ■ Construction (besoins liés à l’énergie, voir Etude Interface Ice) ■ Un besoin important dans tous les secteurs industriels et donc dans les entreprises des pôles
Niveau L/bac+3 <u>ou</u>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Banques: ciblés sur des postes spécifiques (par ex. chargés de clientèles) ■ Commerce: ciblés sur des postes spécifiques, ou managers commerciaux dans la grande distribution
Niveau M/bac+5 ingénieur/	<ul style="list-style-type: none"> ■ Energie (industriels) ■ Automobile ■ Banques: ciblés sur des postes spécifiques ■ Conseil / Informatique / ingénierie: majoritaire ■ Pôles de compétitivité: compétences techniques spécialisées ou d’expertise : Microtechniques, Vitagora, Véhicule du futur... ■ a contrario Plastipolis: très minoritaires
Niveau D/>bac+5	<ul style="list-style-type: none"> ■ Banques: très rarement en région ■ Pôle de compétences: Numerica ■ CRITT pour des projets innovants

La spécialité et la renommée du diplôme

La spécialité du diplôme est bien sûre déterminante en fonction du poste à pourvoir, mais c’est aussi la **connaissance qu’ont les employeurs de ce diplôme**, sa **renommée ou celle de l’établissement qui y prépare**. Ainsi les écoles d’ingénieurs (ENSMM, UTBM, ISIFC) et les filières techniques (DUT notamment) de Franche-Comté ont une très bonne image, les employeurs reconnaissent leur valeur et les diplômés répondent à leurs besoins.

Les filières universitaires par contre sont moins bien identifiées, elles **manquent de lisibilité pour les employeurs : il existe une multitude de formations**, les changements et innovations ont été très importants ces dernières années et une partie des employeurs disent ne plus s’y retrouver. Ils préféreront alors recruter un jeune diplômé issu d’une formation qu’ils connaissent, que ce soit par le réseau des anciens élèves, par l’expérience d’un stagiaire, par la renommée historique de la formation... que prendre le risque de recruter un jeune diplômé d’un cursus mal connu qui pourrait ne pas répondre aux besoins de l’entreprise.

La nature du stage ou de la 1^{ère} expérience

On constate au travers des entretiens que **tout contact avec l’entreprise de la part du jeune diplômé est primordiale**. La réalisation d’un stage donne une première expérience du monde de l’entreprise, le secteur choisi est une preuve

pour l'employeur de l'intérêt et de la motivation du candidat pour ce secteur d'activité.

Comme nous l'avons déjà vu par ailleurs, **l'alternance comme mode d'insertion professionnelle pour les jeunes est plébiscitée par les entreprises.**

La mobilité

La mobilité apparaît comme un critère de recrutement peut-être plus déterminant en Franche-Comté que dans d'autres régions. **Certains grands groupes insèrent des clauses de mobilité dans les contrats de travail** (dans le secteur de l'automobile par exemple), mais surtout, selon que le jeune ait suivi toutes ses études en Franche-Comté ou bien qu'il ait déjà été dans une autre région, la perception qu'en aura l'employeur sera différente. Ainsi un jeune diplômé qui a fait toutes ses études en Franche-Comté sera perçu comme peu mobile. Ce type de profil sera recherché pour des postes que l'employeur souhaite stables (les postes transversaux dans les entreprises locales) ou pour lesquels les candidats sont rares et très demandés avec un risque de turn-over élevé (certaines expertises techniques par exemple).

A contrario, un jeune diplômé qui a fait une partie de ses études hors de Franche-Comté est perçu comme mobile. Ce profil sera recherché par l'employeur pour des postes avec une mobilité interne et des perspectives d'évolution importantes (dans les filiales franc-comtoise des grands groupes notamment).

2.4.4 Pas de difficultés de recrutement importantes au niveau de la région pour les jeunes diplômés

Les employeurs **n'indiquent pas ou peu de difficultés de recrutement de jeunes diplômés sur la région**, dans un contexte conjoncturel il est vrai peu favorable au recrutement.

Pour ce qui est des ingénieurs, les entreprises trouvent des candidats qui répondent à leurs besoins sur le marché du travail. Seuls quelques cas particuliers peuvent poser des **difficultés : ingénieurs en plasturgie par exemple, ingénieurs de haut niveau dans certains process industriels (secteur énergie...) ou pour des postes d'expertise ou « de niche »** mais qui exigent le plus souvent une expérience.

Pour ce qui est des cadres RH / Gestion / Finance, le recrutement se fait sur la Franche-Comté dans les moyennes entreprises uniquement. Pour les postes de haut niveau dans les grands groupes par exemple, le recrutement se fera plutôt sur les grandes écoles donc hors Franche-Comté.

Comme pour les autres postes transversaux, les formations locales répondent aux besoins des entreprises en cadres ou ingénieurs commerciaux sauf pour les postes de haut niveau dans l'industrie ou également dans les services.

Certaines entreprises connaissent des difficultés de recrutement de cadres de l'informatique. Parallèlement, **on observe un très faible nombre de ces cadres en Franche-Comté**, comparativement aux autres régions tandis que la région dispose de plusieurs cursus de formation dans ce domaine. Plusieurs questions se posent alors :

- Pourquoi la région est-elle si pauvre en postes de cadre de l'informatique ?
- Pourquoi les candidats sont-ils si peu nombreux ? S'orientent-ils vers les régions limitrophes, voire vers la région parisienne ?

Par ailleurs, des **difficultés de recrutement** ont été signalées sur quelques **métiers spécifiques par des grands groupes : achats, gestionnaire / financiers de haut niveau, ingénieurs commerciaux spécialisés dans des domaines industriels de haute technologie...**

2.4.5 La question du déficit d'attractivité de la région

Le déficit d'attractivité de la région Franche-Comté se ressent à plusieurs niveaux :

- pour les **postes très qualifiés**
- pour les **profils qui enregistrent une pénurie** de candidats au niveau de la France entière (exemple : **génie civil, supervision de chantier...**)
- dans le **déroulement de carrière**, les établissements régionaux de grands groupes sont bien souvent déficitaires en termes de flux de mobilité. Les cadres postulent dans les établissements des autres régions et peu sur ceux de Franche-Comté dans lesquels, lorsqu'ils y sont mutés, ils ne font que passer.

Ces difficultés de recrutement concernent **essentiellement des profils expérimentés.**

Le **manque de compétitivité des salaires franc-comtois**, par rapport à ceux de la région Rhône Alpes par exemple, s'ajoute à la mauvaise image de la région elle-même.

Une **communication des collectivités serait nécessaire** afin, comme cela a été suggéré par des employeurs, de :

- valoriser **l'image et les atouts de la région** (environnement, cadre de vie, position centrale au cœur de l'Europe, zone frontalière...)
- rajouter un cadre spécifique à la région lors de la diffusion d'une annonce, réserver des pages de presse... Comme le souligne un responsable de recrutement « Que savent les jeunes diplômés de Paris ou de Toulouse sur la Franche-Comté ? »

2.4.6 Les faiblesses perçues du système de formation

D'une manière générale, les employeurs observent que les **diplômés franc-comtois ont de bonnes connaissances scientifiques et techniques**

générales, mais qu'ils sont parfois **trop spécialisés** et qu'il faut améliorer leur adaptabilité, et sinon **une polyvalence du moins une certaine « poly-compétence »**.

Selon les employeurs, les **formations ingénieurs et techniques** ne sont **pas assez ouvertes sur les fondamentaux de l'entreprise** :

- **l'économie, la comptabilité, la gestion, le management d'équipe**
- les jeunes diplômés ne sont pas assez opérationnels ou expriment selon certains employeurs (IAA...) une attirance plus forte pour les fonctions d'étude, de conception, de recherche et moindre pour les fonctions liées aux process de fabrication.

Il y a également des **compétences ou aptitudes à renforcer** de manière **transversale** : **la conduite de projet, la capacité à travailler en équipe pluridisciplinaire, la communication, le travail en mode projet et en réseau, la connaissance de langues étrangères**

PARTIE 3 - LES CONCLUSIONS ET PRECONISATIONS

Après un rappel des enjeux majeurs identifiés au terme de l'étude prospective, nous présentons les principales préconisations sur deux volets :

- l'offre de formation,
- l'accompagnement vers l'emploi et l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques pour la région Franche-Comté.

3.1 – Synthèse des enjeux prospectifs

5 grands enjeux

Anticiper les besoins de recrutement et les perspectives d'insertion des diplômés de niveau LMD dans les métiers « hautement qualifiés et stratégiques »

Les projections d'emploi montrent que, en fonction des scénarios envisagés, certains **métiers hautement qualifiés vont se développer**.

Ce sont d'une part les **métiers d'étude et de recherche, qui devraient continuer à croître à l'horizon 2015**. Et d'autre part des **métiers de services** qui sont proportionnellement moins nombreux aujourd'hui dans l'économie régionale – en raison d'une tradition industrielle ancienne – mais qui pourraient se développer à terme en bénéficiant d'un certain « effet de rattrapage ».

Globalement au niveau des fonctions on peut citer :

- les cadres administratifs et de gestion (projections de +1 100 à +1 250 emplois créés sur la période 2009-2015 selon le scénario),
- les cadres commerciaux (+1 000 à +1 300),
- les cadres la banque ou de l'assurance (une centaine),
- les cadres de l'immobilier, du bâtiment (nouveaux besoins liés à l'efficacité énergétique),
- ainsi que d'autres fonctions de cadres des services aux entreprises (conseil, ingénierie, services logistiques, développement, aide à l'export...) qui vont aussi se développer, même si les nomenclatures d'emploi et les données statistiques ne permettent pas de bien les repérer et d'en évaluer l'ampleur aujourd'hui.

L'informatique, faible contributrice aux créations d'emplois de cadres jusqu'à maintenant en Franche-Comté comparativement à d'autres régions, devrait à terme générer des emplois de services (besoins liés à la

dématérialisation des procédures, au développement des progiciels intégrés, aux plateformes collaboratives, au télétravail...) dans une **économie numérique en développement**, même si leur nombre devrait rester inférieur à celui d'autres fonctions (+450 à +700 selon le scénario).

L'évolution des **métiers d'ingénieurs et cadres techniques de l'industrie** est beaucoup plus incertaine selon les scénarios envisagés, dans un contexte économique globalement moins porteur pour ces activités.

Il convient toutefois de rappeler que la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés de niveau LMD dépasse le seul cadre régional, l'insertion professionnelle des sortants de formation dans la région **étant limitée avant tout par l'insuffisance du nombre de postes de cadres**.

Conforter les filières stratégiques régionales en développant la GPEC des métiers hautement qualifiés

La région bénéficie **d'atouts importants** liés à la **concentration de moyens industriels, technologiques, de formation et de recherche** autour de « **pôles d'excellence** » : en l'occurrence 4 pôles de compétitivité (Microtechniques, Plastipolis, Véhicule du Futur, Vitagora) et un pôle régional d'excellence (Numerica). Le principe de ces « clusters » est de réunir sur un territoire les conditions les plus favorables pour développer des synergies entre les acteurs (par des partenariats public/privé, en favorisant les relations entre le monde industriel et la recherche, les acteurs de la formation, les intermédiaires du marché du travail, etc.), susciter l'innovation et l'excellence, et in fine contribuer à la compétitivité, au développement économique et donc à terme de l'emploi, à tous niveaux de qualification.

Afin de conforter ces pôles, il importe **d'engager des démarches de GPEC** pour une analyse très fine des besoins prévisionnels en compétences et ensuite de développer et de valoriser l'offre de formation supérieure.

Préparer la diversification des compétences dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques, en particulier dans les services

Dans un contexte économique difficile pour certains secteurs industriels, un scénario **d'évolution progressive vers une économie de services doit être envisagé**, dont certains services à haute valeur ajoutée qui pourraient pourvoir des offres d'emplois dans des métiers hautement qualifiés.

Aujourd'hui, les perspectives d'insertion des diplômés des filières scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur dans les métiers d'ingénieurs et cadres techniques du secteur industriel – notamment, selon la nomenclature des fonctions

APEC, en production industrielle et dans les services techniques - sont plus incertaines en Franche-Comté. Cependant, les diplômés de ces filières s'insèrent aussi dans des métiers qui seront plus porteurs (les fonctions d'études et de recherche notamment) et la majorité d'entre eux, pour certaines écoles d'ingénieurs en particulier, trouvent des opportunités d'emploi hors de la région. Ainsi, 16% des diplômés de l'UTBM trouvent un premier emploi en Franche-Comté, ce pourcentage est similaire pour les sortants de l'ENSMM. Il faut néanmoins souligner pour cette dernière que 7% seulement des entrants sont originaires de Franche Comté, la région a donc quand même une capacité d'attraction pour le premier emploi dans les métiers d'ingénieurs.

Cependant, certains **secteurs industriels** restent aujourd'hui **porteurs sur le long terme**, on peut citer notamment le **domaine de l'énergie, dans la construction comme dans l'industrie**, dans lequel la région a une carte à jouer (le Pôle Energie Franche-Comté constituant un outil-relais pour les professionnels), notamment sur les questions liées au développement des énergies renouvelables.

Valoriser les atouts de la Région et de son dispositif de formation supérieure

La Franche-Comté souffre d'un **déficit d'attractivité**, alors que les grandes régions voisines comme Rhône-Alpes l'Alsace voire la Bourgogne sont plus attractives auprès des étudiants et des jeunes cadres. La région **peine également à conserver ses cadres** – en partie en raison de niveaux de salaire offerts souvent peu favorables - même si certains cadres originaires de Franche-Comté reviennent y exercer quelques années plus tard.

S'y ajoute une difficulté particulière de la population franc-comtoise : même si le frein est aussi économique, le faible accès des jeunes à des formations supérieures vient d'une insuffisante prise de conscience de la part de nombreuses familles socialement défavorisées de l'importance pour leurs enfants d'accéder à une formation supérieure.

Il semble donc nécessaire d'une part **de communiquer** sur les niveaux de formation requis et les filières permettant d'accéder aux métiers hautement qualifiés aujourd'hui - dont certains pourraient être accessibles en apprentissage - et d'autre part de mieux **valoriser les atouts de la région : ceux liés à l'environnement, aux espaces naturels, à la qualité de vie, à son patrimoine...** mais aussi sa proximité avec des zones frontalières attractives (Suisse...), et bien sûr la mise en service de la LGV Rhin-Rhône d'ici fin 2011.

Mais la présence d'une offre de formation supérieure de qualité et reconnue contribuera aussi à renforcer cette attractivité, il convient donc de valoriser les pôles d'excellence régionaux dans ce domaine, ainsi que le potentiel de recherche.

Renforcer la visibilité et la complémentarité des formations supérieures de Franche-Comté, dans la perspective du PRES

Le PRES constitue une opportunité pour la région de bénéficier d’une dynamique et d’un rayonnement plus importants, et aussi à une échelle plus avantageuse pour une « petite » région. En ce sens, il pourrait permettre de remédier en partie à certains points faibles évoqués plus hauts.

De nombreux acteurs restent dans l’expectative et sont dans l’attente de précisions sur ce projet, encore faut-il que la Franche-Comté parvienne à tirer parti de ses atouts et que ses formations supérieures n’apparaissent pas « diluées » dans le nouvel ensemble.

Il nous semble que la **plupart des acteurs institutionnels et de la formation supérieure de Franche-Comté souhaitent voir dans le PRES une opportunité pour améliorer la visibilité des formations régionales** (bien au-delà de la région), en particulier du fait de **l’existence d’une multitude de diplômes**, et aussi concentrer les efforts sur ce qui peut faire **complémentarité entre les deux régions** au regard de leurs dispositifs de formations supérieures réciproques.

Dès lors, l’enjeu pour la région nous semble d’être en capacité de se positionner en leadership ou co-leadership pour l’élaboration de ce projet sur quelques uns de ses domaines de formation de prédilection : microtechniques, énergie (et notamment par rapport aux actions conduites pour identifier les besoins de formations supérieures dans le secteur du bâtiment²).

En conclusion, face à ces 5 grands enjeux, à l’heure où se structure un nouvel espace pour l’enseignement supérieur avec le PRES, il semble nécessaire de mener une réflexion sur le positionnement de l’offre de formation supérieure (et plus particulièrement des filières professionnalisées) afin d’améliorer les points forts de l’offre actuelle, d’en améliorer la visibilité, de rechercher des complémentarités et enfin de favoriser l’insertion professionnelle des diplômés. Les pistes de réflexion et préconisations suivantes vont dans ce sens.

² étude Interface ICE.

3.2 – Pistes et préconisations

1) Volet offre de formation

Renforcer la filière de formation supérieure « Commerce / Management » de niveau Master

Les **fonctions commerciales** constituent une part importante des fonctions de cadres. Elles représentent, selon les années, entre **20 et 25% des recrutements de cadres en Franche-Comté** (22% en 2008, 23% dans les prévisions 2009 d’après les données de l’APEC). En **2009, ce sont les métiers de cadres commerciaux et technico-commerciaux qui rassemblent le plus grand nombre de projets de recrutement** (176 sur les 1 260 projets de recrutement de cadres d’après les données de l’enquête BMO 2009). Les diplômés de la filière commerce intègrent également des fonctions de finance, ressources humaines ou production dans le secteur des services comme la banque, l’assurance, l’immobilier, le tourisme... secteurs dans lesquels se situent les gisements d’emploi pour les prochaines années. Il est donc primordial pour la région d’avoir une offre de formation répondant à ces besoins.

Or, la seule fonction pour laquelle le nombre de diplômés de niveau Master paraît juste voire insuffisant est la fonction « Commercial, Marketing » (cf. tableau de bord, partie 2.3 du rapport). A cela s’ajoute le fait que, **selon les employeurs, les postes de commerciaux sont actuellement difficiles à pourvoir**. D’après des responsables de ressources humaines, autant les formations de niveau Bac+2 sont bien développées et performantes en Franche-Comté autant les formations de niveau Master y sont insuffisantes. **C’est notamment vrai pour certains métiers de commerciaux de haut niveau dans l’industrie.**

Le constat d’un déficit de formations supérieures dans le domaine du commerce et de la gestion est également fait dans l’étude menée par la Région (Cabinet Inno) sur « La complémentarité des centres d’enseignement supérieurs régionaux »³.

Pour la Franche-Comté, l’enjeu est d’avoir une **formation supérieure commerciale / management de haut niveau** qui puisse développer une notoriété suffisante pour attirer les étudiants de Franche-Comté et des régions limitrophes.

Plusieurs pistes peuvent être envisagées :

- créer une école de commerce : cette solution n’est pas forcément pertinente compte tenu de la petite taille de la région et de la proximité de l’Ecole Supérieure de Commerce de Dijon ;
- **renforcer et développer les formations de la CCI** en les adossant aux écoles de commerce bénéficiant d’une notoriété importante. On peut citer

comme exemple le diplôme labellisé par la Conférence des Grandes Ecoles, certifié niveau I (bac + 5), délivré par l'ESTA en coopération avec le groupe ESC Clermont et accrédité par l'Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB). Ce Mastère en Ingénierie d'affaires reste néanmoins orienté sur les métiers d'ingénieur et ne développe sans doute pas suffisamment les compétences recherchées dans le secteur des services ; L'IMEA ouvre de son côté en septembre 2010 un master « Développeur d'Affaires à l'international » (diplôme d'ICN Business School , école supérieure de management).;

- **renforcer les formations existantes de l'université de Franche Comté.** Les 5 Masters en Management / Ressources Humaines de l'IAE souffrent d'un déficit de communication et d'attractivité et ne répondent pas entièrement aux exigences des employeurs. Le projet d'Institut d'économie et management avec la région Bourgogne dans le cadre du PRES qui est actuellement à l'étude est une piste à approfondir. Cet institut regrouperait l'IAE et les filières d'économie et de gestion de l'université de Franche-Comté et de l'université de Bourgogne ainsi que l'Ecole Supérieure de Commerce de Dijon. La création d'un tel institut améliorerait la visibilité et le « rayonnement » de ces formations, les rendant plus attractives pour les étudiants et pour les enseignants.

Améliorer la complémentarité des formations des écoles d'ingénieurs et de l'Université et leur rayonnement à l'international

Une étude spécifique⁴ déjà citée a été menée par la Région (cabinet Inno) sur ce sujet. Les arbitrages n'ayant pas été rendus à la suite de ce rapport, nous rappellerons seulement quelques constats partagés (sans être exhaustif) :

- augmentation de la population étudiante à l'ENSMM et l'UTBM et diminution sensible à l'UFC dans tous les domaines sauf en médecine
- diminution de l'attractivité vis-à-vis des autres régions (hors régions limitrophes) pour l'UFC et augmentation pour l'UTBM et l'ENSMM
- doublon dans les formations ENSMM/UFC et UTBM/UFC et grand nombre de formations à l'UFC sur tous les niveaux.

Une réflexion est à mener, au regard des enseignements de l'étude « Perspectives d'emploi des sortants de niveau LMD » et au moment où le projet du PRES va être précisé, sur un éventuel repositionnement de l'offre de formation supérieure dans les disciplines scientifiques et techniques (en particulier pour les formations professionnelles). **La valeur ajoutée de l'Université de Franche-Comté se trouve aussi dans les formations sciences humaines / économie / gestion / commerce qui sont à renforcer**, comme nous l'avons vu plus haut. Elle doit

³ « Etude sur la complémentarité des centres d'enseignement supérieurs régionaux : analyse de l'existant, préconisations et modalités de partenariat » Cabinet Inno – Mai 2009

⁴ « ETUDE SUR LA COMPLEMENTARITE DES CENTRES D'ENSEIGNEMENT SUPERIEURS REGIONAUX : ANALYSE DE L'EXISTANT, PRECONISATIONS ET MODALITES DE PARTENARIAT ». Mai 2009.

alors privilégier **la complémentarité** avec les écoles d'ingénieurs en favorisant, par exemple, l'acquisition **d'une double compétence**.

Un deuxième axe de réflexion **concerne les partenariats**, afin de favoriser l'ouverture des organismes francs-comtois vers l'extérieur. Cela passe par le développement **du PRES**, par des **échanges internationaux** et des **projets communs avec la Suisse en particulier**.

Observons enfin que le projet de création de l'Université de Technologie de France en 2010 - fusion ou création d'un campus commun entre l'UTC (Compiègne), l'UTT (Troyes) et l'UTBM ainsi que la volonté de transférer le modèle des UT en créant **une nouvelle UT à Shanghai** (projet UTSEUS⁵) pourraient contribuer à améliorer la visibilité et le rayonnement à l'international.

Renforcer certaines filières d'excellence pour la Franche Comté, notamment dans le domaine de l'énergie

Dans le domaine de l'énergie, deux axes peuvent être privilégiés :

- le domaine de l'efficacité énergétique dans le bâtiment, dont les besoins sont appelés à croître très fortement ;
- le domaine industriel, pour lequel les perspectives d'activité et d'emploi à long terme restent potentiellement importantes.

Concernant le premier axe, les orientations définies à la suite du Grenelle de l'environnement, les réglementations thermiques et les objectifs fixés pour les constructions basse consommation pour 2010 et 2012 dans le parc existant et le développement d'activités liées aux énergies renouvelables génèreront de nouvelles perspectives d'emplois dans le secteur du bâtiment, notamment dans le domaine de la rénovation

Une étude prospective emploi formation conduite par la Région avec les cabinets INTERFACE et ICE révèle que cette filière pourrait créer 2 500 emplois équivalents temps plein d'ici 2013 en Franche-Comté, tous niveaux de qualification confondus. Plus spécifiquement, les orientations définies dans le cadre du Grenelle de l'Environnement pourraient favoriser l'émergence **d'une approche globale du bâti et générer des besoins dans certains métiers (qualifications du niveau bac + 3 à bac +5) : coordinateurs de chantiers, conseil et diagnostic, évaluation de la performance du bâti, notamment**.

A la suite de cette étude, deux groupes de travail ont été créés. Ils doivent étudier au second semestre 2009 les projets de formations de type licence professionnelle dans le secteur du bâtiment, de l'efficacité énergétique et du développement

⁵ Université de technologie sino-européenne de l'université de Shanghai. L'objectif est de « former des ingénieurs dotés d'une double culture sino-française, possédant les connaissances propres aux sciences de l'ingénieur, ainsi qu'une très bonne connaissance des cultures et des langues des deux pays afin de favoriser des échanges futurs sur le plan industriel et économique » AEF, 6 juillet 2009.

durable, avec une licence à dominante « management des entreprises et gestion de projet » et une autre à dominante « techniques liées à l'efficacité énergétique ».

La création de la **Régie régionale Pôle Energie Franche-Comté** (Contrat de projet Etat-Région 2007-2013), pourra également permettre de mener entre autres des actions de sensibilisation, de communication sur les métiers et techniques du bâtiment, de diffusion de savoirs et de savoir-faire, mais **aussi de formation des acteurs de terrains, d'accompagnement de l'innovation et de développement** de nouveaux métiers pour renforcer l'emploi dans le secteur du bâtiment.

Il est souhaitable dans ce domaine de **monter en qualification vers les niveaux III et II (licences pro et Master) sur des cibles précises**, ce que préconise la carte prospective des formations initiales 2009-2014 de la Région.

Dans le domaine industriel, on peut encourager le rapprochement avec les grands **donneurs d'ordre présents en Franche-Comté dans le domaine de l'énergie (GE, Alstom, ainsi que PSA**, engagé dans certains projets de recherche sur la pile à combustible, en lien avec le pôle Véhicule du Futur). C'est ce qu'ont déjà fait certains organismes de l'enseignement supérieur (citons la création d'un 5^{ème} département énergie à l'UTBM). Il conviendrait vraisemblablement d'engager une **concertation plus affirmée avec ces entités** – qui sont, il est vrai, généralement de grands groupes dont les centres de décisions sont hors de la région, et qui de ce fait s'appuient sur un réseau d'écoles national, voire international, pour leurs recrutements de jeunes diplômés dans les métiers de haut niveau. Une telle concertation passe peut être par une recherche d'implication plus forte ou plus directe de certains cadres de ces « majors » dans les formations actuelles ou dans les projets futurs ?

Concernant le pôle des formations dans le domaine des microtechniques, la région peut s'appuyer sur les formations développées d'une part par l'ENSMM, d'autre part par l'ISIFC (ingénieur biomédical avec une double compétence, médical et utilisation des nanotechnologies).

Enfin, dans le cadre du PRES, la présence de ces filières d'excellence pourrait contribuer à l'élaboration du projet sur les formations du domaine de l'énergie et sur celles liées aux pôles de compétitivité notamment relatives aux microtechniques.

***Développer les doubles compétences (technique / médicale ;
technique / commerce ou management)***

Les profils qui ont développé une **double compétence** sont très appréciés des employeurs. Il est souvent fait le reproche aux formations d'ingénieurs, sans que cela soit spécifique à la Franche-Comté, de ne pas préparer les étudiants au management et au monde de l'entreprise ou encore de ne pas leur donner les bases suffisantes en économie, comptabilité ou gestion.

Les filières ingénieurs constituent le point fort de l’offre de formation en Franche-Comté. Il s’agit donc **d’inciter ces jeunes diplômés à poursuivre, par exemple, une année supplémentaire en Management / Economie / Commerce**. Pour faciliter ce parcours, des liens peuvent être développés avec des filières universitaires ou écoles de commerce (communication dans les filières ingénieurs, intervention d’enseignants...). Certaines écoles d’ingénieurs mettent elles-mêmes en place des cursus complémentaires. Cette stratégie vise également à maintenir l’attractivité de l’école face à la baisse des effectifs dans les filières scientifiques. C’est le cas par exemple de l’école des Mines de Paris qui a développé un Mastère Economie et Finance pour éviter une fuite de ces candidats vers les cursus préparant à ces métiers.

A l’UTBM, grâce à un partenariat avec l’ESTA, quelques jeunes ingénieurs (4 à 5 en formation initiale et 5 à 6 en formation continue chaque année) peuvent en dernière année suivre simultanément le cycle de Mastère 2 de l’Ecole Supérieure des Technologies et des Affaires et la dernière année de l’UTBM et acquérir ainsi un double diplôme et une double compétence technologique et commerciale, très appréciée par les employeurs.

De son côté, l’ISIFC a développé une formation ingénieur biomédical, qui permet d’acquérir une double culture, technique et médicale (maîtrise des microtechniques au service du médical).

Favoriser la mobilité géographique des étudiants

Les entretiens avec des employeurs ont mis en évidence l’importance de la mobilité géographique dans le parcours des étudiants. Selon eux, un jeune qui a bougé pendant ses études a développé des capacités d’adaptation et sera plus mobile dans sa carrière professionnelle. A l’inverse, un jeune qui a fait toutes ses études en Franche-Comté sera perçu comme non mobile professionnellement. Or il est souvent demandé aux cadres une mobilité professionnelle importante, particulièrement en début de carrière. Il s’agit donc de favoriser cette mobilité pendant les études que ce soit par le suivi d’un cursus ou la réalisation d’un stage, à l’étranger ou en France.

Plusieurs dispositifs existent actuellement afin de soutenir les stages en entreprise à l’étranger (Dynastage Etudiants, Dynastage Lycéens), les poursuites d’études intégrées dans le cursus de formation en Europe et dans le monde entier (Aquisis Erasmus). Des dispositifs de soutien aux stages professionnels en Europe sont également ouverts à des jeunes demandeurs d’emploi de 18 à 30 ans (Eurodyssée et Leonardo Da Vinci). Enfin, un dispositif concerne plus particulièrement les stages professionnels dans les entreprises québécoises.

S’il faut bien évidemment poursuivre cette ouverture vers l’étranger, qui permet notamment l’acquisition de compétences linguistiques et d’une plus grande ouverture d’esprit, la mobilité peut aussi être nationale par la réalisation d’un stage

dans une autre région ou d'une année d'étude dans un autre établissement ou université. Une mobilité nationale permet aussi de faire connaître les formations franc-comtoises et de les valoriser. Il conviendrait également de favoriser l'accueil et l'intégration des étudiants étrangers.

Développer un outil de construction du projet professionnel

L'université de Franche-Comté a développé ces dernières années de nombreuses actions dans le cadre du schéma directeur du BAIP, afin de valoriser, de mutualiser des informations, de favoriser la construction d'un « projet professionnel »..

Le BAIP est aujourd'hui structuré autour de deux grandes missions : la mission Synergie Entreprises d'une part, et la mission Stage Emploi d'autre part. Des outils ont été développés tel que le guide des stages ou bien des fiches compétences (sur le modèle des maquettes du RNCP).

Le BAIP essaie de valoriser, de mutualiser des informations, de favoriser la diffusion **d'une « culture de l'insertion »** qui n'existait pas ou peu jusqu'alors. Les étudiants bénéficient d'un véritable accompagnement vers l'insertion professionnelle.

En Franche-Comté, **les étudiants s'orientent peu vers des études longues**. Les enseignants parlent de **stratégie « des petits pas »**, les étudiants **ayant du mal à se projeter plusieurs années en avant**. L'accompagnement doit alors probablement se faire plus en amont.

Des universités ont mis en place, par exemple, un accompagnement individualisé dès la première année avec un professeur référent qui va aider l'étudiant à construire son projet professionnel et le parcours de formation qui permet d'y répondre. Cet accompagnement peut s'appuyer sur un outil de valorisation des parcours de formation vers la construction d'un projet professionnel, tel que le Portefeuille d'Expérience et de Compétences, projet inter universitaire développé par les universités de Grenoble 1, Poitiers, Toulouse 1 et Toulouse 3. « L'idée centrale est de construire un **outil numérique pour décrire, analyser, communiquer ses expériences et ses compétences tout au long de sa formation mais aussi lors de son insertion, sa recherche d'emploi, sa vie professionnelle** ».

Cet outil permet de **faire le lien entre les formations et les compétences** pour valoriser ces dernières. Mais il va au-delà du parcours de formation en intégrant également les expériences professionnelles. Il aide à la **construction du projet professionnel**, il peut être régulièrement actualisé et exploité ensuite dans la recherche d'emploi. L'université de Franche-Comté aurait un projet similaire à l'étude.

Soutenir et valoriser les dispositifs de formation supérieure en apprentissage

Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur est une **volonté de la Région mais aussi de nombreuses branches professionnelles qui considèrent ce dispositif comme particulièrement intéressant, pour l'étudiant comme pour l'entreprise.**

Il conviendrait, d'une part, de **poursuivre la structuration de l'offre de formations en apprentissage via le CFA du supérieur** (CFA Sup-FC). La Région a acté l'ouverture de 5 formations supplémentaires pour la rentrée 2009 :

- la Licence Professionnelle **Gestion de la Production industrielle, spécialité Maintenance industrielle Plasturgie** - IUT Besançon- Vesoul - Site de Vesoul,
- la Licence Professionnelle **Automatique et informatique industrielle spécialité Automatique et Robotique industrielles pour l'assemblage (ARIA)** - UFR Sciences et Techniques – Besançon,
- la Licence Professionnelle **Réseaux et Télécommunications, spécialité Chargé d'affaires en réseaux et télécommunications** - IUT Belfort Montbéliard - Site de Montbéliard,
- la Licence Professionnelle **Commerce spécialité Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) appliquées au marketing et au commerce** - IUT Belfort Montbéliard - Site de Belfort,
- le Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion - IUT Besançon - Vesoul et IAE Besançon.

Cette diversification doit **être poursuivie vers de nouvelles formations**, notamment dans les **activités de services** au regard du potentiel de développement de ces métiers.

D'autre part, il semble utile de mieux **valoriser les dispositifs de formation en apprentissage dans la filière commerce et gestion** (via l'Institut Supérieur d'Apprentissage, CFA des CCI de Franche-Comté). Un rapprochement avec **l'université de Franche-Comté ou certaines de ses composantes** (IAE en particulier) ne peut qu'être encouragé. Cette piste de réflexion est à relier en particulier avec l'opportunité de créer un diplôme supérieur (niveau Master) dans la filière commerce / management, évoquée plus haut.

Enfin, d'autres secteurs offrent des opportunités pour promouvoir et développer la formation **supérieure en apprentissage** :

- **dans le bâtiment** (autour de l'efficacité énergétique, cf. les nouveaux projets de LP notamment, carte prospective des formations initiales 2009/2014)
- l'UTBM a lancé une formation en **génie électrique en apprentissage en 2008** ainsi qu'une formation en **logistique industrielle** en apprentissage à la rentrée 2009, qui vise à **sensibiliser les jeunes à la logistique, qui devient une fonction clé et stratégique de l'entreprise.** Il y a des

perspectives de développement de ces métiers, dont certains exigent de plus en plus de qualification.

Inscrire la stratégie régionale de formation supérieure dans une logique de complémentarité avec la région Bourgogne dans le cadre du PRES

Le PRES offre une nouvelle opportunité pour les acteurs francs-comtois de valoriser leur dispositif d’enseignement supérieur, de le rendre plus visible et complémentaire avec celui de la région Bourgogne.

Il importe préalablement, au-delà du cadre formel du PRES, d’en définir les priorités et de construire son projet. Il convient pour saisir cette opportunité d’affirmer très tôt le rôle majeur auquel peut prétendre la région dans certains de ses pôles d’excellence :

- le domaine de l’Energie dans le bâtiment (le Pôle Energie Franche-Comté a vocation à se constituer comme lieu ressource sur l’offre de formation initiale et continue dans ce domaine)
- le domaine de l’Energie appliqué à l’automobile et à la mobilité (pôle Véhicule du Futur, Mobilis)
- le domaine de l’environnement
- Le domaine des sciences humaines (Maison des Sciences de l’Homme)
- Le domaine de la santé (Temis Santé, gérontopôle)
- certaines spécialités des domaines scientifiques et techniques (microtechniques, biomédical)
- le domaine agroalimentaire (collaboration à renforcer entre l’Université et les ENIL notamment)
- ...

A ce stade de la réflexion, la priorité semble être la clarification préalable du projet (et notamment autour de la question de la complémentarité des formations de l’UFC et des écoles d’ingénieurs, évoquée précédemment), avant d’envisager le développement d’outils d’information généraux et grand public (du type portail internet commun)⁶.

2) Volet accompagnement vers l’emploi et insertion professionnelle dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques

Poursuivre les actions vers les entreprises autour de la plateforme Synergie entreprises

- **La plate-forme Synergie entreprises** a pour objectif de « favoriser l’insertion professionnelle des étudiants en créant une interface active avec les milieux professionnels et en soutenant les responsables de formation ». La plate-forme

⁶ Et à terme d’aller plus loin vers un « PRES numérique ».

a notamment pour vocation de rendre plus lisible les formations pour les entreprises et notamment les PME.

Ce travail doit encore être renforcé. En effet, plusieurs points faibles ressortent de l'étude :

- le manque de lisibilité des formations supérieures et plus particulièrement des formations universitaires qui persiste. Les cursus ont connu de profonds changements avec la mise en place du LMD et il existe aujourd'hui une multitude de diplômes. Les employeurs ne disposent pas d'outils leur permettant d'identifier ces différents diplômes et de connaître le contenu de la formation. Le site internet de l'université de Franche-Comté présente les différentes formations et décrit leur contenu mais l'entrée par diplôme, compte tenu de leur très grand nombre, ne permet pas à un employeur d'effectuer une recherche efficace. Il manque **une vraie communication de l'université vers les entreprises avec peut-être un outil permettant une entrée par métier ou compétences**
 - **l'absence d'un interlocuteur unique chargé de la relation avec les entreprises.** Les employeurs ne savent pas à qui s'adresser lorsqu'ils cherchent une information, le contact se traduit bien souvent par le renvoi d'un service à un autre. Le suivi n'est pas assuré et le lien ne se construit pas
 - une **méconnaissance de la part des étudiants des PME et de leurs métiers.** La Franche-Comté se caractérise par un nombre important de PME. Elles ont une forte capacité d'innovation et assurent la dynamique du tissu économique et industriel local. Néanmoins les étudiants postulent peu dans ces entreprises en raison avant tout d'une méconnaissance de leur existence et de leur activité. Inversement, les dirigeants des PME, entreprises le plus souvent familiales, ne sont pas toujours prêts à embaucher un jeune diplômé dont ils ne perçoivent pas immédiatement la valeur ajoutée. Une **communication à destination plus spécifiquement des PME serait donc à construire.** Les équipes enseignantes ont aussi leur rôle à jouer dans la présentation de ces entreprises et de leurs potentiels.
- **Multiplier les échanges entre les étudiants et les entreprises permet de renforcer ce lien.**

L'UTBM organise, tous les ans, un congrès (en lien avec les périodes de soutenances de stage semestrialisées, particulièrement la session de printemps), au cours duquel **les étudiants rencontrent des professionnels** sur une thématique particulière, ce qui peut déboucher sur des stages ou des propositions d'emplois. En 2009, ce congrès portait sur la « communication dans l'entreprise ». Cet évènement favorise les contacts des étudiants avec des entreprises.

Un autre exemple est la création **du Café de l'Avenir** : association créée en partenariat avec le MEDEF et qui travaille avec le BAIP de Paris 4 Sorbonne. Des

rencontres mensuelles entre des jeunes diplômés et des cadres d'entreprise (RH ou autre) sont organisées sous la forme d'entretiens individuels d'une heure et d'ateliers collectifs. L'objet de ces rencontres est, à la base, le conseil en recherche d'emploi, mais c'est aussi l'occasion pour les jeunes de mieux connaître les entreprises et leurs besoins et de se construire un réseau. De l'autre côté, ces échanges permettent aux professionnels de l'entreprise de voir les jeunes autrement qu'au travers de leur CV.

- **Les réseaux des anciens étudiants ou élèves** contribuent au renforcement des liens avec les entreprises.

Ils sont très présents pour les écoles de commerce et les écoles d'ingénieurs. En revanche, **l'Université souffre de leur absence** que ce soit pour la recherche de stages ou l'insertion professionnelle. En effet, il est bien évident que la multitude de filières et de formations rend difficile la construction d'un véritable réseau d'anciens élèves.

Diversifier les profils de recrutement

La mise en relation des entreprises et des jeunes diplômés et la sélection des candidats aux recrutements souffrent bien souvent d'une méconnaissance des employeurs des différentes filières existantes, ce qui les incite à se réfugier vers les diplômés qu'ils connaissent. Ainsi, par exemple, les diplômés des filières Lettre et Sciences Humaines connaissent des difficultés d'insertion, alors que parallèlement, des secteurs ont des besoins de recrutement importants. Le BAIP de l'Université de Franche-Comté a axé en priorité son action en direction de ces filières. **L'objectif étant d'éviter que les étudiants de ces formations généralistes ne soient coupés des entreprises.** On observe aujourd'hui une évolution mais qui reste insuffisante (les entretiens avec les entreprises ont confirmé le peu d'intérêt que beaucoup d'employeurs portaient à ces filières).

Pour pallier à cette difficulté, plusieurs universités parisiennes ont mis en place une opération, dite **opération Phénix**, « **qui offre aux diplômés des Master 2 Recherche en Lettres, Sciences Humaines et Sciences la possibilité de postuler dans ces entreprises pour des poste en CDI de niveau cadre** ». « Les candidats sélectionnés seront reçus en entretien de recrutement par les entreprises partenaires. Avant de rejoindre leur entreprise, les nouvelles recrues recevront une formation en alternance de 6 mois à la vie des entreprises ». 9 entreprises et 8 universités sont partenaires de cette opération qui a connu un véritable succès et est renouvelée en 2009 pour la 3^{ème} année consécutive.

Il est bien évidemment plus difficile de mettre en place une telle opération dans une petite région. Les entreprises partenaires sont de grandes entreprises qui peuvent offrir suffisamment de postes aux jeunes diplômés et les candidats sont issus de 8 universités. Mais ce type **d'opération pourrait néanmoins être étudié**

avec les universités et régions limitrophes par exemple, éventuellement dans le cadre du PRES Bourgogne-Franche-Comté voire au-delà (grand est).

Améliorer les liens entre les organismes d'enseignement supérieur et les intermédiaires du marché du travail

Si les outils qui ont pu être développés par les écoles ou l'université (BAIP, plateforme Synergie entreprises...) constituent d'importantes avancées pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants et permettent de développer davantage de liens avec les intermédiaires du marché du travail (APEC, maisons de l'emploi, Pôle Emploi, etc.), la **coopération doit encore être accentuée**.

Les informations dont disposent les intermédiaires sur les besoins de main d'œuvre dans les métiers d'encadrement devraient plus systématiquement faire l'objet d'une analyse périodique conjointe et être présentées et mises en perspectives au regard des éléments de connaissance de l'insertion des étudiants.

Au-delà de cet aspect « observatoire », des **coopérations concrètes ont déjà été développées par le passé** (entre l'APEC et l'Université par exemple pour des formations d'animateurs d'ateliers projet professionnel). Elles pourraient être étendues à de **nouveaux types d'actions (forums conjoints, parrainages d'étudiants, échanges de fichiers (offres d'emplois accessibles aux jeunes diplômés, demandes d'emploi ou de stage...), outils d'analyse des compétences, etc.)** afin de **permettre à chaque partenaire de bénéficier** d'un réseau d'entreprises plus large (que ce soit pour favoriser la recherche de stages, d'emplois temporaires ou l'insertion professionnelle).

On peut également citer de **nouvelles actions en perspective** : l'Université de Franche Comté a été retenue par le Haut Commissariat aux Solidarités Actives pour une expérimentation pour l'accompagnement des sortants de 1ère année d'IUFM.

Donner de la cohérence dans les parcours de formation tout au long de la scolarité

Malgré une nouvelle option « Découverte Professionnelle » mis en place en classe de 3^{ème} (qui vise une première connaissance du monde professionnel par une découverte des métiers, du milieu professionnel et de l'environnement économique et social), **le développement de l'information et de l'orientation au niveau du secondaire reste largement insuffisant**. Le travail des cellules et des conseillers d'orientation eux-mêmes est actuellement remis en cause car il semble aujourd'hui inadapté.

Il existe **des initiatives sectorielles ou locales existent qu'il faut étendre et valoriser**.

Citons ainsi les actions menées au niveau académique (services du Rectorat) : modules optionnels de découverte professionnelle (3ème DP) ; mission Ecole-Entreprises ; mise en œuvre de parcours de découverte dans les lycées.

A la suite du CEP Microtechniques, des actions d'information pourraient être mises en place pour faire connaître les métiers des microtechniques aux lycéens et informer les prescripteurs (conseillers d'orientation-psychologues de l'Education nationale, conseillers Pole Emploi, APEC...).

Les professionnels du BTP proposent actuellement une action financée par la Région intitulée « Connaître les métiers du BTP ». Cette action, organisée sur 4 jours, visent à sensibiliser les prescripteurs (Pôle Emploi, Mission Locale, Espace Jeunes, Conseillers d'Orientation,...) aux emplois et carrières dans les métiers du BTP en mettant l'accent sur les formations proposées dans le secteur. Elle comprend en 2009 des visites d'entreprises et de chantiers Bâtiment Basse Consommation.

D'autres actions du BAIP menées en partenariat avec la maison de l'Emploi du Pays de Montbéliard et la MIFE du Territoire de Belfort peuvent être citées :

- la Maison de l'Emploi du Pays de Montbéliard organise des **conférences** sur le Nord Franche-Comté associant des enseignants (présentation des formations), des professionnels (métiers et compétences liés à ces formations) et des cadres (témoignages de parcours réussis), en direction des étudiants ;
- elle met également en place des **tables rondes** entre des étudiants et des responsables RH (mises en situation des étudiants, couplées éventuellement avec des entretiens de recrutement) ;
- des **forums métiers** sont organisés, en lien avec la MIFE du Territoire de Belfort.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Liste des entretiens réalisés au cours de l'étude

Phase 1 – Diagnostic emploi-formation

- Conseil Régional :
 - Mme Gillet
 - M. André Pierre, M. Boissier
 - Mme Condé, Mme Lenoir
- CESR : M. Robert et M. Vitrac
- APEC : Mme Preux
- Université Franche-Comté : M. Barrakat
- ARD : M. Lecoq
- CRCI : Mme Landry
- INSEE : M. Dussud M. Quillery
- EFIGIP : M. Billion, Mme Marcand, Mme Monnin
- Synergie Entreprise : Mme Viel, M. Stimpfling
- APEC : Mme Fossorier, responsable d'études
- Centre d'Analyse Stratégique : M. Estrade, chargé de mission prospective métiers et qualifications
- DARES : Mme Omalek, statisticienne, département Métiers et Qualifications

Réunions collectives auprès de 3 groupes d'acteurs de l'enseignement supérieur :

- écoles de commerce (EGC, ESTA, IMEA, ISA, MAGESTIC)
- sciences humaines, économiques et de gestion (centre linguistique appliquée, IAE, IPAG, Observatoire de la vie étudiante, rectorat, Synergie entreprise, UFR sciences du langage, de l'homme et de la société, UFR sciences juridiques, économiques, politique et de gestion, UFC)
- formations scientifiques et techniques (ENSMM, ISIFC, IUT Besançon-Vesoul, IUT Belfort-Montbéliard, Observatoire de la vie étudiante, UFR Sciences et Techniques, UFR sciences, techniques et gestion de l'industrie, UFC, UTBM)

Réunion collective auprès d'acteurs de l'emploi et d'intermédiaires du marché du travail

(APEC - CNFPT – DRTEFP – EFIGIP – INSEE – Pôle Emploi – Maison de l'Emploi du Pays de Montbéliard – MIFE)

Phase 2- Prospective emploi-formation

Pôles de compétitivité et pôle d'excellence régionale Numerica

- Vitagora : M. Breuillet, Directeur
- Véhicule du Futur : Mme Morgulis, Secrétaire générale ; M. Vitrac, Directeur de Programmes, responsable des actions collectives
- Microtechniques : M. Torteau, membre de la commission formation, pilotage du CEP Microtechniques (voir UIMM)
- Plastipolis : Mr Vuillermoz, Délégué Général
- Numerica : Mr Bertrand, Directeur Général

Branches et partenaires

- ARIATT : Mme Demange, Directrice
- Institut Pierre Vernier : M. Schuller, Directeur
- Franche-Comté Interactive : M. Frantz Gaillardou, chargé de mission
- UIMM : Mme Gueldry : Directrice des services ; M. Torteau, Responsable RH
- CNFPT : M. Meyer, Directeur Régional Franche Comté
- UNIFAF : M. Vallandont, Secrétaire Général de Région Franche-Comté
- Syntec : Mr Mazloum, Fédération Professionnelle de l'Ingénierie
- OPCA Banques : M. Cheynel, Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque
- Forco: Mme Marion, Déléguée territoriale Bourgogne-Franche Comté

Enquête auprès d'entreprises des secteurs suivants

- Agroalimentaire (1)
- Automobile (2)
- TIC (pôle Numérique) (2)
- Microtechniques (2)
- Energie (2)
- Commerce & grande distribution (3)
- Ingénierie (1)
- Etudes/conseil (1)
- Conseil en recrutement (2)
- Sanitaire et social (2)
- Banque et assurance (1)

Réunion collective auprès d'un groupe expert

(APEC - CNFPT – DRTEFP – EFIGIP – INSEE – Pôle Emploi – Maison de l'Emploi du Pays de Montbéliard – MIFE)

Phase 3- Préconisations en matière de formation et de politique d'accompagnement vers l'emploi

Réunions collectives

- groupe d'acteurs de la formation (UFC, écoles de commerce et d'ingénieurs)
- acteurs de l'emploi et intermédiaires du marché du travail

ANNEXE 2 : Correspondance filière Franche-Comté et classification APEC

Classification APEC

Université

- 1 Chimie
 - Commerce, commerce international, marketing
 - Communication, information, publicité, documentation, arts
 - Economie
 - Droit, sciences politiques
 - Education, formation, animation, social
 - Electronique, électricité, télécoms, informatique industrielle/scientifique
 - Finance, gestion, comptabilité
 - Gestion des ressources humaines
 - Histoire, géographie, aménagement, urbanisme
 - Informatique de gestion
 - Langues étrangères
 - Mathématiques, mathématiques appliquées
 - Physique
 - Science de la vie et de la terre
 - Sociologie, psychologie
 - Spécialités industrielles

Ecoles d'ingénieurs

- Chimie, sciences de la vie, agronomie, agroalimentaire
- Electronique, électricité, informatique et télécom
- Ingénieurs généralistes
- Spécialités industrielles

Ecoles de commerce

- Commerce, commerce international, marketing
- Finance, gestion, comptabilité

Filières universitaires :

Domaine	Type Diplôme	Mention	Spécialité	Inscrits M2 08-09 (source APOGEE, 15/01/09)	Correspondance avec la classification APEC des filières de formation	
DEG	MASTER	Droit privé	Juriste d'entreprise	9	5	
			Juriste d'affaires européen	10	5	
			Droit privé général	18	5	
			Contentieux	11	5	
	MASTER	Droit public		21	5	
	MASTER	Management	Comptabilité, contrôle, audit	23	8	
			Administration des entreprises	21	8	
			Management administratif et financier	57	8	
			Marketing et management international	18	2	
			Management des relations humaines	20	9	
	MASTER	Administration Economique et Sociale	Vie politique et action publique	10	5	
	MASTER	Economie de la firme et des marchés	Expertise économique	10	4	
			E-achats et marchés	24	4	
	SHS	MASTER	Géographie et aménagement	Intelligence territoriale, information spatiale et aménagement	10	10
				Les grandes mutations culturelles et artistiques de l'antiquité à nos jours	11	10
Histoire, histoire de l'art			Constructions identitaires de l'antiquité à nos jours	54	10	

			Histoire des sociétés et des économies industrielles en Europe	4	10
	MASTER	Mondes anciens et médiévaux, territoires et environnement	Archéologie, cultures, territoires, environnement	12	10
		Psychologie	Clinique psychopathologique, clinique de la famille	37	16
				Intervention psychosociologique : travail et santé	13
		Sociologie	Sociologie et anthropologie des savoirs et des normes	7	16
			Analyse et gestion des politiques sociales	10	16
			Criminologie	8	16
	MASTER	Philosophie		12	3
	MASTER	STAPS	Sport, loisir, développement territorial	23	
ALL	MASTER	Sciences du langage	Discours, textes, communication, documentation	5	3
			Traitement Automatique des Langues	6	3
			Appropriation du français, langue non maternelle et dispositifs d'enseignement par apprentissage	61	6
	MASTER	Lettres et arts	Savoirs littéraires et sciences du texte	8	3
			Théâtres et cultures du monde	14	3
	MASTER	Langues	Langues et cultures étrangères	23	12
			Langues étrangères et développement européen	20	12
			Commerce électronique	15	3
	MASTER	Information et communication	Produits et services Multimédia	29	3

	MASTER	STAPS	Sport, langages et intervention	8	6	
STS	MASTER	Sciences environnementales	Géologie appliquée	22	15	
			Vie, Terre, Environnement, Santé, Société	11	15	
			Qualité des eaux, des sols et traitements	19	15	
			Gestion durable de l'environnement pour les territoires et les entreprises	18	15	
	MASTER	Mathématiques et applications	Mathématiques approfondies	39	13	
			Modélisation statistique	9	13	
	MASTER	Sciences de la matière	Réactivité moléculaire et matériaux	16	14	
			Physique, Information, Communication et Systèmes	8	14	
			Formulation et traitements des surfaces	7	1	
			Informatique	Informatique Avancée et Applications	57	7
				Sécurité et Sûreté du Logiciel	9	7
				Systèmes Distribués et Réseaux	29	7
				Algorithmique Hautes Performances et Modélisation	1	7
				Réseaux et Informatique Mobiles	17	7
	MASTER	Sciences Pour l'Ingénieur	Mécatronique et microsystemes	53	17	
			Mécanique et ingénieries	35	17	
			Qualité et management des performances	22	17	
			Eco-conception	18	17	

		Systèmes automatisés de production dans les industries agro-alimentaires (SAPIAA)	11	17
		Energie électrique	17	17
		Ingénierie thermique et énergie	21	17
MASTER	Sciences et Technologies de l'Information et de la communication	Image, Informatique, Ingénierie	7	3
	Biologie santé	Relation Hôte Greffon	14	15
		Ingénierie cellulaire et tissulaire	2	15
		Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire	5	15
		Physiologie, neurosciences et comportement	10	15
MASTER	Santé publique	Santé publique et environnement	5	15
MASTER	STAPS	Sport, performance, activités physiques adaptées, santé	10	6
LLSL	MASTER	Edition numérique	14	3
TOTAL			1148	

Filières écoles de commerce :

Ecole	Diplôme niveau Bac + 4 et plus	Nombre de diplômés	Correspondance avec la classification APEC des filières de formation
EGC	Responsable en marketing, commercialisation et gestion	20	22
ESTA	Master en Ingénierie d'Affaires	32	22
Magestic	Management et gestion Cycle « MAG » (Titre certifié de niveau II)	10	23
	Ecole de commerce du Jura (Titre certifié de niveau II)	10	22

Filières écoles d’ingénieurs :

Ecole	Diplôme niveau Bac + 4 et plus	Nombre de diplômés	Correspondance avec la classification APEC des filières de formation
UTBM	Informatique	134	22
	Mécanique et conception	153	21
	Ingénierie et management de process	101	21
	Génie électrique et système de commande	86	19
	Affaires industrielles internationales	17	22
ENSMM		300	21

ANNEXE 3 : Précisions sur l’estimation du nombre de recrutements de Jeunes Diplômés par fonction en Franche Comté

Le panel d’entreprises de l’APEC permet d’estimer chaque année le nombre de recrutements de cadres effectués au niveau national et au niveau régional ainsi que les prévisions des entreprises pour l’année à venir. Ces données sont déclinées par grandes fonctions. Il est également demandé aux entreprises la part de ces recrutements qui concerne des jeunes diplômés, mais cette dernière donnée n’existe pas par grande fonction.

Par contre, l’APEC demande un retour aux entreprises sur les recrutements suite aux offres diffusées par son intermédiaire et notamment sur le profil de la personne recrutée : jeunes diplômés (moins de 1 an d’expérience), jeunes cadres (de 1 à 5 ans d’expérience) et cadres confirmés (plus de 5 ans d’expérience). Cette donnée existe par fonction au niveau national. Nous l’avons reprise comme indicateur de la part des jeunes diplômés dans les recrutements au niveau de la région. Le taux de recrutement de jeunes diplômés réalisé en 2008 en région Franche Comté, 29% du total des recrutements, correspond finalement au taux national alors que les prévisions étaient inférieures. Avec un taux de 18%, les prévisions des entreprises au niveau de la région pour 2009 sont à nouveau faibles. Nous avons choisi ici de retenir les données sur les recrutements effectivement réalisés en 2008 plutôt que les prévisions pour 2009.