

LA THÉMATIQUE DE JANVIER 2018 – LES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES



Les réformes attendues de la formation professionnelle et de l'apprentissage visent notamment à favoriser les mobilités professionnelles, et «doivent permettre à tous – salariés, demandeurs d'emploi, entrepreneurs – de gagner en compétences et de s'adapter aux mutations technologiques pour assurer la compétitivité de l'économie et de la main d'œuvre françaises».

Mobilité professionnelle : de quoi parle-t-on ?

La mobilité professionnelle met en relation¹ :

1. «**L'exercice d'un métier**» : du point de vue du contenu du travail et des tâches à effectuer en référence aux connaissances et compétences,
et
2. «**Le milieu de travail**» : c'est-à-dire l'adaptation à l'organisation, aux conditions de mobilisation de la personne dans les collectifs de travail, au langage dans lequel ce métier s'effectue. Ces éléments relevant de «**l'adressage social de l'activité**».

La mobilité est **externe**, si le métier identique ou différent s'effectue dans une autre entreprise. Elle est **interne** si le changement s'effectue au sein de l'entreprise.

La mobilité génère pour l'individu concerné une «**phase de transition**» lui permettant de s'inscrire chemin faisant dans une nouvelle dynamique identitaire. Ce processus lui permet de s'approprier de nouveaux rôles, de revisiter des valeurs, d'acquérir de nouvelles compétences, de se construire une cohérence, d'engager les changements de vie².

Les mobilités professionnelles ont toujours existé, même si, au cours des décennies précédentes «faire carrière» au sein de la même entreprise pouvait être une norme. Aujourd'hui, les mobilités sont fréquentes, moins prévisibles, plus chaotiques, plus souvent contraintes et potentiellement source de déclassement, par conséquent les phases de transitions sont plus complexes à gérer pour les personnes.

18%
des personnes au sein d'une
entreprise changent de métier



57%
des personnes ayant changé
d'entreprise ont également changé
de métier

Source : enquête Formation et
Qualification Professionnelle, 2010 Insee

¹ Mobilités professionnelles : de quoi parle-t-on ? Enjeux et complexité d'une question contemporaine, Stéphanie Mailliot, 2009

² T. PEREZ-ROUX Transitions professionnelles choisies - imposées : quelles dynamiques identitaires à l'épreuve des contextes - 2013

Pour les individus, parmi les freins à la mobilité la crainte du déclassement a nettement augmenté et particulièrement le déclassement intra générationnel.

■ Le risque du déclassement

Selon le Cereq³, les déclassements vécus relèvent notamment du :

- «**déclassement intergénérationnel**» : occupé un emploi moins qualifié que celui de ses parents
- «**déclassement et formation**» : occupé un emploi de qualification inférieure au niveau de diplôme induisant une «dévalorisation»
- «**déclassement intra générationnel**» : occupé un emploi moins qualifié que celui (ceux) déjà occupé(s) par la personne.

Selon la dernière « Enquête Formation et Qualification Professionnelle » de l'Insee publiée en 2010, 11% **des personnes âgées de 30 à 54 ans** à l'emploi en 1998 n'avaient plus d'emploi en 2003 et 7 % avaient subi un déclassement sur la période. Ces moyennes dissimulent des disparités entre les groupes socioprofessionnels, en effet :

- la proportion de cadres déclassés est passée de 1.6 % sur la période 1980-1985 à 11.5 % sur la période 1998-2003
- la proportion de salariés déclassés relevant des professions intermédiaires est passée de 3.8 % sur la période 1980-1985 à 10.4 % sur la période 1998-2003
- la proportion des employés qualifiés déclassés a peu augmenté passant de 2 % sur la période 1980-1985 à 3.9 % sur la période 1998-2003.



64%

des français estiment qu'ils effectueront **3** changements de métier dans leur carrière professionnelle

40%

pensent devoir changer d'entreprise dans les 2 ans

81%

des plus de 39 ans redoutent le changement d'entreprises

14%

pensent effectuer le même métier toute leur carrière

Sondage Ifop - février 2017

Les séniors sont tous concernés par le déclassement. Dès l'étape recherche d'emploi, un ouvrier de 48-50 ans a 2 fois moins de chances d'avoir une réponse positive qu'un candidat de 30 ans, et un cadre 7 fois moins.

Selon le Cereq, 36 % de la « Génération 2004 » a connu le déclassement, cela concernait des **jeunes** ayant moins de 35 ans, sortis du système scolaire en 2004, ayant 3 ans d'expérience en 2007 et 7 ans d'expérience en 2011.

Ce phénomène en constante progression se généralise à toutes les classes d'âge. L'âge influence la mobilité : les jeunes évoluent plus souvent vers un autre métier alors que les personnes de plus de 35 ans ainsi que les personnes plus diplômées privilégient une mobilité intra-domaine afin de faire valoir leur expérience et leurs qualifications.

Donc, les personnes dans une démarche de mobilité redoutent la baisse de leur statut et de leur revenu. Quant aux motivations à la mobilité, l'enquête de 2013 du Conseil d'Orientation pour l'Emploi les synthétise dans le graphe ci-après. Pour cette enquête plus de 1000 chefs d'entreprises ou DRH ayant eu un contact avec un salarié en mobilité ont été interrogés.

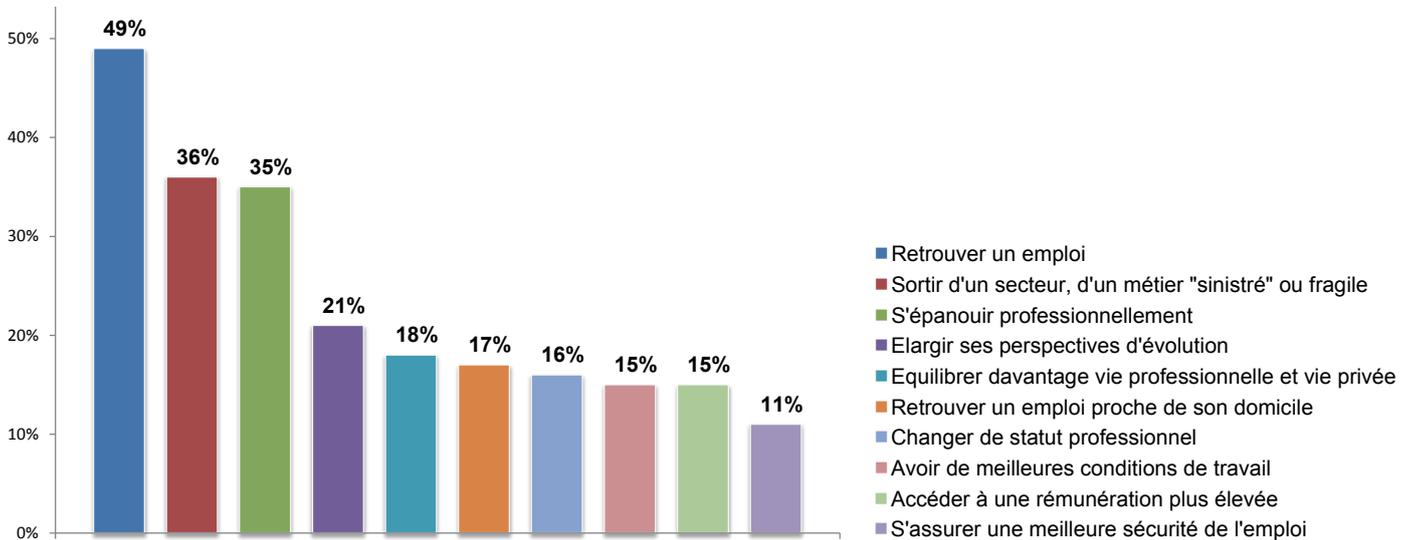
³ Déclassement et reclassement selon le diplôme et l'origine sociale –Cereq - juillet 2017



■ Les motivations

Retrouver un emploi est la principale motivation. Or, en fonction du statut salarié, stagiaire de la formation professionnelle, demandeur d'emploi, bénéficiaire d'allocations, les dispositifs d'accompagnement à la mobilité sont diversement adaptés ou faciles à mobiliser. De plus, le passage par le chômage influence la mobilité inter-domaine⁴. La probabilité de rester dans le même domaine professionnel est plus forte lorsque le chômage intervient après une démission ou une fin de contrat qu'un licenciement.

Sortir d'un secteur ou d'un métier sinistré est la seconde motivation.



Source : Opinionway - COE – 2013.

En complément de ces données, Pôle emploi dans "études et recherches" de janvier 2017, recense les domaines professionnels soumis aux plus fortes variations. Ainsi, les domaines moins porteurs sont notamment :

- ▶ la gestion administrative des entreprises avec la plus forte destruction d'emploi. Néanmoins, ce domaine enregistre une augmentation des métiers qualifiés qui toutefois ne compense pas la baisse de 8% des métiers de secrétaire, de 1% pour les secrétaires de direction, de 2% pour les employés de la comptabilité et de 4% pour les agents administratifs d'entreprise. L'informatisation explique cette tendance.
- ▶ le bâtiment et les travaux publics malgré l'augmentation des emplois de cadres et de techniciens, compte tenu de l'usage de matériaux composites ou de l'électronique intégré, voient les métiers d'ouvriers du gros œuvre et du second œuvre diminuer
- ▶ la mécanique et le travail des métaux soumis à la concurrence internationale, à la tertiarisation des emplois et aux progrès technologiques enregistrent une diminution de leurs effectifs.

Parallèlement les domaines porteurs sont : l'administration publique, les professions juridiques, l'armée et la police, les services aux particuliers et aux collectivités, la santé-action-sociale-culturelle et sportive, l'hôtellerie-restauration, l'alimentation, les transports, la logistique ou le tourisme. Ces domaines bénéficient d'une forte présence des emplois aidés, de la tertiarisation des activités et/ou d'un effet de conjoncture.

Outre les évolutions des domaines professionnels, le dynamisme territorial influence aussi les possibilités de mobilité.

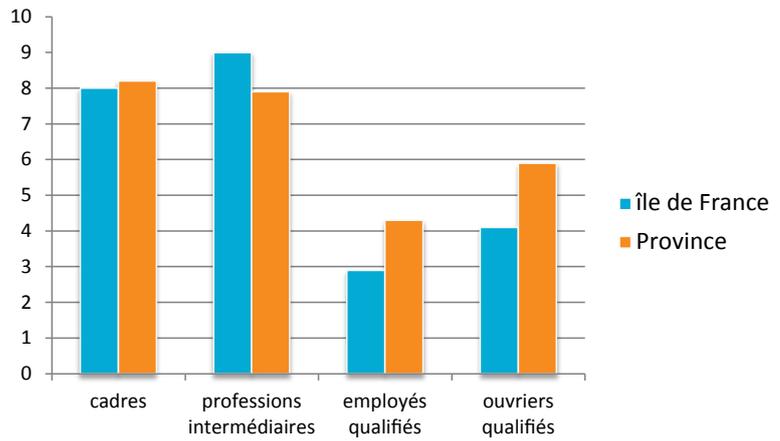
⁴ Inter-domaine : le nouveau poste occupé appartient à un autre domaine professionnel - contraire : intra - domaine



■ le contexte territorial

La densité de main d'œuvre, de sièges sociaux, de grands groupes favorise la mobilité au sein des entreprises ou entre les entreprises et permet la rotation de la main d'œuvre. Par conséquent, les grandes aires urbaines offrent davantage d'opportunités que les petites aires urbaines, les villes ou les communes. D'ailleurs, quand 33 % des cadres changent d'entreprise en Ile de France, ils sont 19 % en province⁵ sur la même période. Et, pour les employés et ouvriers qualifiés le risque de mobilité descendante est moindre comme en témoigne le tableau ci-contre.

Mobilités descendantes : Île-de-France/Province



Le Commissariat général à l'égalité des territoires relevait en juillet⁶ 2017 **qu'un quart des français estime vivre dans un territoire en grande difficulté**. Et 75 % des français souhaitent des investissements sur les lieux de vie car le déménagement – sans garantie d'emploi - suppose d'avoir une épargne suffisante, de faire face à l'absence de réseau, d'accéder au logement, ...

Source : FQP - Insee – 2003

Lecture : 8% des cadres habitant l'Ile de France en 1998 ont connu une mobilité descendante entre 1998 et 2003. Ils sont 8.1% en province.



⁵ Source économie et statistique n°431-432 – Insee – octobre 2010

⁶ Soutenir les territoires en crise ou aider leurs habitants à s'installer ailleurs ? – juillet 2017



Si les mobilités s'observent au regard des situations des personnes, elles s'observent également dans l'exercice des métiers. Ainsi, les 5 dynamiques sectorielles⁷ de la Région Hauts-de-France voient évoluer le contenu des métiers ou paraître de nouveaux emplois en réponse aux nouveaux enjeux économiques.

Zoom



ARTISANAT, ACCUEIL ET INDUSTRIES CRÉATIVES Concentration–renouvellement-diversification

Leviers :

- De **nouvelles priorités de consommation** low-cost et/ou écoresponsable privilégiant les services, les loisirs, les dépenses de bien-être ; des prestations individualisées de qualité et de proximité
- Les nouveaux outils numériques permettant de **revisiter l'offre de services existants** et développer une **nouvelle offre** particulièrement pour l'industrie créative et le jeu

Tensions :

- Des métiers soumis à un fort turn-over
- Des métiers accueillant les jeunes
- Des petites structures offrant peu de mobilité interne à moins de l'organiser de manière horizontale

Impacts métiers :

- Nouveaux métiers en lien avec les outils numériques et l'adaptation de services existants : community manager pour la e-réputation ; yield management pour le marketing, la promotion, les produits d'appel...
- Nouveaux métiers en lien avec le développement de l'industrie créative et sa structuration. Par exemple : séparation entre les activités de développement de logiciels et la création de contenu
- Evolution des métiers existants : intégration des normes qualité, réduire les coûts (achat, logistique, stock), poly compétences, intégration du numérique

COMMERCE, DISTRIBUTION ET LOGISTIQUE Mondialisation-Environnement-Automatisation

Leviers :

- **Evolution des modes de consommation** via les solutions mobiles : e-commerce – low-cost
- **Automatisation** permet des gains de productivité
- Multimodale **optimise** la consommation d'énergie et l'acheminement des marchandises
- Transport : **mobilité professionnelle interne avantageuse pour les professions intermédiaires et supérieures**

Tensions :

- Nombreux métiers aux horaires décalés
- Forte mobilité externe pour les bas niveaux de qualification
- Robotisation, automatisation, informatisation impactent fortement les métiers peu qualifiés
- Recherche de compétitivité face à la mondialisation des échanges et à la nécessité d'agir pour l'environnement

Impacts métiers :

- « Verdissement » : éco-conduite, traçabilité des marchandises, recyclage...
- Intégration du numérique : solution embarquée, étiquetage électronique, robotisation des entrepôts, relation client, magasin augmenté, préparateur de commande ...
- Montée en qualification en lien avec la recherche de compétitivité

⁷ Cf. SREII – Conseil régional Hauts-de-France



TROISIÈME RÉVOLUTION INDUSTRIELLE, MARITIME ET AGRICOLE

Innovation – Qualité – Gestion des risques

Leviers

- Impacts des **évolutions de consommation sur la production** : qualité, respect de normes sanitaires et environnementales, proximité
- **Innovation accompagne la montée en gamme** : nouveaux matériaux, synergies entre l'électronique et l'informatique, biotechnologies, chimie du végétal, nanotechnologies...
- Révolution numérique et **optimisation des systèmes de conception et de production**
- Présence d'une industrie porteuse : pharmacie, mécanique

Tensions

- Robotisation, automatisation, informatisation impactent fortement les métiers peu qualifiés
- Difficultés de recrutement sur des métiers qualifiés souffrant d'un déficit d'attractivité : mécanique, travail des métaux
- Concurrence et délocalisation
- Coût des matières premières et de l'énergie

Evolution métiers :

- Intégration dans les métiers existants de **nouvelles organisations** avec une complexification du travail, davantage de polyvalence et de transversalité, **de nouvelles technologies** et des **exigences environnementales, de sécurité et de qualité**
- Augmentation des emplois de spécialistes en efficacité énergétique, de conducteurs de travaux en rénovation énergétique, de technico-commerciaux spécialisés en aménagement durable, d'ingénieurs en systèmes embarqués et d'ingénieurs en conception logiciel

SANTÉ, SERVICES À LA PERSONNE, SILVER-ÉCONOMIE

e-santé - progrès scientifiques et technologiques - vie au quotidien

Leviers :

- Evolutions **démographiques et vieillissement de la population**
- Innovations technologiques sources de **nouvelles techniques d'interventions** : imagerie, technologies du diagnostic, robot chirurgical, plateformes ..., de **nouvelles organisations** : parcours de soins coordonnés, patients connectés, télémédecine ...

Tensions :

- Egalité d'accès aux soins et aux services
- Sécurisation des données,
- Maîtrise des dépenses publiques ; réorganisation en vue de nouveaux circuits de soins et de services ;
- Capacité de financements des projets innovants
- Coopération et culture partagée entre professionnels relevant ou non de l'univers du soin et de sa réglementation
- Risques et usure professionnels notamment dans les métiers d'intervention auprès des usagers en santé et services à la personne

Evolutions des métiers

- Dans les métiers existants : connaître, comprendre et utiliser les nouvelles solutions **numériques**, travailler en **collaboration interdisciplinaire**, développer les méthodes agiles (formation, management autonome...)
- Reconfiguration des métiers para médicaux avec prise en charge d'actes de soins de premiers niveaux
- Nouveaux emplois liés aux technologies : ingénieur d'imagerie, ingénieur bio-médicaux, préventeur du maintien de l'autonomie, ...

TERTIAIRE ET UNIVERSITAIRES SPÉCIALISÉS

Intelligence artificielle, monde connecté, innovations de rupture

Leviers

- **Expertise française** dans le domaine des technologies de l'information.
- Innovations sources de **nouveaux produits, nouveaux services** : objets connectés, issus du blockchain - technologie de stockage et de transmission d'informations, transparente, sécurisée, fonctionnant sans organe central de contrôle- de la fintech – ex. paypal, du data
- Gain de productivité et **source de croissance pour tous les secteurs d'activité**

Tensions

- Acceptation et appropriation des technologies
- Disponibilité et évolution des compétences

Evolutions des métiers

- Intégration dans les métiers existants de nouvelles compétences pour utiliser les technologies et pour les faire évoluer
- Augmentation des emplois de techniciens et d'ingénieurs de l'informatique,
- Des nouveaux métiers : data journalist, data scientist, neuromaker, expert e-learning



Pour accompagner les mobilités et sécuriser les parcours professionnels, l'Etat avec les partenaires sociaux s'entendent pour donner plus d'autonomie aux salariés et de souplesse aux entreprises. Ainsi, pour développer les compétences, l'entreprise dispose de différents outils.

■ Formation, tutorat... pour accompagner les évolutions du poste de travail

Au cours des années 2010, 34 % des entreprises ont connu des changements significatifs. L'intégration de nouvelles technologies, l'automatisation, les nouvelles organisations du travail, les nouveaux produits... impactent les métiers. Par exemple, la maintenance intègre non seulement, davantage de normes et d'audits pour respecter l'environnement, mais elle impose également, le bon usage de la technologie ou d'un produit plus concentré ou sophistiqué donc plus onéreux. Les métiers évoluent et les impacts se mesurent en accélération des rythmes de travail et en un rapport à l'erreur restrictif. « *Le chantier de l'adaptation des compétences aux besoins des entreprises s'annonce titanesque* » signalait le monde du 28 octobre 2017 faisant part de la difficulté pour les entreprises à avoir les personnes qualifiées face aux évolutions des emplois.

En réponse à ces mutations, la formation permet d'accompagner les nécessaires évolutions des personnels dans l'exercice de leur métier. Par exemple, l'usine Bridgestone de Béthune a décidé d'internaliser la formation des opérateurs. Les tâches effectuées par l'opérateur assembleur sont très techniques. Elles suivent un process spécifique où l'opérateur assembleur assure le 1er niveau de contrôle qualité, avant cuisson du pneu. La compétence de ces personnes est donc stratégique pour l'entreprise. Un collaborateur peu ou mal formé impactera directement le volume de production.

54%

des salariés estiment manquer d'informations sur les aides et les organismes pouvant les aider à avancer dans leur projet de reconversion.

Source : AEF - Nouvelle vie professionnelle - 2017

Autre exemple, la grande distribution souffrant d'un déficit d'image et qui cependant embauche 80 000 personnes par an - particulièrement des personnes peu qualifiées - développe les Certificats de qualification professionnelle (CQP). 16 000 CQP⁸ ont été délivrés en 20 ans, ils sont principalement réalisés en contrat de professionnalisation⁹.

Plus généralement, selon Opinionway, en situation de mobilité interne : les entreprises mobilisent le bilan de compétences (61 %), le tutorat (54 %), le bilan professionnel (53 %), le DIF¹⁰ devenu CPF¹¹ (48 %). Même si, comme exposé plus loin, elles estiment ces outils partiellement adaptés.

■ Recrutement ... pour accompagner les reconversions

Pour les entreprises les principales limites à la mobilité lors du recrutement relèvent :

- d'un préjugé : le temps d'appropriation du métier serait plus lent et le niveau de compétence plus faible pour un individu en reconversion,
- d'un déficit d'information, d'aides financières et d'accompagnement de la personne tout au long du processus de reconversion, mais aussi d'une lourdeur administrative.

Selon les entreprises interrogées par Opinionway, les 4 principales difficultés rencontrées par une personne qui souhaite se reconvertir relèvent de :

- la complexité des démarches administratives 40 %
- la perte des droits acquis dans le cadre du contrat de travail précédent 37 %
- le manque d'information sur les possibilités de reconversion et les outils 35 %
- le manque de fonds pour suivre une formation 34 %

31%

des chefs d'entreprise du secteur industriel considèrent la reconversion comme un frein au recrutement.

Source : Opinionway - 2013

⁸ Grande distribution rime avec formation - Le Monde Economie et Entreprise - 10 novembre 2017

⁹ Descriptif du contrat de professionnalisation et des autres dispositifs à <http://www.c2rp.fr/dispositifs>

¹⁰ Droit individuel à la formation

¹¹ Compte personnel de formation



Les entreprises estiment¹² également que les outils de reconversion - bilan de compétences, bilan professionnel, CIF¹³, CPF, tutorat ... - ne sont pas vraiment (44 %) voire pas du tout (8 %) facilitants et adaptés. Par exemple, le CIF droit ouvert aux salariés du privé ayant au moins trois ans d'ancienneté bénéficie davantage aux CDD, aux salariés issus des PME et aux plus faibles niveaux de qualification. 70 % des bénéficiaires de CIF ont un niveau inférieur au Baccalauréat et 81 % visent un changement de domaine, sans effet sur la qualification pour 53 % d'entre eux. A noter que 7 % des bénéficiaires du CIF ont plus de 50 ans, alors qu'ils représentent 27 % des salariés.

Les entreprises attendent également une meilleure prise en charge des frais de formation, des heures de tutorat ou des incitations à l'embauche des personnes en reconversion.

Elles justifient les échecs de recrutement de personnes en reconversion par un problème d'orientation et un déficit de repérage des prérequis à l'emploi.

Les petites entreprises rencontrent davantage de difficultés pour formaliser les compétences associées à un poste ou une activité.

En situation de mobilité externe, **le principal dispositif utilisé est le tutorat à 40 %**, suivi du stage (29%) et de la formation du nouveau salarié par celui qu'il remplace (23 %), aux côtés de kits d'information, d'entretiens.

■ Congé de mobilité, congé de reclassement ... en cas de rupture

Quand l'emploi est menacé pour raisons économiques, les dispositifs à l'œuvre intègrent le reclassement :

- **Le congé de reclassement** : suite au licenciement pour motif économique, l'entreprise doit proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement. Ce congé, d'une durée variable, a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et de l'aide d'une cellule d'accompagnement pour ses démarches de recherche d'emploi. L'équivalent pour les plus petites entreprises est le **Contrat de Sécurisation Professionnelle**.
- **Le congé de mobilité** a pour finalité d'anticiper les difficultés économiques. Le salarié bénéficie de mesures d'accompagnement, d'actions de formation ou de périodes de travail. A l'initiative de l'employeur, l'acceptation du congé de mobilité par le salarié entraîne la rupture d'un commun accord du contrat de travail, la dispense pour le salarié d'exécuter son préavis et pour l'employeur de proposer le congé de reclassement.
- **La rupture conventionnelle collective** conduit à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord collectif fait l'objet d'une validation par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Il détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, mais aussi des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents. Ces mesures sont des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience VAE ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.

Le C2veille propose un regard prospectif sur un sujet d'importance présent ou émergent. Son objectif est d'éclairer sur les tendances et évolutions de l'orientation, de la formation et de l'emploi, d'en cerner les enjeux et impacts, de les partager et de diffuser ces analyses auprès de l'Etat, de la Région, des Partenaires Sociaux, avant de les diffuser plus largement auprès des professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques et suggestions de façon à ce que ce document puisse répondre le plus possible à vos besoins et attentes : **Contacts**

Notre revue de presse hebdomadaire vous intéresse? Vous pouvez la recevoir gratuitement par e-mail en nous indiquant votre adresse e-mail : **S'inscrire**

Retrouvez également toute l'actualité et les événements de l'emploi, la formation et l'orientation sur le site du C2RP : **www.c2rp.fr**

¹² Conseil d'orientation pour l'emploi : les reconversions professionnelles
¹³ Congé Individuel de Formation



Sources du document :

- ▶ [Grande distribution rime de plus en plus avec formation](#) – Le Monde – 10/11/2017
- ▶ [La recherche technologique](#) – Inserm – vue le 30/10/2017
- ▶ [La pénurie de chauffeurs s'amplifie dans le transport routier](#) – Les Echos - Lionel Steinmann - 23/10/2017
- ▶ [Rénovation de notre modèle social : réforme de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage](#) - Gouvernement.fr - 26/10/2017
- ▶ La Société générale prépare ses salariés de la banque de détail à la transformation des métiers – AEF - 12/10/2017
- ▶ [Fibre optique : une filière au fort besoin de formation](#) – Opcalia - 9/10/2017
- ▶ Carrefour fait de la formation à «la relation client» l'un des leviers de sa GPEC et de sa politique commerciale – AEF - 06/10/2017
- ▶ Commerce et distribution : 13 branches professionnelles signent un Edec pour accompagner la transformation des métiers – AEF - 06/10/2017
- ▶ [Les branches du commerce et de la distribution engagées avec l'Etat pour s'adapter aux emplois de demain](#) – travail.emploi.gouv.fr – 3/10/2017
- ▶ [Reconversion professionnelle : pourquoi hésiter ?](#) – nouvelleviepro.fr – 22/09/2017
- ▶ [Automatisation, numérisation et emploi, Tome 2 : L'impact sur les compétences](#) - COE - 19/09/2017
- ▶ [Déclassement et reclassement selon le diplôme et l'origine sociale](#) - Cereq - 07/2017
- ▶ [Vers une vision prospective des enjeux métiers de l'éolien terrestre](#) – CGDD – 07/2017
- ▶ [Soutenir les territoires en crise ou aider leurs habitants à s'installer ailleurs ?](#) – CGET- 07/2017
- ▶ [Usine du futur, bâtiment du futur : quelles évolutions pour les métiers cadres ?](#) Apcc – 06/2017
- ▶ [Evolution des métiers et des emplois non-cadres dans les industries chimiques](#) - Volume 1 – Analyses - Céreq - 06/2017
- ▶ [Les formations et les compétences en France sur la cybersécurité](#) – Fafiec – 05/2017
- ▶ [Contrat de professionnalisation](#), descriptif dispositif : site C2RP, mise à jour 4/2017
- ▶ [Droit individuel à la formation](#), descriptif dispositif : site C2RP, mise à jour 4/2017
- ▶ [Compte personnel de formation](#), descriptif dispositif : site C2RP, mise à jour 4/2017
- ▶ [Congé Individuel de Formation](#), descriptif dispositif : site C2RP, mise à jour 4/2017
- ▶ [Faut-il craindre l'innovation en santé ?](#) – Stratégique santé – 03/2017
- ▶ [Les potentialités des services à la personne en région Hauts-de-France – rapport final](#) – Ifop – 03/2017
- ▶ [Contrat de filière « Services à la personne »](#) - Commission Nationale des services – 03/2017
- ▶ [Etude de la Branche sur l'impact de la digitalisation sur les métiers des organismes de formation privés](#) – FFP – 12/01/2017
- ▶ [Au sortir du chômage, la dynamique des mobilités entre métiers](#) - Etudes et recherches - Pôle emploi – 01/2017
- ▶ [22^e enquête sur les besoins en emplois et en formation dans les fonctions de la logistique](#) – Valérie Castay – AFT – 2017
- ▶ [Rapport 2016 de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique](#) – Hauts-de-France – OPTL – 2017
- ▶ [Prise en compte de l'agro-écologie dans les formations professionnelle continues](#) – FAFSEA- 12/2016
- ▶ [La silver économie, un business créateur d'emplois](#) – Le Figaro - Elodie Tymen - 17/11/2016
- ▶ [Kit méthodologique : démonstrateurs territoriaux de soutien aux reconversions professionnelles](#) – travail-emploi.gouv.fr- 09/2016
- ▶ [L'accompagnement des transitions professionnelles](#) – ecologique-solidaire.gouv.fr – 09/2016
- ▶ [Digitalisation & robotisation : réinventer les métiers ?](#) Adecco – 09/2016
- ▶ [Responsable formation : un métier en pleine \(ré\)évolution](#) – ruedelaformation.org – 24/06/2016
- ▶ [Logistique : un secteur en pleine mutation](#) – région Job - Priscilla Gout - 13/01/2016
- ▶ [Portrait régional Nord Pas-de-Calais](#) – Picardie – Tourisme, Hôtellerie, restauration, activités de loisirs – FAFIH - 2016
- ▶ [Transition énergétique : de nouvelles compétences pour les cadres](#) – Actu-environnement.com – 14/12/2015
- ▶ [Transition énergétique : impacts sur les métiers cadres](#) – Apcc – 11/2015
- ▶ [Les métiers en 2022 – prospective par domaine professionnel](#) – Dares – 04/2015
- ▶ [Appui technique pour un état des lieux et principales tendances des emplois et des compétences dans la restauration et l'hôtellerie](#) – FAFIH – 02/2015
- ▶ [L'appropriation des nouvelles technologies de la mobilité par le tourisme : nouveaux enjeux créatifs](#) – Johan Vincent – Mondes du tourisme – 2014
- ▶ [La mobilité horizontale, un outil de flexibilité adapté à l'entreprise artisanale](#) - Leila Azougarh - CNAMS Languedoc-Roussillon - 2014
- ▶ [Les 10 «Silver actions» du contrat de filière Silver économie](#) - economie.gouv.fr - 13/12/2013
- ▶ [Les reconversions professionnelles : Changer de métiers : quels enjeux ? quels risques ? quelles opportunités ?](#) - Conseil d'orientation pour l'emploi – 26/09/2013
- ▶ [Secteur de l'Assurance : les passerelles métiers internes](#) – Monster.fr - Sophie Girardeau - 10/06/2013
- ▶ [Transitions professionnelles choisies - imposées : quelles dynamiques identitaires à l'épreuve des contextes](#) - T. Perez-Roux, A. Balleux – 2013
- ▶ [Le tourisme, « filière d'avenir » - Développer l'emploi dans le tourisme](#) – Atout France - 2013
- ▶ [Les métiers du secteur du commerce de détail et de la distribution](#) – Apcc – 03/2011
- ▶ [Rapport relatif aux métiers en santé de niveau intermédiaire](#) – solidarites-sante.gouv.fr – 01/2011
- ▶ [Améliorer la gestion des ressources humaines : mobilité professionnelle](#) – ANAP - 2011
- ▶ [Métiers de la formation : quelles évolutions pour les 5 ans à venir ?](#) - Arifor – 05/2011
- ▶ [Enquête Formation et Qualification professionnelle 2003](#) - FQP - Insee – 19/04/2010
- ▶ [Economie et statistique n°431-432](#) – Insee – 10/2010
- ▶ [Mobilités professionnelles : de quoi parle-t-on ? Enjeux et complexité d'une question contemporaine](#) - Stéphanie Mailliot – 2009
- ▶ [Gérer la mobilité professionnelle et l'adaptabilité : le cas des infirmiers](#) – CNRS – UPMF – Marie-Thérèse Rapiou – 2008
- ▶ [Mobilité professionnelle des salariés du secteur social et médico-social](#) – Credoc – 01/2003



Le C2RP, Carif-Oref, Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation (Carif) et Observatoire Régional Emploi Formation (Oref) remplit une mission d'intérêt public en faveur du déploiement des politiques publiques d'orientation, de formation et d'emploi. Structuré en groupement d'intérêt public (GIP), il est financé par l'État et la Région.

Membre du réseau des Carif-Oref, le C2RP participe aux réflexions menées à l'échelon national dans les domaines de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

C2RP
3 boulevard de Belfort
59000 Lille
Tél. : 03 20 90 73 00

Membre du réseau des Carif Oref

