

Liste bibliographique

Vendredi du Crefor - 25 janvier 2013

Regard sur 10 ans de recrutement en Haute-Normandie



Le Crefor réalise en collaboration avec la Direccte un outil de veille sur les Tensions Locales du marché. A l'occasion du dixième anniversaire de la publication de ces travaux, le Vendredi du Crefor est consacré à la présentation d'une édition spéciale du document.

Le Crefor propose une liste bibliographique d'approfondissement liée à ce sujet.
Ces documents sont disponibles et empruntables au centre de documentation du Crefor.



Regard sur dix années de recrutement en Haute-Normandie

Par le biais de différentes publications, la Cellule d'Analyse des Difficultés de Recrutement, (Cadre) a permis d'apporter un éclairage sur les difficultés de recrutement de la région, par familles de métiers et par territoires. Après 15 éditions successives, le présent document propose un bilan dont l'objectif est de caractériser les difficultés de recrutement à travers un indicateur de tension, rapportant notamment les offres aux demandes d'emploi.

Source : Direccte Haute-Normandie, 01/12/2012
Cote Crefor : 320/47369



Les tensions locales du marché par zone en Haute-Normandie

La 15ème édition des « Tensions locales du marché par zone en Haute-Normandie » est parue. Réalisée par la Cellule d'Analyse des Difficultés de Recrutement (Cadre) et fruit de la collaboration entre la Direccte et le Crefor, elle a pour objectif de rendre compte de la dynamique des marchés du travail locaux par le repérage des métiers connaissant des difficultés particulières en termes de recrutement. Pour la 10ème année consécutive, elle met en évidence des métiers rencontrant des difficultés structurelles (métiers du commerce/vente, métiers de la sécurité) et d'autres plus conjoncturelles.

Source : Carre Fabien, Rebillon Christèle, 01/12/2010
Cote Crefor : 410/39209



Réduire les difficultés de recrutement et développer l'attractivité de l'entreprise

Le document que propose l'Aract Haute-Normandie est conçu comme un guide pratique. Il se veut un outil de travail pour la résolution de difficultés de recrutement et de fidélisation. Un fil conducteur dans la construction d'une politique de gestion des ressources humaines efficace, qui contribue dans le même temps à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Expériences d'entreprises en Haute-Normandie et méthodes pour agir.

Source : Aract Haute-Normandie, 01/05/2009
Disponible sur le site de l'Aract : <http://www.haute-normandie.aract.fr>
Cote Crefor : 330/30236



Le travail et l'emploi dans vingt ans : 5 questions, 2 scénarios, 4 propositions

Le Centre d'analyse stratégique (CAS) a publié un rapport sur le travail et l'emploi dans vingt ans. Après avoir piloté, durant un an, un groupe de travail qui a notamment cherché à répondre à cinq questions concrètes sur le travail en 2030 (pourquoi, pour qui, comment, quand et où travaille-t-on ?), deux scénarios d'ensemble ont été envisagés : l'un d'« accélération technologique et sociétale » et l'autre de « rééquilibrage et de volontarisme des acteurs ». Face aux défis de taille que cela engendrerait notamment pour l'État, le CAS formule quatre propositions. La note fait état de cinq dimensions concrètes du travail amenées à évoluer dans le temps : les motivations du travail, les relations d'emploi, l'organisation et le contenu du travail, les espaces et les temporalités du travail et de l'emploi.
Source : Centre d'analyse stratégique – juillet 2011,
Cote Crefor : 410/47498

50 ans de mutations de l'emploi



Au cours de ces cinquante dernières années, l'emploi s'est féminisé, tertiarisé et urbanisé, il est devenu plus qualifié mais aussi moins jeune. Les contraintes associées au travail ont progressivement changé de nature avec la montée des flexibilités : moins de fatigue physique mais davantage de stress au travail. Les recensements de la population permettent de préciser certaines de ces grandes évolutions.
Source : Insee première n° 1312 – septembre 2010

Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail

La recherche, financée dans le cadre d'un appel à projets conjoint de la Dares et du Défenseur des droits, avait pour objet d'affiner la connaissance des pratiques de recrutement et de caractériser leur sélectivité. L'analyse porte sur les pratiques de recrutement directement et indirectement sélectives. Le questionnement s'est déployé transversalement dans quatre secteurs : banque, hôtellerie-restauration, grande distribution, conseil et services en informatique et technologies, mais des problématiques spécifiques aux différents secteurs ont également été développées.

Source : CEE, 01/03/2012

Disponible sur le site du CEE : www.cee-recherche.fr

Cote Crefor : 320/47385



Les emplois "vacants"

Souvent confondus avec les « offres d'emploi non pourvues ou non satisfaites », les "emplois vacants" sont régulièrement mis en regard du nombre de chômeurs et assimilés, abusivement, à des recrutements difficiles. Que recouvre réellement cette

notion ? Quels en sont les instruments actuels de mesure statistique ? Quelles relations entretient-elle avec les difficultés de recrutement et le chômage ? C'est d'abord à ces questions qu'il s'agit de répondre ici. Sont ensuite esquissées des pistes de réflexion sur la manière dont il conviendrait de construire le concept de vacance d'emploi, en miroir de celui de chômeur au sens du BIT, et sur l'intérêt d'une analyse du « halo » autour dudit concept.

Source : CEE, 01/04/2009

Disponible sur le site du CEE : www.cee-recherche.fr



Enquête - Besoins en main d'oeuvre 2012

Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire à près de 1,7 million d'établissements afin de connaître

leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

Ce rapport présente les résultats de la vague 2012 de l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) pour la France (ensemble des 27 régions selon la définition de Pôle emploi).

Source : Credoc, Pôle emploi, 01/05/2012

Cote Crefor : 410/4439

Quel destin pour la Haute-Normandie en 2025 ?

Un ensemble d'événements politiques, économiques et sociaux ont modifié le sentier d'expansion de la Haute-Normandie ces dernières années. Ce rapport propose des scénarii probables pour la région et apporte des préconisations favorisant un développement du territoire tout en respectant la qualité de vie des citoyens.

Ce rapport est le fruit d'une réflexion entre les membres du Ceser et les personnalités extérieures appartenant à la section prospective.

Source : Ceser Haute-Normandie, octobre 2012



Cote Crefor : 630/47420

L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans

En vingt-cinq ans, le nombre de personnes en emploi en France métropolitaine a augmenté de 3,1 millions, pour atteindre

25,7 millions en moyenne sur la période 2007-2009. Les métiers du tertiaire sont ceux qui ont le plus contribué à la croissance de l'emploi sur cette période, à la fois pour les catégories les plus qualifiées et les moins qualifiées. Dans les métiers industriels, la hausse des emplois les plus qualifiés n'a pas compensé la forte baisse des emplois non qualifiés. Les métiers de l'agriculture sont ceux qui ont perdu le plus d'emplois, tandis que ceux du bâtiment et des travaux publics se sont maintenus avec une augmentation du niveau de qualification. En vingt-cinq ans, la hausse globale du niveau de diplôme a transformé les « normes de qualification » requises pour l'exercice du métier, en particulier pour les employés. Le salariat, le temps partiel et les formes particulières d'emploi (contrats à durée déterminée, intérim) se sont développés.

Source : Dares Analyses n° 66, septembre 2011

Disponible sur le site : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2011-066.pdf>



Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications : des outils pour agir

Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sont des producteurs d'outils au service des branches, des

entreprises et des salariés. Ils occupent une place importante auprès des acteurs de la formation professionnelle. Ceci étant, leur positionnement est à renforcer, ce qui passe notamment par une amélioration de leur visibilité et une meilleure connaissance de leur utilité.

Ce Bref fournit les principaux éléments de l'état des lieux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications réalisé par le Céreq.

Source : Bref Céreq, n°297-2 mars 2012

Téléchargeable sur le site du Céreq ! <http://www.cereq.fr>



Annuaire et état des lieux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Le Céreq a réalisé un état des lieux sur les OPMQ en deux étapes :

La première a consisté à recenser tous les OPMQ créés depuis 2003, c'est-à-dire tous ceux pour lesquels un accord conventionnel de branche en stipule la création.

La seconde étape s'est attachée à dresser un état des lieux du fonctionnement des OPMQ et de leurs travaux grâce à une enquête réalisée auprès de l'ensemble des responsables d'observatoires préalablement recensés.

Source : Céreq - mai 2011

Cote Crefor : 340/47422(Annuaire)

Cote Crefor : .340/47423 (Etat des lieux)