

CONFÉRENCE DE COMPARAISONS INTERNATIONALES

ÉDUCATION À L'ORIENTATION

#CCI_Orientation

L'éducation à l'orientation peut-elle prendre en compte les évolutions des métiers ?

Borhène Chakroun

Chef de Section en charge de l'EFTP

Conférence du CNESEO, Paris-France

8 & 9 NOVEMBRE 2018

Structure de la présentation

- L'agenda du développement durable : quelle place pour les parcours d'apprentissage ?
- Changements du marché du travail : dans un monde d'incertitude, une vision prospective est-elle encore possible ?
- L'information sur le marché du travail : facteur déterminant pour une orientation efficace ?
- La technologie au service de l'information sur le marché du travail et de l'orientation tout au long de la vie : quel potentiel ?
- La veille et l'anticipation des besoins en compétences : quels modèles pour une orientation efficace ?



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE





La formation, l'insertion et les Objectifs de Développement Durable pour 2030

4 ACCÈS À UNE ÉDUCATION DE QUALITÉ

Veiller à ce que tous aient accès à l'éducation et promouvoir des possibilités d'apprentissage de qualité dans des conditions équitables tout au long de la vie



- **Deux Objectifs se réfèrent explicitement aux parcours de formation et d'insertion professionnelles**

Objectif 4 : Éducation de qualité

4.3 D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable.

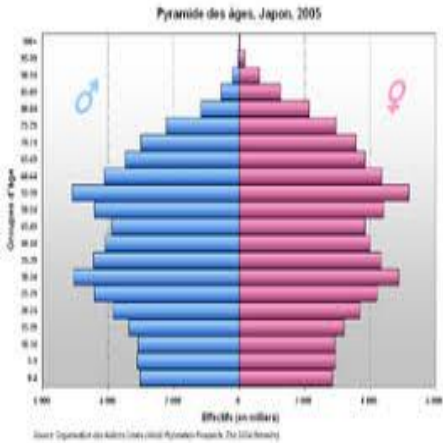
4.4 D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.

Objectif 8 : Travail décent et croissance économique

8.6 D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.

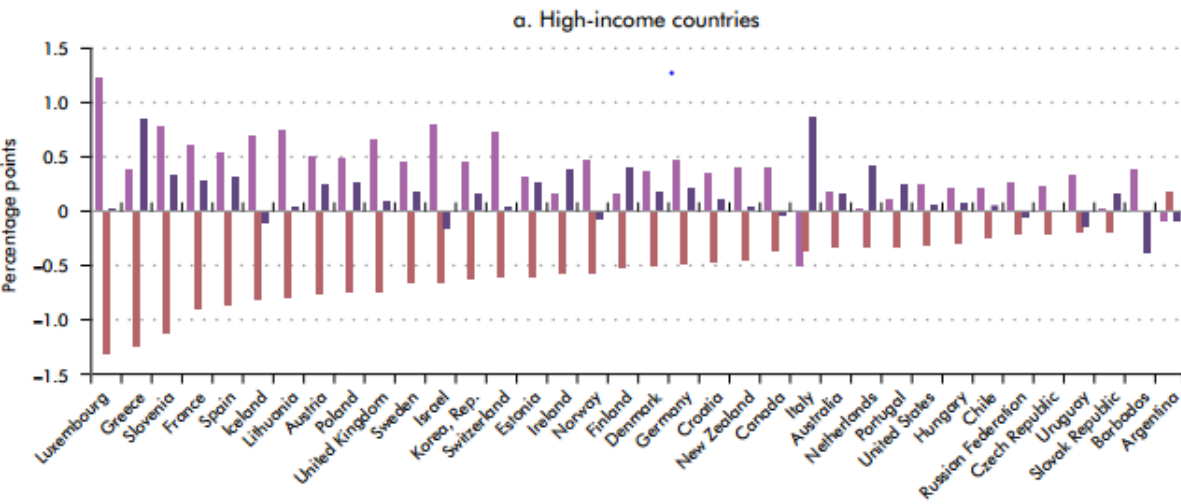


L'information sur le marché du travail : facteur déterminant pour une orientation efficace?



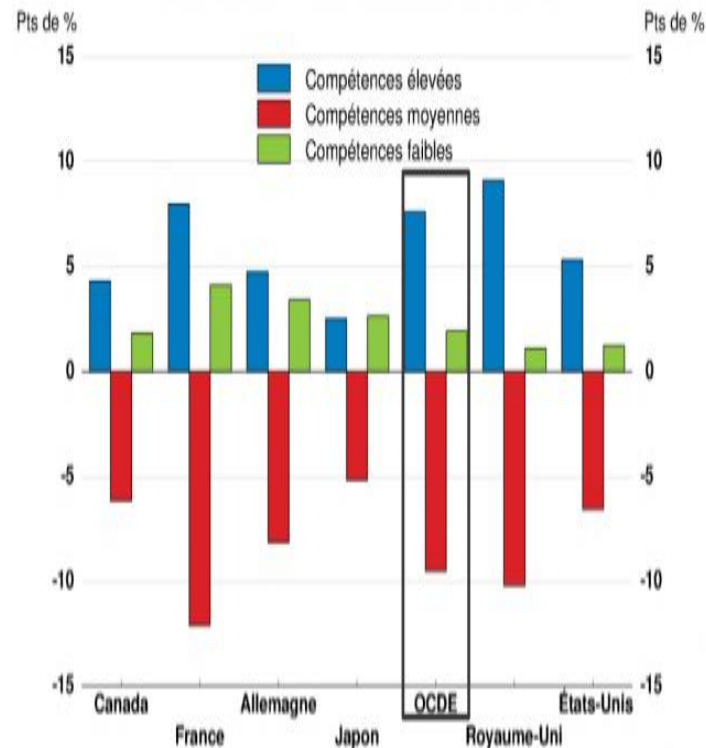


Polarisation du marché du travail: Changement moyen de la part de l'emploi (2007-2012)



- High-skilled occupations (intensive in nonroutine cognitive and interpersonal skills)
- Middle-skilled occupations (intensive in routine cognitive and manual skills)
- Low-skilled occupations (intensive in nonroutine manual skills)

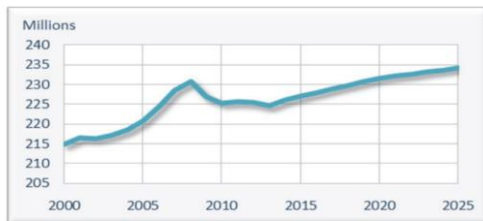
Polarisation des emplois par pays
Évolution par niveau de compétences en pourcentage du total de l'emploi, 1995-2015



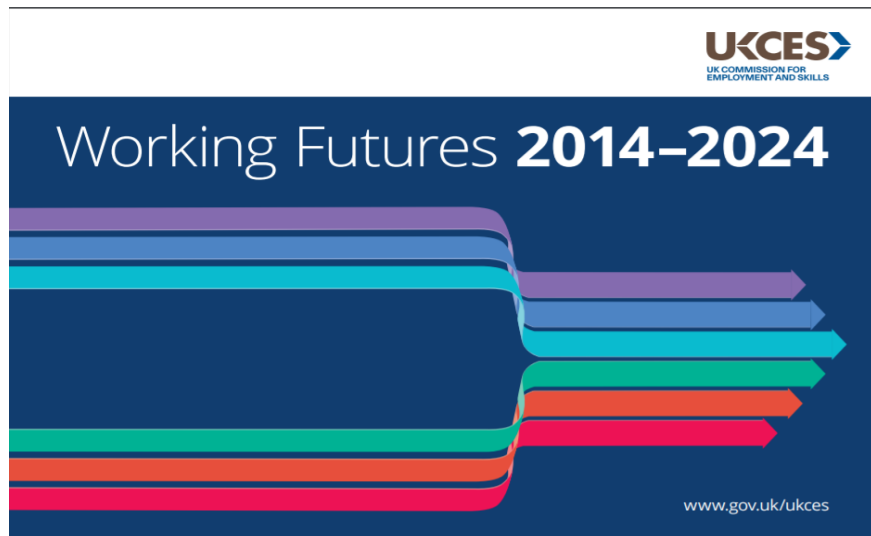
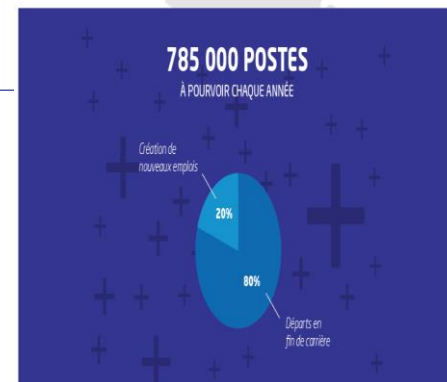
Source : Rapport sur le développement dans le monde 2016 – Les Dividendes du Numérique

Note : Les données de l'OCDE correspondent à la moyenne non pondérée de 24 pays. Données sur la période 1995-2010 pour le Japon. Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017 ; Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; Enquêtes sur les forces de travail du Canada et des États-Unis ; et calculs de l'OCDE.

➤ Outils de projections



Source: Prévisions du Cedefop sur les compétences (2015).



Des nomenclatures de professions plus ou moins détaillées

Les pays qui diffusent au grand public ont des nomenclatures très détaillées : 819 professions (US), 530 (AT), 283 (CA) | GB : 369 professions

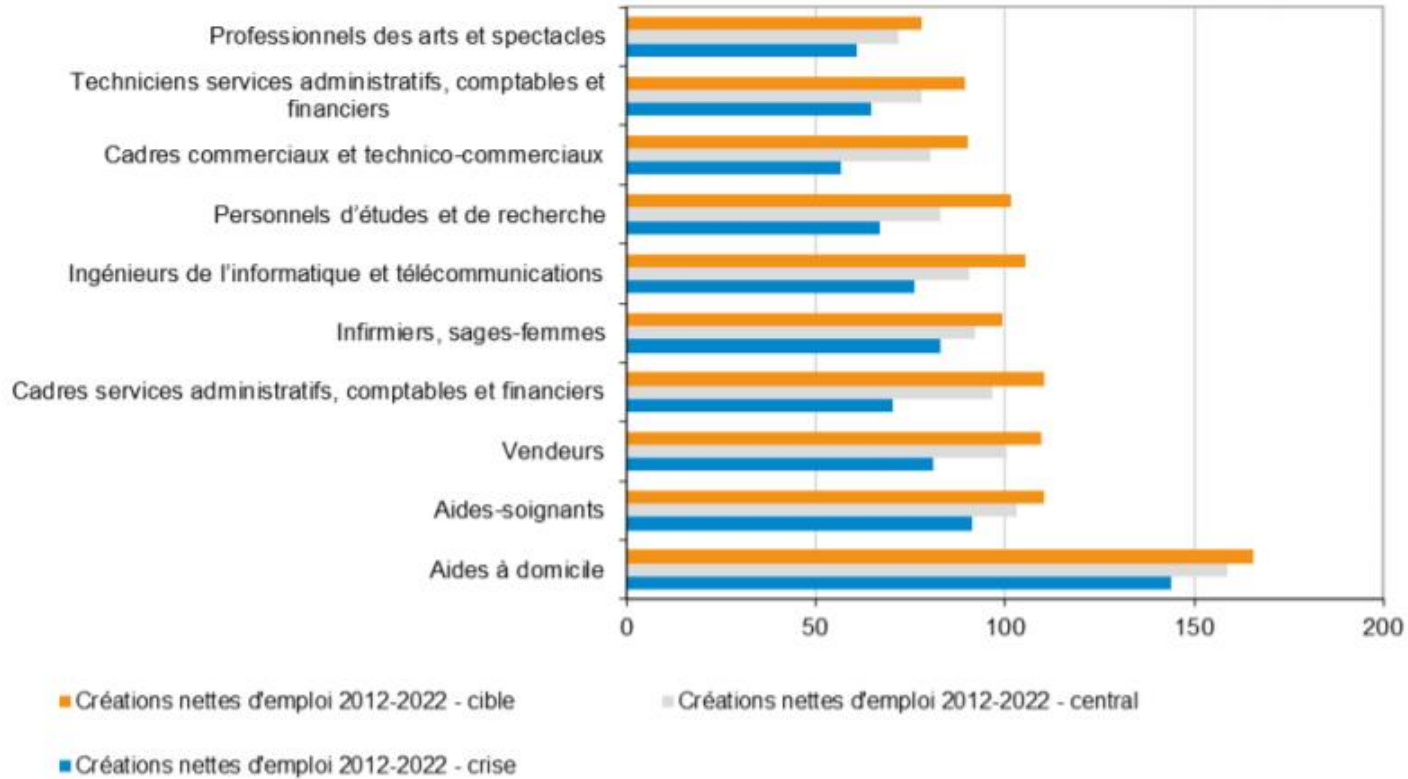
Avec une nomenclature en 85 familles de professions, la France se situe entre les Pays-Bas (114 items) et la Suède (45) / l'Allemagne (50).



Données des projections

Métiers bénéficiant des plus importants volumes de créations d'emploi entre 2012 et 2022 selon les trois scénarios

En milliers



Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009).

Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

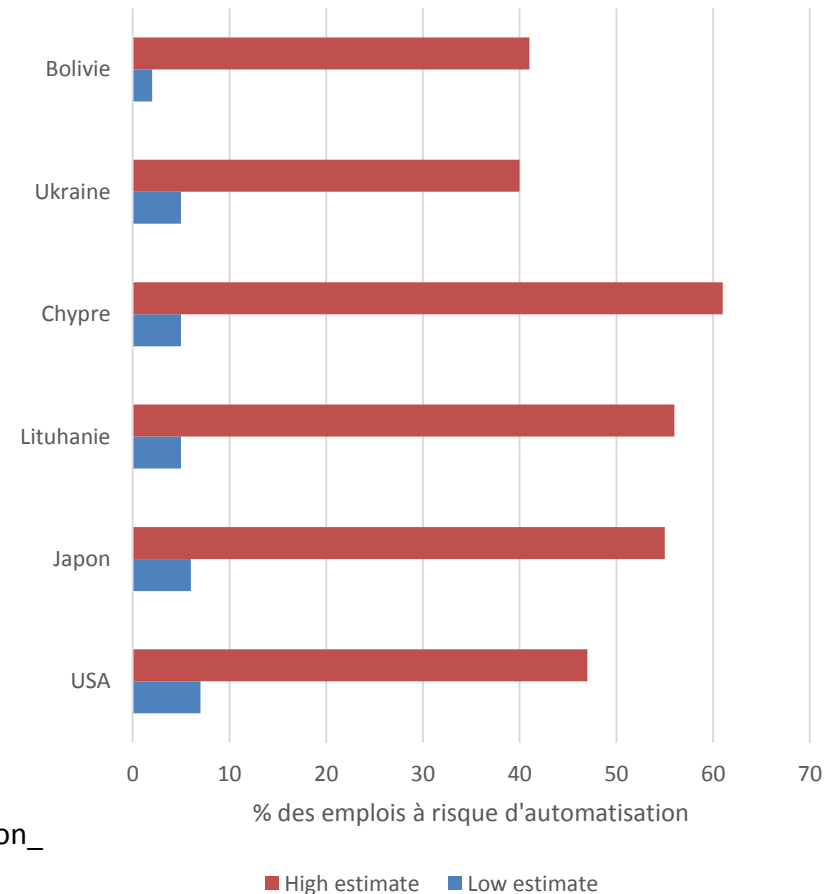
Source : projections France Stratégie-Dares



Dans un monde d'incertitude, une vision prospective est-elle encore possible ?

Etude	Détermination du degré d'exposition à l'automatisation	Niveau d'analyse retenu	Données	Horizon	Part des emplois à risque élevé
Roland Berger (2014)	Probabilités d'automatisation par métiers de Frey et Osborne (2013)	Métier	Structure de l'emploi français (INSEE)	Moyen-long terme (10 à 15 ans)	42%
Arntz, Gregory, Zierahn (2016)	Probabilités d'automatisation par métiers de Frey et Osborne (2013)	Individus (tâches)	PIAAC	Moyen-long terme (10-15 ans)	9%
Le Ru (2016)	Avantage comparatif de l'homme par rapport aux machines selon Autor (2015)	Individus (conditions de travail)	Enquête Conditions de travail (DARES)	Futur proche	15%

Variation des estimations de la part d'emplois à risque d'automatisation



http://www.coe.gov.fr/IMG%2Fpdf%2FCOE_170110_Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_1.pdf

Source: Banque Mondiale, 2019

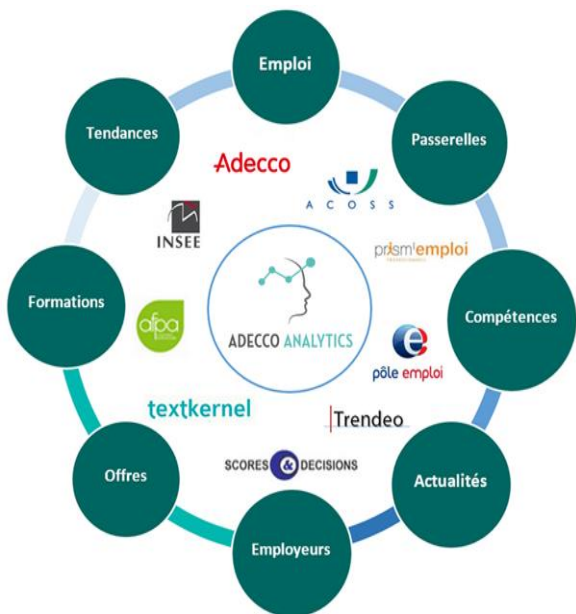
15 principaux métiers automatisables par nombre d'effectifs	Effectifs
Vendeurs (magasins)	4 155 190
Caissiers et billettistes	3 354 170
Employés de bureau, fonctions générales	2 789 590
Commis au comptoir, restauration rapide	2 692 170
Serveurs	2 244 480
Manutentionnaires et porteurs de matériels divers	2 024 180
Secrétaires (fonctions générales)	1 841 020
Professions intermédiaires de la comptabilité	1 675 250
Aides comptables et teneurs de livres	1 675 250
Conducteurs de poids lourds et de camions	1 466 740
Représentants et techniciens commerciaux	1 367 210
Secrétaires d'administration et secrétaires exécutifs	1 132 070
Cadres comptables	1 072 490
Agents de sécurité	1 006 880
Employés de centre d'appel et de services d'information, réceptionnistes	997 080
Ensemble des 15 professions	29 493 770
Ensemble des professions	127 097 160
Part des 15 professions sur le total de l'emploi	23,21%

Source: Etude de Frey et Osborne (2013), selon la Classification Internationale Type des professions



La technologie au service de l'information sur le marché du travail et de l'orientation tout au long de la vie

> Données en temps réel



FRANCE - ANALYSE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN LIGNE

JOBFEED Q1 2018

Les métiers du
commerce en
tête au Q1 2018 

NOMBRE D'OFFRES UNIQUES

1.909.578

NOMBRE TOTAL D'ANNONCES

6.991.249



Analyse granulaire et prédictive du
marché de l'emploi

Accès direct aux besoins en compétences
des entreprises

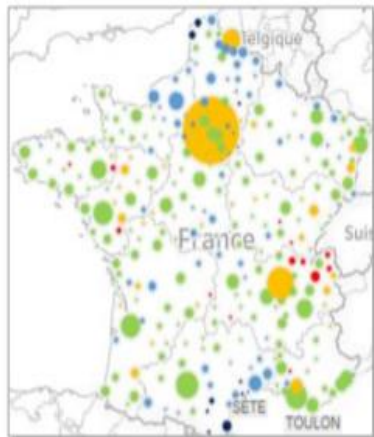
Permet des actions opérationnelles

APPUI A L'ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION

Quelques exemples d'analytics localisées par bassin et par métier

Analyse de l'équilibre Offre/ Demande

Tous métiers, toute France



« Comptable » à Tours

Le nombre de ressources est **faible**
(1,8 ressources par embauche)
et les employeurs éprouvent **beaucoup**
de difficultés à recruter
(49% disent avoir des difficultés)

Forte tension sur le marché

« Comptable » au Havre

Le nombre de ressources est **élevé**
(4,0 ressources par embauche)
et les employeurs éprouvent **peu**
de difficultés à recruter
(4% disent avoir des difficultés)

Forte exposition au chômage

Etude des compétences les plus demandées

Principales **compétences** (savoir-faire, savoir-être) demandées à un **usineur** dans un bassin d'emploi (Oyonnax Auvergne Rhône-Alpes) donnant des indications sur le contenu de l'offre de formation à adapter

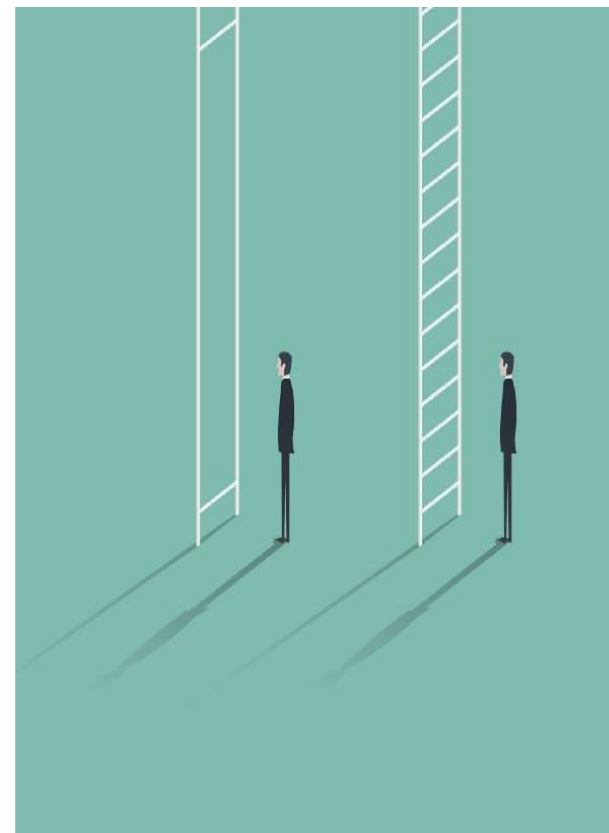
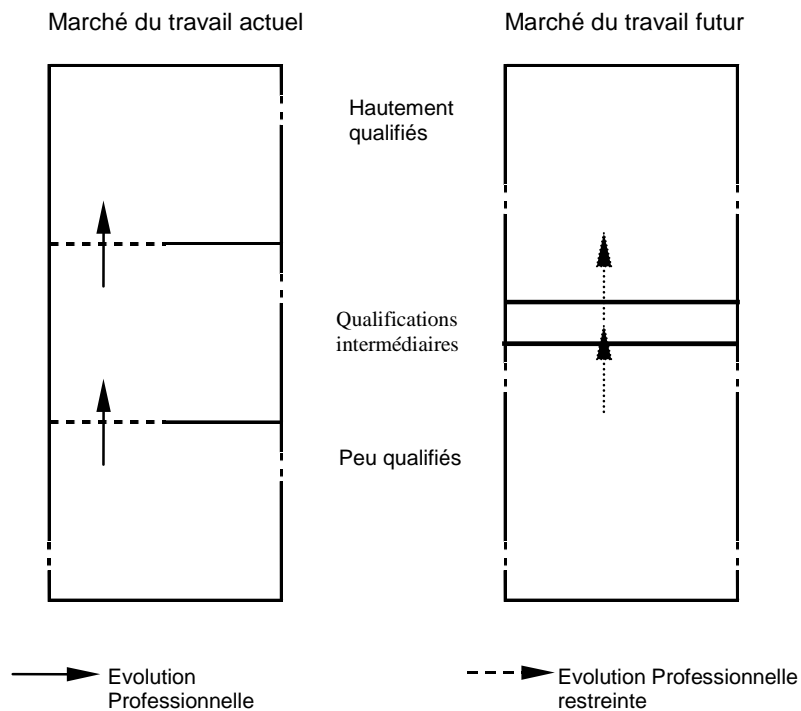
1	Usinage	97%	6	Capacité Adaptation	11%
2	Maintenance	42%	7	Rectifiage	8%
3	Mécanique	36%	8	Robotique	8%
4	Rigueur	14%	9	Automatisme	8%
5	Autonomie	11%	10	Plastique/Plasturgie	6%

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/adecco-tag_analytics_metiers_compétences_appui_a_l_adaptation_de_l_offre_de_formation.pdf



La veille et l'anticipation des besoins en compétences : quels modèles pour une orientation efficace ?

➤ Effets de la polarisation du marché du travail: Population à risque

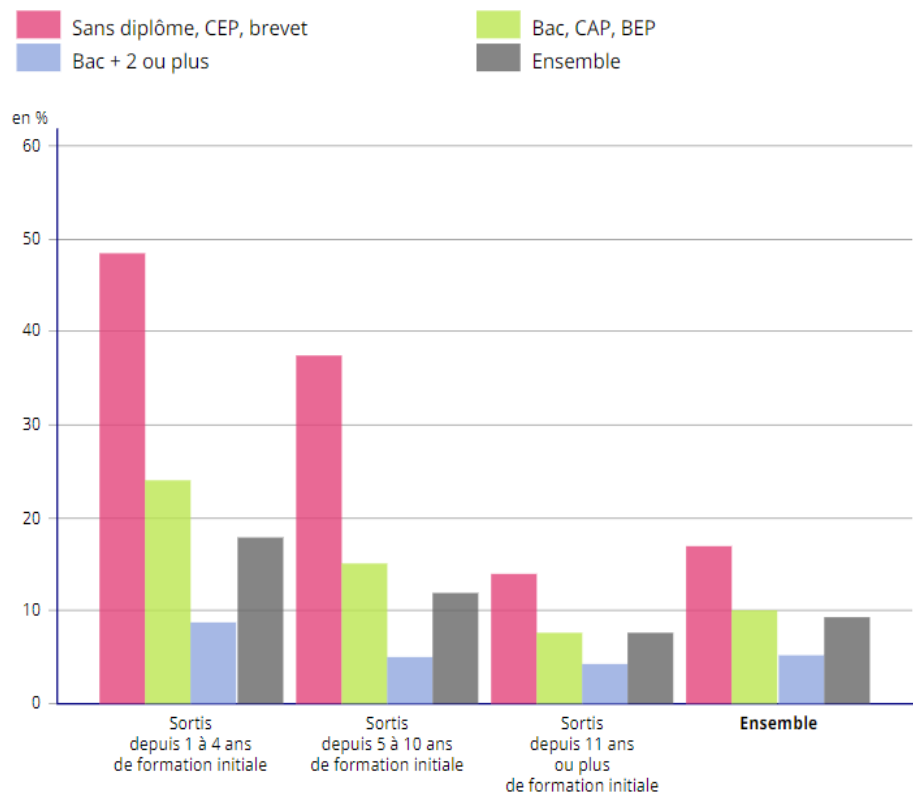


Credit: shutterstock



Un taux de chômage élevé des non-qualifiés

Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2017

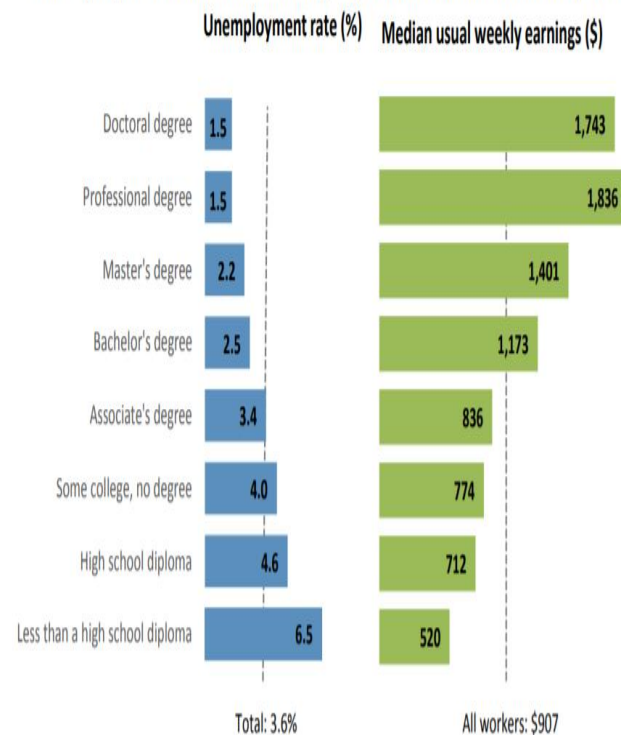


Lecture : en 2017, 8,8 % des personnes actives âgées de 15 ans ou plus, ayant un diplôme de niveau bac +2 ou plus et ayant achevé leur formation initiale depuis 1 à 4 ans sont au chômage.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquête Emploi.

Unemployment rates and earnings by educational attainment, 2017



Note: Data are for persons age 25 and over. Earnings are for full-time wage and salary workers.

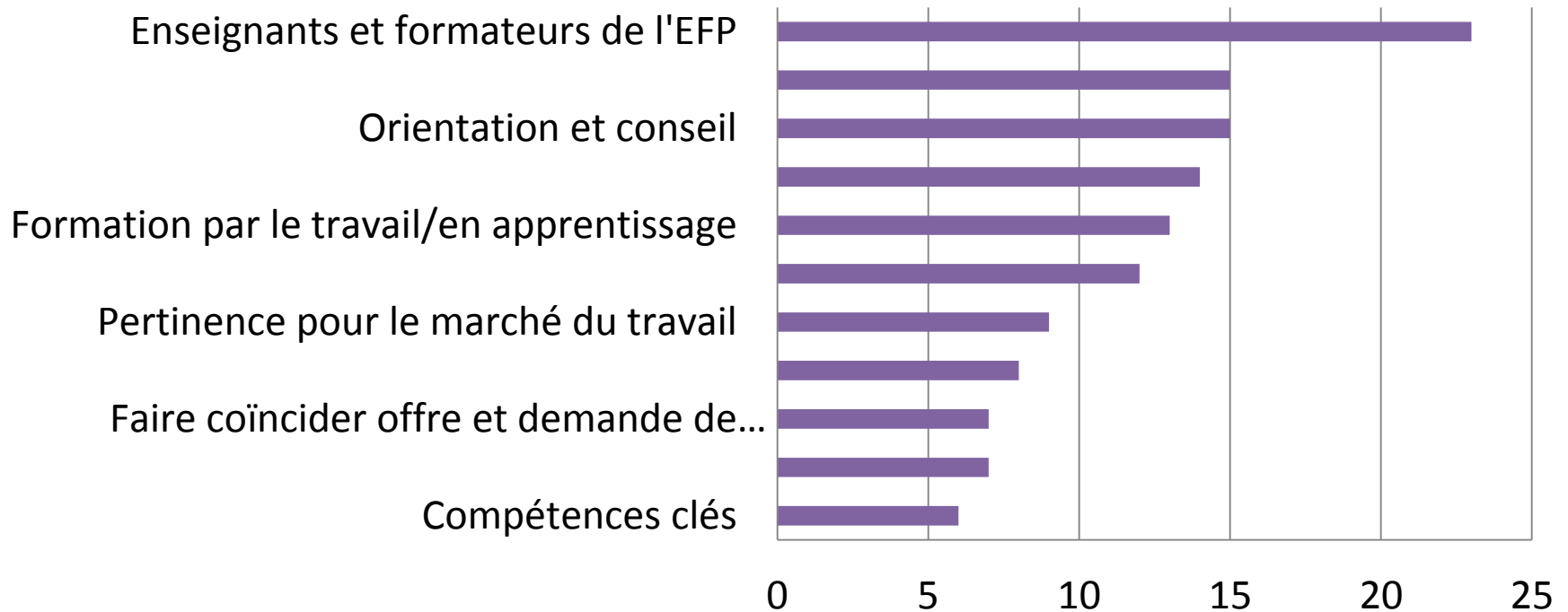
Source: U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey.

Office of Employment Projections • EP-info@bls.gov • www.bls.gov/emp • 202-691-5700



L'orientation: importance dans les réformes récentes de l'éducation-formation en Europe

Priorités des réformes politiques de l'EFP en 2010-2014 (nombre de pays)

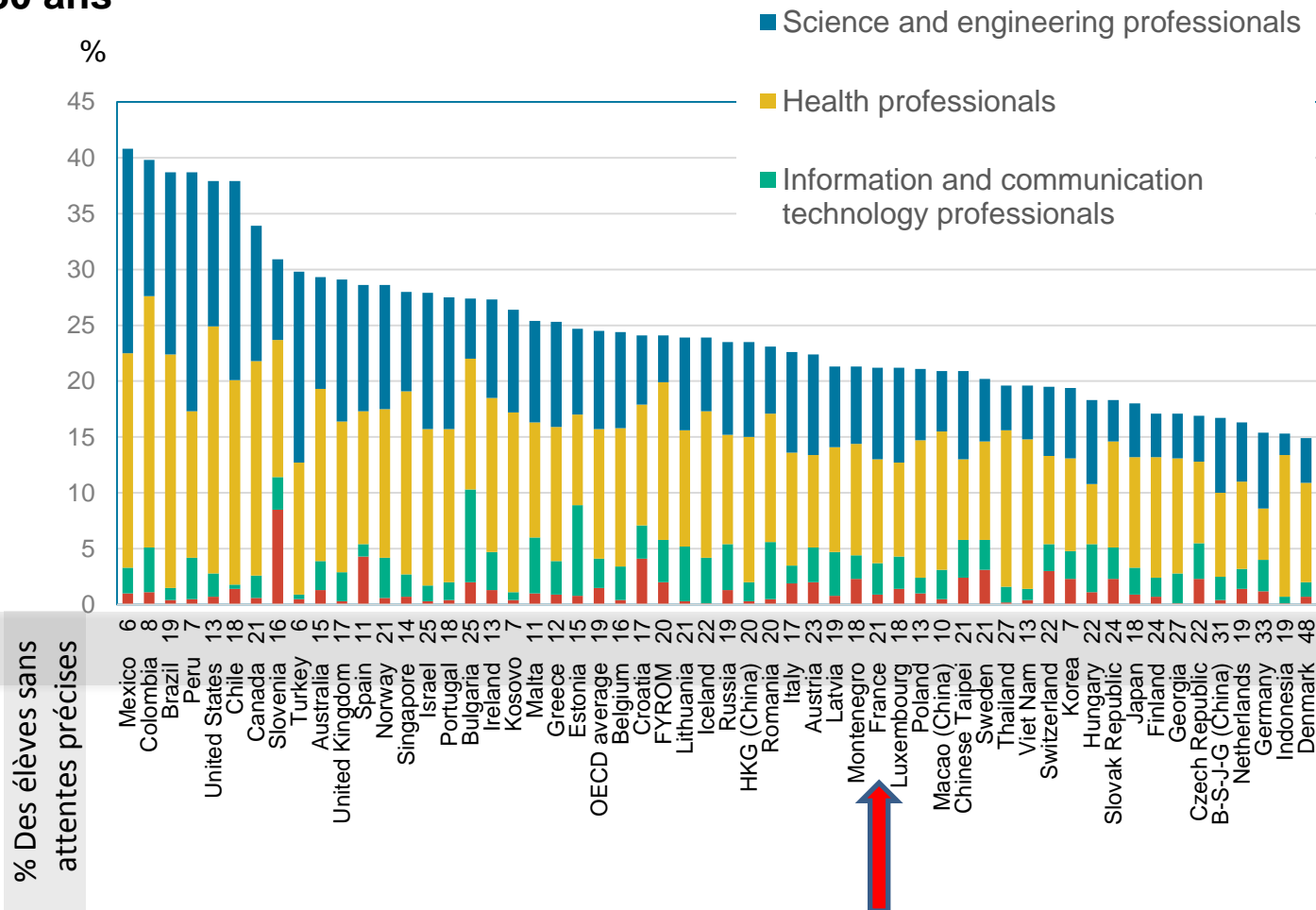


Source: Cedefop, 2014



Attentes des jeunes en termes de carrière

% des élèves qui souhaitent travailler dans un domaine scientifique et technique à l'âge de 30 ans



Source: OCDE, 2017

Exemples de réformes récentes

1. Japon : Réforme des procédures de recrutement par *Kaidanren* (MEDEF Japonais)
2. Corée : Loi relative à l'éducation à l'orientation (*The Career Education Act*, 2015).
3. États-Unis : *Career pathways system* (Système des parcours professionnels)
4. Singapour : *Skills Future* (Compétences pour l'avenir)







Focus sur la Corée : Loi relative à l'éducation à l'orientation

1. Augmentation du budget dédié à l'éducation à l'orientation
2. Index concernant l'éducation à l'orientation
3. Réseau de l'éducation à l'orientation (Career information network (CareerNet))
4. Appui à la recherche et au partage des ressources
5. Réduction des disparités (notamment zones rurales/urbaines) en termes d'accès à l'éducation à l'orientation

> Focus sur les États-Unis

1. Fonds d'innovation (Prix de l'innovation en Education à l'orientation): EdPrizes
2. Utilisation des nouvelles technologies: *Reach Higher Career Up, hatsandladders, etc.*

 <p>BUILD YOUR PROFILE Complete fun, visual self-assessments. Your profile evolves along with your interests and experiences.</p>	 <p>EXPLORE CAREERS THAT FIT Explore hundreds of careers, or "Hats," construct personalized career decks based on areas of interest, and unlock pathways.</p>	 <p>FIND & CLIMB LADDERS Engage with "Ladders," or real-world, hands-on or digital challenges and workplace experiences and career training.</p>	 <p>TRACK PROGRESS & SHARE See your goals, work toward them, earn rewards, and share your successes with peers and facilitators.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

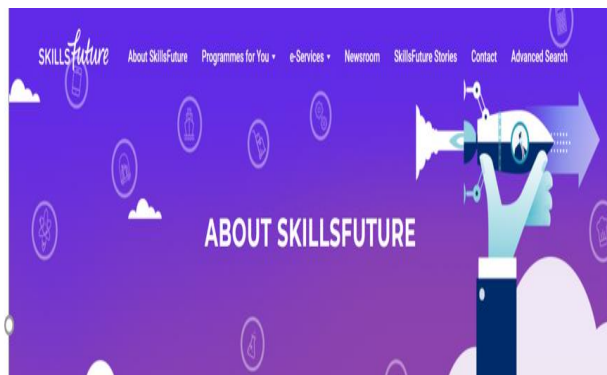
1. Construire le profil

2. Explorer les carrières

3. Trouver et remonter les paliers

4. Suivre l'évolution et partager avec les pairs

> Focus sur Singapour



FOUR KEY THRUSTS

1

Help individuals make well-informed choices in education, training and careers

2

Develop an integrated high-quality system of education and training that responds to constantly evolving needs

3

Promote employer recognition and career development based on skills and mastery

4

Foster a culture that supports and celebrates lifelong learning

1. Aider les individus à faire des choix pour l'éducation, la formation et les carrières
2. Développer un système d'éducation-formation qui répond aux changements
3. Promouvoir la reconnaissance par les employeurs des compétences et des carrières
4. Favoriser une culture de l'apprentissage tout au long de la vie

Facteurs d'une orientation efficace

1. Un système d'anticipation/projections couplé à une information en temps réel
2. Une diffusion efficace et accessible de l'information sur le marché de travail aux acteurs de l'orientation
3. Une gouvernance efficace
4. Une utilisation du potentiel des technologies numériques
5. Une attention particulière aux populations les plus défavorisées

CONFÉRENCE DE COMPARAISONS INTERNATIONALES

ÉDUCATION À L'ORIENTATION

#CCI_Orientation

L'éducation à l'orientation peut-elle prendre en compte les évolutions des métiers ?

Borhène Chakroun

Chef de Section en charge de l'EFTP

**Division pour les politiques et les systèmes d'apprentissage tout au long
de la vie**

Secteur de l'Education, UNESCO

b.chakroun@unesco.org

8 & 9 NOVEMBRE 2018