

## Métiers hautement qualifiés et stratégiques

Perspectives d'emplois en Franche-Comté  
pour les sortants de licence, master et  
doctorat (LMD) à l'horizon 2015

emploi formation insertion  
**Franche-Comté**



La part des emplois métropolitains supérieurs dans l'emploi total constitue un indicateur de rayonnement et de dynamisme des grandes agglomérations françaises mais aussi des régions.

En Franche-Comté, les concertations sectorielles menées en 2007 dans le cadre de la "Stratégie Éducation Formation 2010" ont mis en évidence le fait que les entreprises méconnaissent les formations du tertiaire supérieur et que leurs besoins en termes de recrutement sont mal cernés. Parallèlement, de nombreux étudiants quittent la région faute de trouver un premier emploi correspondant à leur niveau de qualification.

Le développement des formations supérieures constituant un axe stratégique pour la Franche-Comté, le Conseil régional a décidé de confier au cabinet Geste, en partenariat avec l'Université de Franche-Comté, une étude prospective portant sur les besoins en recrutement des jeunes diplômés de niveaux LMD sur les carrières du tertiaire supérieur à l'horizon 2015.

Cette synthèse vise à éclairer les pouvoirs publics sur les formations à développer ou à renforcer dans le tertiaire supérieur afin d'offrir de réelles perspectives de carrières professionnelles aux jeunes et d'accompagner les entreprises dans leur développement.

## Les métiers hautement qualifiés et stratégiques : un périmètre d'observation difficile à cerner

Comment définir les métiers du "tertiaire supérieur" ? S'agit-il d'emplois dits "Emplois métropolitains supérieurs (EMS)" ou d'emplois à contenu décisionnel ou hautement qualifiés transversaux ? Le contenu et donc le contour de ces métiers ont-ils évolué avec l'apparition de nouveaux modes d'organisation du travail au sein de l'entreprise, l'intégration de nouvelles technologies ou encore la tertiarisation de l'économie ? Comment intégrer dans ces métiers de nouvelles connaissances, de nouvelles compétences, de la polyvalence ?

### Les métiers retenus dans le champ de l'étude sont les métiers de cadres, d'ingénieurs, de chercheurs... qui :

- comportent une proportion significative d'actifs en emploi ayant un niveau BAC + 3 et plus (licence, master et doctorat),
- sont majoritairement accessibles aux sortants de la formation initiale (immédiatement ou après une première expérience),
- offrent un potentiel de développement important (en termes de créations d'emplois ou de besoins de remplacements),
- et/ou correspondent à des filières dites "stratégiques" pour la région Franche-Comté (microtechniques, automobile, plasturgie, agroalimentaire, agriculture, tertiaire).

Le champ d'observation est précisé dans l'étude complète.

Une première définition proposée par l'INSEE en 1994 s'appuie sur le concept d'EMS. Elle vise à identifier des emplois à haut niveau de qualification qui contribuent à renforcer le rayonnement des villes dans lesquelles ils sont localisés. Cette nomenclature des métiers retient 11 fonctions métropolitaines supérieures dans les secteurs suivants : art, banque-assurance, commerce, commercial dans l'industrie, gestion, recherche, information, informatique, services aux entreprises, télécommunications, transports.

Toutefois, des experts nationaux conduisant des travaux prospectifs sur l'évolution des besoins en compétences et en emplois (APEC, Centre d'analyse stratégique - CAS, INSEE) ont fait part des limites de cette nomenclature.

Un périmètre plus large a été défini en croisant les différentes nomenclatures afin d'intégrer certaines fonctions de production et de nouveaux métiers (à titre d'exemple, de nouveaux métiers d'encadrement notamment dans le secteur des services à la personne, dans le secteur de la santé et de l'action sociale ou dans le domaine de la maîtrise des énergies ou le développement des énergies renouvelables...). Cette liste a été enrichie en tenant compte des fonctions tertiaires supérieures telles que les ingénieurs et cadres des trois fonctions publiques (état, territoriale, hospitalière), ceux du commerce de détail, les ingénieurs et cadres de la production industrielle.

### Cette étude s'est déroulée en trois phases

(décembre 2008 à octobre 2009)

- Diagnostic emploi-formation portant sur les métiers hautement qualifiés et stratégiques du "tertiaire supérieur"
- Perspectives en matière d'emploi et de formation dans ce secteur à l'horizon 2015
- Préconisations en matière de formation et d'accompagnement vers l'emploi des diplômés

### De nombreux acteurs associés avec une démarche de co-construction des préconisations

- Experts nationaux ayant conduit des travaux du groupe "prospective et qualifications" sur les métiers en 2015 (DARES et CAS, BIPE, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance - DEPP, APEC),
- Interlocuteurs régionaux institutionnels (Rectorat, Région, Chambres consulaires, Ademe, Service public de l'emploi, APEC, Efigip, Pôle emploi, INSEE, ONISEP, Service commun universitaire de l'information et de l'orientation - SCUJO, Plateforme d'insertion professionnelle, Observatoire de la formation et de la vie étudiante),
- Organismes de formation (Université de Franche-Comté, UTBM, ENSMM, Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté - ISIFC, écoles privées de l'enseignement supérieur, écoles de commerce de la CCI...),
- Chefs d'entreprises, DRH, représentants des branches professionnelles.

## L'offre de formation de l'enseignement supérieur en Franche-Comté : des atouts importants mais de nouveaux besoins identifiés

Effectifs par niveau de formation à la rentrée scolaire 2008-2009

	Niveau Licence	Niveau Master	Niveau Doctorat	
Université de Franche-Comté 11 279 inscrits	Droit, économie, gestion	2 219	666	40
	Arts, lettres, langues	1 398	445	137
	Sciences humaines et sociales	1 582	547	169
	Sciences, technologies, santé	2 094	1 108	412
	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	440		22
Écoles d'ingénieurs	ENSMM 894 inscrits		894	
	UTBM 2 361 inscrits		2 233	128
Écoles de commerce 240 inscrits	ECC Vesoul	19		
	ESTA	43	40	
	Magestic		22	
	IMÉA	116		
ENIL 14 inscrits	14			

La Région compte environ 15 000 étudiants inscrits en 2008-2009 dans l'enseignement supérieur.

Comme au plan national, les effectifs d'étudiants de l'Université diminuent depuis 2003-2004.

Les bacheliers s'orientent davantage vers les formations sanitaires et sociales, celles des écoles de commerce et des écoles d'art. Les IUT enregistrent également une forte augmentation des candidatures.

Ces dernières années, l'Université de Franche-Comté a surtout développé des licences professionnelles (44) mais elle souffre d'un manque d'attractivité par rapport aux Universités de Dijon et Lyon, notamment pour les filières généralistes.

Sources : Université Franche-Comté, toutes les écoles citées - traitement Efigip

### Deux particularités en Franche-Comté : le développement de l'apprentissage dans le supérieur et la possibilité de suivre une partie de son cursus à l'étranger

Plusieurs établissements proposent de suivre une formation supérieure par apprentissage en Franche-Comté : notamment l'Université de Franche-Comté, les CFAI Nord et Sud Franche-Comté, l'Institut supérieur d'apprentissage (ISA) des CCI, l'Institut d'administration des entreprises (IAE), les IUT, le CFA agricole de Vesoul et le CFA agroalimentaire de Poligny. Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur est une volonté de la Région et des branches professionnelles. L'offre de formation poursuit sa structuration en particulier via le CFA du supérieur.

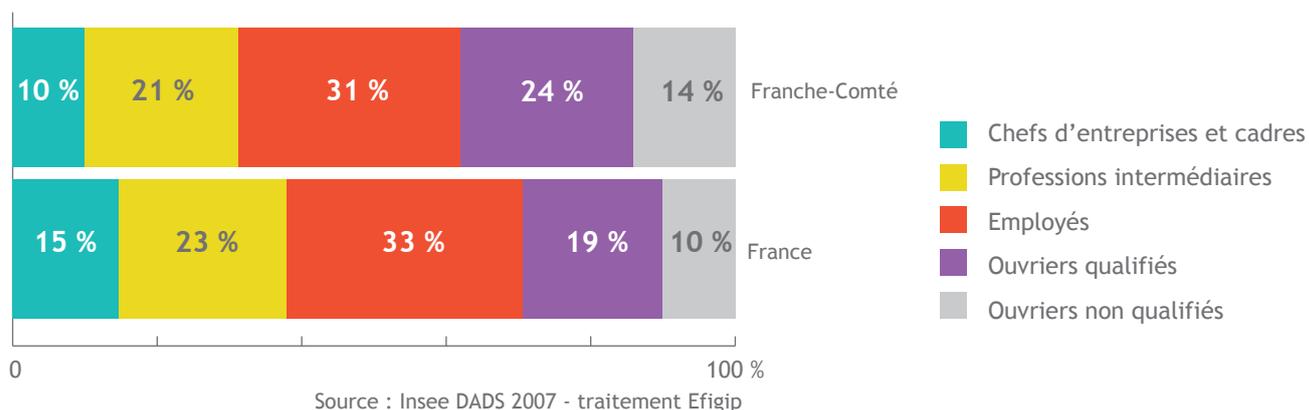
Le système d'enseignement supérieur favorise l'ouverture sur l'extérieur des établissements de formation. Les coopérations avec les entreprises sont nombreuses et pour certaines très anciennes. De plus, l'ouverture à l'international de certaines écoles au rayonnement national voire international (UTBM, ENSMM, ISIFC, ENIL), les échanges frontaliers et la mobilité croissante des étudiants sont autant d'atouts qui facilitent ensuite l'insertion professionnelle.

## Des emplois de cadres plus rares et davantage concentrés dans les PME et TPE

### Un faible taux d'encadrement en Franche-Comté

Avec près de 35 000 postes de chefs d'entreprises et cadres en 2007, la Franche-Comté se caractérise par un faible taux d'encadrement : 10 % des emplois salariés, soit 5 points de moins qu'au niveau national.

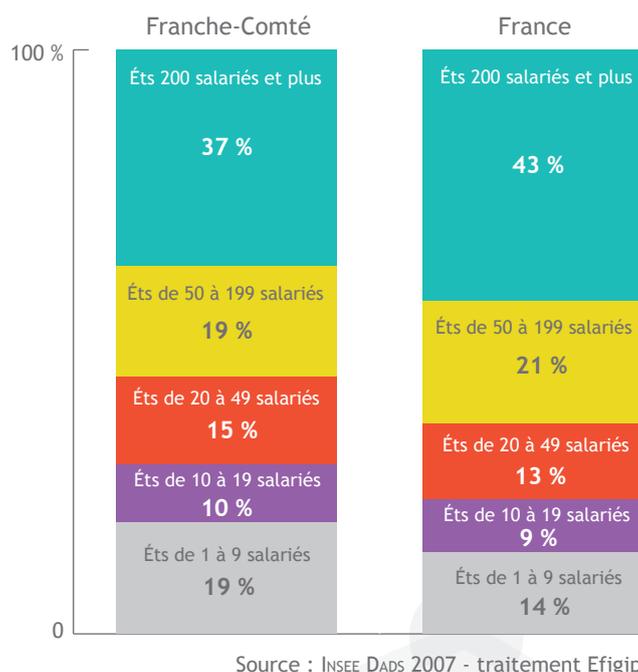
Répartition des salariés selon leur catégorie socioprofessionnelle en 2007



### Une spécificité franc-comtoise : la part importante de cadres dans les PME et les TPE

En raison de leur poids conséquent dans le tissu économique local, les PME et les TPE offrent une part importante des postes de cadres de la région. En 2007, les établissements de 1 à 9 salariés emploient 19 % des chefs d'entreprises et cadres contre 14 % en France, tandis que les établissements de plus de 200 salariés emploient 37 % des cadres contre 43 % en France.

Répartition des chefs d'entreprises et cadres selon la taille des établissements en 2007



## Comment expliquer ce faible taux d'encadrement en Franche-Comté ?

### Un effet de structure lié au poids important de l'industrie :

- les secteurs les plus représentés en région concentrent peu d'emplois de cadres, notamment ceux relevant de l'industrie
- la faible présence de sièges sociaux en région
- la concentration des emplois de cadres dans quelques secteurs industriels et tertiaires.

### La Franche-Comté peu attractive pour les jeunes diplômés :

- un manque d'opportunités d'emplois dans le tertiaire supérieur
- peu de perspectives de carrières professionnelles liées à la faible présence de sièges sociaux
- des salaires peu élevés.

La Franche-Comté se situe parmi les quatre régions dans lesquelles le marché de l'emploi de cadres est le plus restreint avec la Basse-Normandie, le Limousin et la Champagne-Ardenne.

Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur franc-comtois connaissent une meilleure insertion professionnelle lorsqu'ils quittent la région. Ceci s'explique en partie par le volume insuffisant d'emplois hautement qualifiés proposés sur le marché du travail régional. Le dynamisme économique des régions guide le choix des jeunes diplômés. Ils se dirigent essentiellement vers l'Île-de-France, l'Alsace et Rhône-Alpes.

## Quel devenir pour les métiers hautement qualifiés et stratégiques à l'horizon 2015 ?

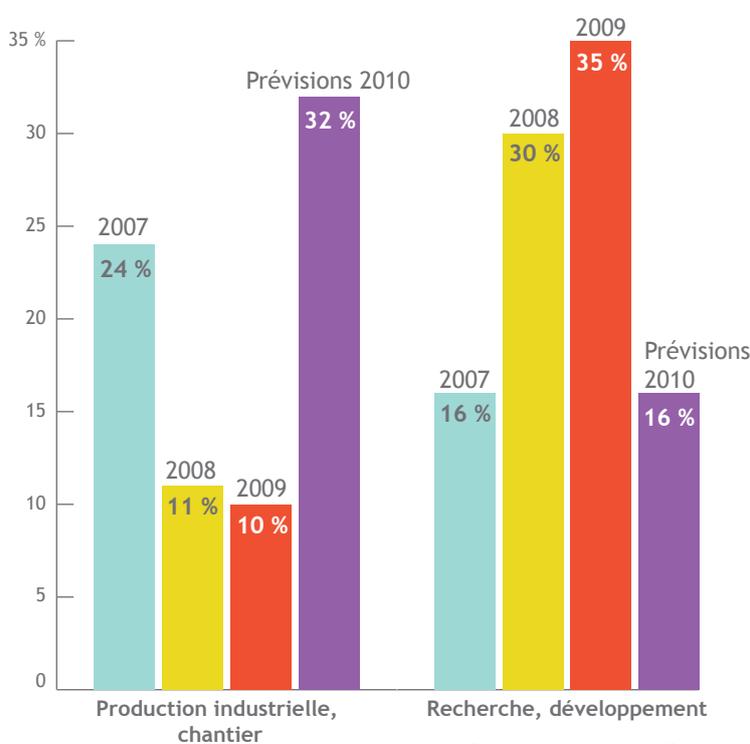
### Les principales fonctions porteuses d'emplois pour les cadres

Selon le panel APEC<sup>1</sup>, l'année 2010 apparaît plutôt maussade pour le recrutement de cadres en Franche-Comté avec toutefois des opportunités dans les secteurs suivants : production industrielle-chantier, exploitation tertiaire<sup>2</sup>, recherche et développement.

Les entreprises de la région pourraient recruter 1 200 cadres en 2010 soit une diminution de 24 % par rapport à 2009.

Par ailleurs, 5 % des entreprises francs-comtoises enquêtées prévoient une augmentation de leur effectif de cadres alors que 9 % anticipent une réduction, ce qui reflète une prudence de la part des employeurs.

Part des recrutements de cadres parmi l'ensemble des recrutements dans les 2 principales fonctions en Franche-Comté de 2007 à 2010



Source : APEC - traitement Efigip

Le bilan de l'année 2009 est, quant à lui, mitigé : 1 580 cadres ont été embauchés, soit 25 % de moins qu'en 2008 ; 630 ont bénéficié d'une promotion interne, ceci ayant pour conséquence une perte nette de 300 postes.

Au niveau des fonctions et selon les prévisions 2010, les postes de production industrielle, chantier seraient les plus recherchés sur le marché franc-comtois devant les postes d'exploitation tertiaire et les postes de recherche, développement : la part des embauches de cadres dans le volume total des recrutements serait respectivement de 32 %, 20 % et 16 %.

<sup>1</sup> Enquête réalisée par l'APEC auprès d'un échantillon permanent de 11 000 entreprises du secteur privé. Cet échantillon est représentatif de la répartition par région, par taille et par secteur d'activité des entreprises du secteur privé. Les résultats présentés sont issus du traitement et de l'analyse des réponses de ces 11 000 entreprises représentant 2 millions de salariés dont plus de 300 000 cadres.

<sup>2</sup> La fonction "exploitation tertiaire" renvoie à des postes dans les secteurs suivants : médical, social, culturel, enseignement, banque-assurance, immobilier, tourisme et transport.

Au niveau sectoriel, les secteurs des services et du transport semblent être les plus "porteurs" pour les cadres (51 % des projets de recrutement), suivis de l'industrie et du commerce (respectivement 30 % et 12 % des projets de recrutement).

Les cadres confirmés, c'est-à-dire ceux ayant plus de 5 ans d'expérience professionnelle, seraient les plus recherchés (68 % des recrutements) devant les jeunes cadres qui ont entre 1 et 5 ans d'expérience (20 % des recrutements). Enfin, les cadres débutants (moins d'un an d'expérience) représenteraient 12 % du total des recrutements.

### **Des possibilités de recrutement plus importantes pour les cadres dans les services et l'informatique**

La Franche-Comté a un retard relatif à rattraper par rapport aux autres régions françaises dans le secteur des emplois de services et dispose d'un potentiel de croissance important y compris pour des emplois hautement qualifiés.

À titre d'exemple, le métier d'ingénieur et cadre spécialiste de l'informatique représente 1 % des projets de recrutements dans les fonctions d'encadrement en Franche-Comté contre 17 % pour la France entière. Cette situation évolue peu mais l'informatique pourrait offrir de nouvelles opportunités d'emploi pour les cadres en Franche-Comté.

### **Les pôles de compétitivité et le pôle régional d'excellence Numerica : des opportunités pour les cadres**

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

La région se caractérise ainsi par une proportion importante dans le secteur privé d'ingénieurs et de cadres techniques d'entreprise, mais aussi de personnels d'études et de recherche, de cadres administratifs, comptables et financiers ou encore de cadres commerciaux. Dans le secteur public, des perspectives existent pour les cadres de la fonction publique ou encore les médecins et les personnels paramédicaux.

Aujourd'hui, l'un des enjeux des pôles de compétitivité est sans doute de mieux préciser les besoins en compétences de haut niveau. Pour l'instant, rares sont ceux qui ont véritablement engagé et formalisé des démarches de gestion prévisionnelle d'emplois et de compétences (GPEC) abouties en lien avec les branches professionnelles et les entreprises appartenant aux pôles.

### Plus de 10 000 postes<sup>3</sup> à pourvoir en Franche-Comté d'ici 2015 dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques

Les différents scénarios proposés sont contrastés en fonction des hypothèses retenues. Les tendances d'évolution des emplois semblent 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 la structure de l'emploi. Elles dépendront aussi de la capacité des différentes "filières stratégiques" de la région à se développer, à innover et à favoriser la création d'activités et donc à terme d'emplois.

Un premier scénario central suppose des évolutions en Franche-Comté "toutes choses égales par ailleurs" conformes aux tendances nationales. Ainsi, environ 4 900 emplois d'ingénieurs et cadres hautement qualifiés seraient créés entre 2009 et 2015 en Franche-Comté, soit en moyenne 700 créations d'emploi par an.

Deux autres scénarios sont proposés afin de tenir compte de l'évolution possible de la structure de l'emploi en Franche-Comté :

- un scénario conduisant au "**renforcement des emplois stratégiques des filières liées au 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 prenant comme hypothèse le "**développement de nouvelles activités de service en Franche-Comté**" (variante n°2) qui conduirait à la création de près de 5 600 emplois d'ingénieurs et cadres hautement qualifiés sur la période 2009 à 2015 (soit environ +800/an).

Les besoins en recrutement les plus forts liés aux créations nettes d'emplois concerneraient :

- les cadres administratifs, comptables et financiers (22 à 25 % du total selon le scénario central),
- les cadres commerciaux et technico-commerciaux (20 à 23 % selon la variante n°1),
- les personnels d'études et de recherche (22 à 32 % selon la variante n°2).

### D'importants besoins de remplacement de départs à la retraite s'ajoutent aux besoins de recrutement liés aux créations d'emplois

Sur la période 2009-2015, 7 000 départs à la retraite dans les métiers hautement qualifiés pourraient venir s'ajouter aux besoins liés aux créations nettes d'emploi<sup>4</sup>. Les prévisions de départs les plus fortes 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 recrutement totaux s'échelonnent selon les scénarios entre 11 700 et 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. Il faut également intégrer les besoins dans la fonction publique. Entre 20 % et 30 % de ces recrutements seraient ouverts aux jeunes diplômés.

### Quelques secteurs porteurs d'emplois hautement qualifiés et stratégiques malgré la crise économique : la banque, le commerce, l'énergie et la construction

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

<sup>3</sup> L'exercice de projections d'emplois à l'horizon 2015 a été réalisé en mobilisant les données du rapport CAS-DARES portant sur "les métiers en 2015". Le cabinet Geste a réalisé des projections à partir des taux de croissance annuels moyens nationaux des familles professionnelles (FAP) de cadres (scénario central). Ensuite, afin de tenir compte des particularités du tissu économique franc-comtois, deux variantes sont proposées, la première suppose un renforcement des filières liées aux pôles de compétitivité, la seconde fait l'hypothèse d'un rattrapage et du renouvellement des nouvelles activités de services et d'un déclin de l'emploi industriel.

<sup>4</sup> Calcul basé sur un départ à la retraite à l'âge de 60 ans.

## Des stratégies de recrutement différentes selon les profils recherchés : compétences spécifiques de haut niveau ou "cadres intermédiaires"

- Les grands groupes industriels ont une stratégie de recrutement nationale. Ils accueillent des diplômés venant de nombreuses grandes écoles ou des universitaires de haut niveau, quelle que soit leur 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 limitrophes (Bourgogne, Rhône-Alpes, Alsace...) en fonction de leur localisation (Nord ou Sud de la Franche-Comté).

## Plusieurs critères de recrutement de jeunes diplômés identifiés par les chefs d'entreprises francs-comtois interrogés lors de l'enquête

- le niveau de diplôme
- la spécialité du diplôme, la connaissance et la renommée de l'école
- la nature du stage ou de la 1<sup>ère</sup> expérience professionnelle
- le potentiel de mobilité du candidat

## Les attentes des chefs d'entreprises en matière de compétences vis-à-vis des jeunes cadres diplômés

### Une demande forte d'ingénieurs et de profils techniques polycompétents disposant d'aptitudes relationnelles

Selon les employeurs, les formations des écoles d'ingénieurs et celles des filières techniques ne sont pas assez ouvertes sur les fondamentaux de l'entreprise : l'économie, la comptabilité, le management d'équipe.

Des compétences plus transversales sont également à renforcer : la conduite de projets, la maîtrise de plusieurs langues étrangères, la communication mais aussi certaines aptitudes comme celle du travail en équipe pluridisciplinaire, en mode projet et en réseau.

Les employeurs expriment le besoin d'adapter la formation aux métiers d'ingénieurs.

### Une demande de commerciaux très qualifiés difficile à satisfaire au vu des diplômes proposés en Franche-Comté

Si les formations commerciales de niveau BAC+2/BAC+3 répondent aux besoins de la majorité des employeurs, certains ont du mal à trouver en Franche-Comté les compétences commerciales de haut niveau qu'ils recherchent. Une réflexion pourrait être engagée visant au renforcement de l'offre de formation dans ce domaine.

### Une lisibilité de l'offre de formation à améliorer pour répondre aux besoins et attentes des employeurs

La lisibilité de l'offre de formation reste difficile en particulier pour les dirigeants de PME. Certains employeurs éprouvent des difficultés à bien cerner les contours et contenus des formations proposées par l'Université ou les différentes écoles d'ingénieurs.

## Comment renforcer l'offre de formation permettant d'accéder à des métiers hautement qualifiés et stratégiques ?

Quelques pistes de réflexion proposées par le cabinet Geste

### Renforcer la filière de formation supérieure "Commerce/Management" de niveau Master

- créer une école de commerce,
- renforcer et développer les formations de la Cci et de l'Université de Franche-Comté (notamment dans le cadre du Pôle de recherche et d'enseignement supérieur - PRES - avec la région Bourgogne).

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

- développer une double compétence et des partenariats (développement du PRES, échanges internationaux, projets avec la Suisse),
- créer l'Université de technologie de France, campus commun entre l'Université de technologie (UT) de Compiègne, l'UT de Troyes et l'UTBM,
- transférer le modèle des Ut avec par exemple la mise en place d'une Ut à Shanghai (UTBM).

### Renforcer certaines filières d'excellence pour la Franche-Comté

- prendre en compte l'approche globale du bâti et la performance énergétique (coordination de chantiers, conseil et diagnostic, évaluation de la performance du bâti...) avec l'appui du Pôle énergie Franche-Comté,
- favoriser la montée en qualification vers les niveaux III et II sur des profils de management d'équipe, de coordination de chantier, d'évaluation des travaux bâtiment basse consommation,
- faciliter le rapprochement des grands donneurs d'ordre de l'industrie présents en Franche-Comté pour une meilleure concertation dans le domaine de l'énergie.

### Développer les doubles compétences (techniques/médicales, techniques/commerciales ou managériales)

- inciter les jeunes diplômés à poursuivre par exemple une année supplémentaire en management, commerce ou économie,
- favoriser l'acquisition de polycompétences (liens à développer entre les filières des écoles de commerce, les filières universitaires et les écoles d'ingénieurs).

### Favoriser la mobilité géographique des étudiants pour développer leur capacité d'adaptation et les inciter à être plus mobiles au cours de leur carrière professionnelle

- plusieurs dispositifs sont proposés par la Région (soutien des stages en entreprise à l'étranger, poursuites d'études intégrées dans le cursus de formation en Europe et dans le monde entier),
- des dispositifs de soutien aux stages professionnels en Europe sont également ouverts à des jeunes demandeurs d'emploi,
- un dispositif concerne plus particulièrement les stages professionnels dans les entreprises québécoises.

### Développer la culture de l'insertion professionnelle en proposant un outil de construction du projet professionnel

- proposer un accompagnement individualisé dès la première année avec un professeur référent chargé d'aider l'étudiant à construire son projet professionnel et définir son parcours de formation,
- développer un outil de valorisation des parcours de formation (exemple : portefeuille d'expérience et de compétences - projet inter universitaire développé par les universités de Grenoble 1, Poitiers, Toulouse 1 et Toulouse 3),
- 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. L'Université de Franche-Comté aurait un projet similaire à l'étude.

### Soutenir et valoriser les dispositifs de formation supérieure en apprentissage

- poursuivre la structuration de l'offre de formation via le CFA du supérieur, notamment dans les activités de services au regard du potentiel de développement de ces métiers,
- valoriser les dispositifs de formation en apprentissage dans la filière commerce et gestion
- développer la formation supérieure en apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics.

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

- affirmer le rôle majeur auquel peut prétendre la région Franche-Comté dans certains de ses pôles d'excellence.

### Comment faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de niveaux LMD dans les métiers hautement qualifiés et stratégiques ?

Quelques pistes de réflexion proposées par le cabinet Geste

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

- créer une interface entre les entreprises et les responsables de formation,
- communiquer davantage sur l'offre de formation,
- faire connaître les métiers proposés par les PME.

**Diversifier les profils de recrutement : opérations à mener avec les universités et régions limitrophes pour permettre aux jeunes issus des filières Sciences du langage, de l'homme et de la société (SLHS) d'acquérir une 1<sup>ère</sup> expérience en entreprise.**

**Améliorer les liens entre les établissements d'enseignement supérieur et les intermédiaires du marché du travail (APEC, Pôle emploi...) en élargissant la coopération (forums, conférences, parrainage...).**

#### Développer l'orientation et l'information sur les métiers :

- étendre et valoriser les initiatives sectorielles et locales,
- donner des informations sur les métiers dès le secondaire (forums, tables rondes...),
- faire connaître les différents métiers en sensibilisant les prescripteurs (Pôle emploi, Missions locales Espaces jeunes, Maisons de l'emploi, conseillers d'orientation...).

Outil de diagnostic,  
de prospective,  
d'évaluation et  
d'aide à la décision  
au service des décideurs  
publics sur les champs  
de l'emploi, de la formation,  
de l'insertion et de la lutte  
contre les exclusions,  
**Efigip** est un groupement  
d'intérêt public financé  
dans le cadre du contrat de  
projets État-Région 2007-2013.

Édité pour la Région de Franche-Comté  
et la Préfecture de région par Efigip.  
Directeur de la publication : Philippe Maffre  
Responsable de rédaction : Luce Charbonneau  
Ce numéro a été imprimé en 400 exemplaires  
par l'imprimerie Simon à Ornans

Étude complète réalisée par le Cabinet Geste  
disponible sur le [site d'Efigip](#)

**Efigip**  
Espace Lafayette  
8 rue Alfred de Vigny  
25000 Besançon  
tél 03 81 25 52 25  
fax 03 81 25 52 20  
[www.efigip.org](http://www.efigip.org)  
[contact@efigip.org](mailto:contact@efigip.org)