



n° 12

Les métiers transversaux en Haute-Normandie

Décembre 2014

Haute-Normandie

Un domaine multisecteur réunissant un actif sur cinq en Haute-Normandie

Secrétariat, informatique, ressources humaines... sont des fonctions essentielles qui accompagnent et lient les différents métiers de l'entreprise en contribuant à son bon fonctionnement. Dits « transversaux », ces métiers ne sont pas spécifiques à un domaine et sont, par définition, présents dans la quasi-totalité des secteurs d'activité.

L'éventail de ces métiers est large et très varié, on y retrouve le *Secrétariat*, *administration*, les *Etudes*, *documentation*, la *Comptabilité*, *gestion*, la *Finance*, *banque*, *assurance*, le *Management* ainsi que *l'Informatique*, constituant les six sous-domaines de cette étude.

En Haute-Normandie, ces métiers sont nombreux, ils rassemblent près de 20% des actifs. Le domaine est porteur d'emplois et regroupe une part importante d'actifs de la génération du baby-boom arrivant progressivement, dans les 10 années à venir, à l'âge de la retraite.

Les métiers transversaux comptent 132 680 actifs en emploi (2011) dans la région. Ces emplois sont principalement répartis dans les zones d'emploi à forte densité de population à l'instar de la répartition des entreprises.

Les actifs de ce domaine sont majoritairement des femmes avec

un niveau de formation élevé. Ils sont pour la grande majorité, employés en contrat stable. Les actifs des métiers transversaux, chargés de traiter les informations de l'entreprise sont confrontés au développement de l'usage d'internet et des nouvelles technologies par tous. Ils évoluent pour apporter une nouvelle plus-value à leurs fonctions. Les compétences orientées vers le conseil et le relationnel se développent. En conséquence, les recruteurs recherchant des collaborateurs de plus en plus spécialisés contribuent à l'augmentation du niveau d'entrée dans l'emploi. L'appareil de formation s'adapte pour répondre aux besoins.

Localisation des emplois.....	2
Caractéristiques des actifs.....	3
Caractéristiques de l'emploi.....	4
Dynamique de recrutement.....	5
Caractéristiques de l'offre de formation....	6

A retenir

Les métiers transversaux représentent, en 2011 :

132 680 actifs
19% des actifs de la région
69% de femmes
31% d'hommes

Source : RP2011 - Insee - Traitement Crefor

Les actifs ont **42 ans d'âge moyen**

Part des moins de 30 ans
 Métiers transversaux : 16 %
 Tous métiers : 21 %
Part des plus de 50 ans
 Métiers transversaux : 30 %
 Tous métiers : 26 %

Part des actifs ayant un : niveau Bac+3 ou plus

Métiers transversaux : 18 %
 Tous métiers : 13 %
niveau CAP/BEP
 Métiers transversaux : 21 %
 Tous métiers : 30 %
Part de non diplômés
 Métiers transversaux : 13 %
 Tous métiers : 22 %

Part des actifs : en emploi pérenne

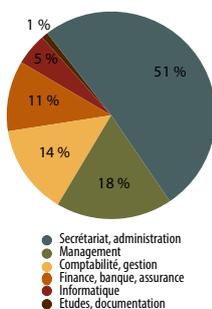
Métiers transversaux : 85 %
 Tous métiers : 77 %
en apprentissage
 Métiers transversaux : 1 %
 Tous métiers : 2 %
à temps partiel
 Métiers transversaux : 18 %
 Tous métiers : 17 %

Les métiers transversaux intègrent le périmètre des activités de la gestion et du traitement de l'information, commun à de nombreux secteurs, et regroupant les métiers du secrétariat, management, finance, banque, etc. Malgré leur apparente hétérogénéité, ces métiers requièrent des savoirs et compétences visant à gérer et à traiter des informations, qu'elles soient interne aux entreprises et aux administrations, ou liées à des prestations financières, immobilières ou en assurance. Ces métiers se caractérisent également par la transférabilité des compétences et savoir-faire quel que soit le secteur.

Près d'un cinquième des actifs régionaux occupent un métier transversal

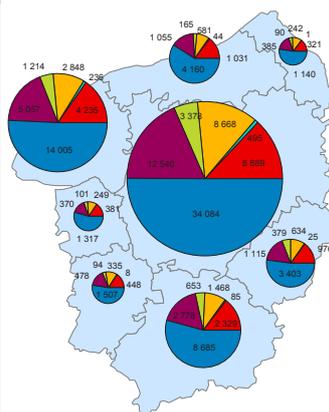
Réunissant 19% des actifs en emploi (soit 132 680 personnes), les métiers transversaux se positionnent en première place des emplois de la région, devant la santé, le commerce et le transport, qui regroupent respectivement 13%, 9% et 9% des actifs haut-normands. Les métiers transversaux se subdivisent en six sous-domaines. Regroupant plus de la moitié des effectifs, celui du *Secrétariat et administration* est le plus important, suivent les sous-domaines du *Management* (18% des actifs), *Comptabilité, gestion* (14%), *Finance, banque, assurance* (11%), *Informatique* (5%) et *Etudes, documentation* (1%).

Les 6 sous-domaines des métiers transversaux



population. La zone d'emploi de Rouen regroupe, à elle seule, plus d'un actif sur deux des métiers transversaux (51%), suivie de celle du Havre (21% des actifs) et d'Evreux (12%). Plus localement, la ville de Rouen accueille 20% des actifs des métiers transversaux de la région, suivie du Havre (12%) et d'Evreux centre (7%).

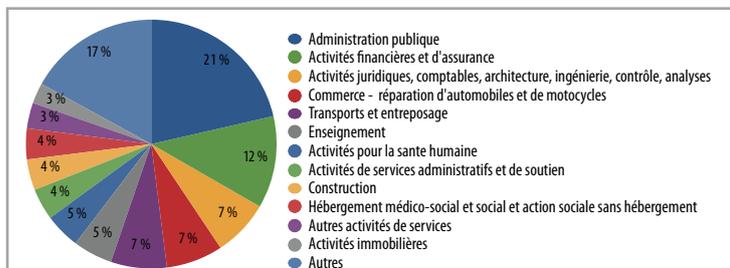
Les métiers du secrétariat prédominants dans toutes les zones d'emploi



Pour l'ensemble des zones d'emploi du territoire, la part du sous-domaine *Secrétariat, administration* représente plus de la moitié des actifs avec une part plus élevée (59%) pour la zone d'emploi de Dieppe-Caux Maritime. En deuxième position, le sous-domaine du *Management* regroupe 15% à 18% des actifs selon les zones, à l'exception de la zone d'emploi de Pont-Audemer où la deuxième place est occupée par le sous-domaine de la *Comptabilité*.

Enfin, la zone d'emploi de Rouen se distingue par une part importante d'actifs exerçant dans le sous-domaine de la *Finance, banque, assurance* (13%) mais également le *Management* (18%) et l'*Informatique* (5%).

Source : RP2011 - Insee - Traitement Crefor

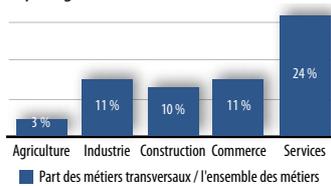


L'administration publique : 1er employeur des métiers transversaux

Les métiers transversaux se retrouvent dans un grand nombre de **secteurs d'activité** dont les principaux sont l'*Administration publique* (représentant 21% des actifs des métiers du tertiaire), les *Activités financières et d'assurance* (12% des actifs), les *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* (7% des actifs), le *Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles* (7%) ainsi que le *Transports et entreposage* (7% des actifs).

Les secteurs du *Commerce*, de la *Construction* et de l'*Industrie* accueillent chacun plus de 10% d'actifs occupant un métier transversal, montrant ainsi la transférabilité de ces métiers d'un secteur à l'autre.

Source : RP2011 - Insee - Traitement Crefor



Rouen-Saint-Sever une future gare pour dynamiser l'emploi tertiaire du territoire



La nouvelle gare d'agglomération est un projet attendu dont l'objectif est double :

- améliorer les transports avec la construction d'une nouvelle gare d'agglomération située sur la rive gauche ;
- dynamiser le territoire avec un projet de développement urbain autour de cette gare accueillant un pôle d'emplois tertiaires à forte valeur ajoutée.

Actuellement, la gare située sur la rive droite de Rouen est quasiment à saturation et sa disposition, située entre deux tunnels, limite les possibilités d'évolution de sa capacité pour les voyageurs et le fret. Or, pour son rayonnement, la métropole rouennaise a besoin d'une gare pouvant répondre aux besoins de transport de demain.

Ainsi, la Région et la Crea travaillent sur ce projet depuis 2003, en partenariat avec les collectivités locales, l'Etat et les acteurs ferroviaires en imaginant la construction d'une nouvelle gare sur la rive gauche, au pied de la tour des Archives, dans le quartier Saint-Sever. Ce site a été retenu car il permet la création d'un quartier d'affaires (logements, bureaux et équipements) lié à la nouvelle gare et bien relié à l'Île-de-France afin de relancer le dynamisme économique du marché de l'emploi à Rouen, et dans toute la Haute-Normandie. Aujourd'hui, le projet est encore à l'étape des études et permet d'envisager une mise en service au plus tôt en 2020 (ce calendrier peut être amené à évoluer en fonction des projets de l'axe Paris - Rouen - Le Havre).

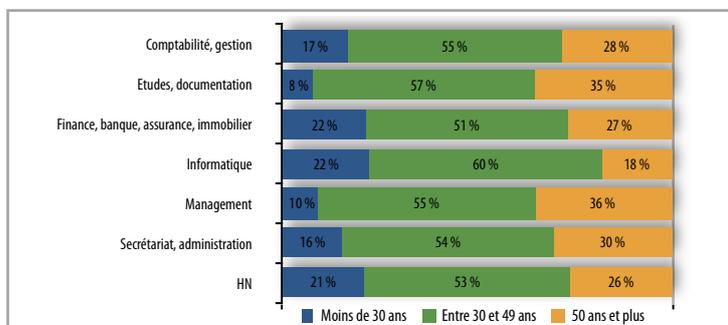
L'emploi tertiaire de haut niveau est faiblement représenté à Rouen. Selon Rouen Normandie Invest il ne regroupe que 7% des emplois tertiaires de la métropole alors qu'il représente en moyenne 14% dans les autres grandes agglomérations françaises. Or l'emploi tertiaire de haut niveau est le moteur du dynamisme des grandes métropoles. Rouen pourrait rattraper son retard si le projet de la nouvelle gare s'accompagne d'un quartier d'affaires avec une offre de bureaux pouvant accueillir des emplois tertiaires de haut niveau. Bien évidemment, le secteur tertiaire étant le premier employeur de métiers transversaux, le domaine en bénéficierait directement. <http://www.nouvelle-gare-rouen.fr>

Les métiers transversaux offrent beaucoup d'emplois en Haute-Normandie, occupés par des actifs aux caractéristiques variées, parmi lesquels les femmes sont majoritaires et le niveau de diplôme est élevé.

69% de femmes mais de grandes disparités

Avec 90 911 femmes pour 41 769 hommes, les métiers transversaux sont très féminisés (69% des femmes) par rapport à la moyenne régionale (48% de femmes). Toutefois, des disparités importantes s'observent. Avec 80% de femmes, le sous-domaine *Secrétariat, administration* est le plus féminisé, suivi de celui de la *Comptabilité, gestion* (74% de femmes). A l'inverse, les sous-domaines de l'*Informatique* (24% de femmes*) et du *Management* (47% de femmes) rassemblent une majorité d'hommes.

*voir focus métiers n° 10 sur les métiers de l'informatique et du numérique.



Davantage de jeunes dans la Finance, banque, assurance, immobilier et l'Informatique

Les actifs des métiers transversaux sont moins jeunes que le reste de la population active du territoire : 16% des actifs du domaine étudié ont *moins de 30 ans* contre 21% pour l'ensemble des haut-normands. Néanmoins, les sous-domaines de la *Finance, banque, assurance, immobilier* et de l'*Informatique* se différencient avec une part de jeunes supérieure (22%) à la moyenne régionale.

Le sous-domaine du *Management* se distingue par sa forte représentation de seniors : 36% des actifs du sous-domaine ont *50 ans et plus* contre 26% en moyenne régionale. Source : RP2011 - Insee - Traitement Crefor



Bibliothécaires, archivistes, documentalistes et conservateurs à l'heure du numérique

Archiver, classer, faire de la veille et répondre aux demandes d'information, voilà le quotidien de ces professionnels. Longtemps basées sur l'objet matériel et sa conservation physique, les pratiques sont confrontées aux problématiques du numérique,

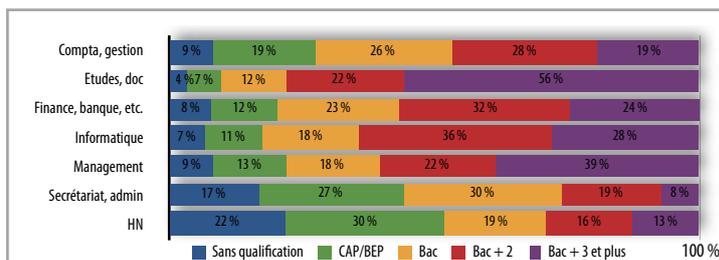
du web et des réseaux accessibles à tous. Ils se sont donc particulièrement adaptés aux usages du numérique et sont à la pointe des nouvelles technologies de l'information. A titre d'exemple, l'apport des nouvelles technologies, permet de dématérialiser les documents par la numérisation, offrant alors une diffusion plus large. Ainsi, l'archiviste qui a en charge la conservation de documents originaux (pièces d'état civil, d'actes notariés, de photographies, manuscrits, etc.) a pu mettre les nouvelles technologies au profit de ses missions : pré-

server des supports parfois très anciens et les rendre accessibles au public. En Haute-Normandie, 546 actifs exercent la profession de bibliothécaire, sous-bibliothécaire, archiviste, conservateur ou documentaliste (au sein de la fonction publique ou non). Ces professionnels sont particulièrement représentés par les seniors (39% ont *50 ans et plus*) et par les femmes (75%). Le niveau de diplôme de ces actifs est spécifiquement élevé ; plus de la moitié d'entre eux ont un niveau *Bac + 3 et plus*.

Un niveau de formation élevé

Les actifs des métiers transversaux sont davantage diplômés que la moyenne des haut-normands. 18% d'entre eux ont un niveau *Bac + 3 ou plus* contre 13% en moyenne. Les proportions respectives d'actifs de niveau *Bac + 2* (23%) et de niveau *Bac ou équivalent* (26%) sont, elles aussi, supérieures à la moyenne régionale (respectivement 16% et 19%).

Le niveau *Bac ou équivalent* est le plus représenté pour l'ensemble des métiers transversaux.



56% des actifs du sous-domaine Etudes, documentation ont un niveau Bac + 3 et plus

De fortes disparités de niveau s'observent au sein des métiers transversaux. Les actifs des sous-domaines *Etudes, documentation* et *Management* affichent des niveaux de diplômes très élevés (56% et 39% d'entre eux ont un niveau *Bac + 3 et plus*). A l'inverse, dans le sous-domaine *Secrétariat, administration* cette part n'est que de 8%. Source : RP2011 - Insee - Traitement Crefor

Les assurances : un domaine jeune et dynamique

Dans le milieu des assurances, les métiers sont nombreux et variés (chargé de clientèle, d'indemnisation, gestionnaire actif-passif, inspecteur commercial, souscripteur, courtier d'assurances, actuaire, etc.), ils peuvent s'exercer au sein de compagnies d'assurances, des sociétés de courtage et également dans les banques. Confrontés à d'importants départs à la retraite et en dépit de la crise financière, les assurances recrutent toujours ; les commerciaux et les jeunes y sont les plus recherchés. En Haute-Normandie, les métiers liés aux activités d'assurance regroupent près de 6 000 actifs en 2011 et présentent un peu moins de 5% des actifs des métiers transversaux. Ces actifs sont, contraire-

ment à l'ensemble des métiers transversaux, largement masculins. 67% sont des hommes et seulement 33% des femmes. Ils se distinguent également par une part plus importante de jeunes de *moins de 30 ans* (21%) que l'ensemble des métiers transversaux (16%) et sont aussi plus diplômés, 81% possèdent un niveau égal ou supérieur au *Bac* contre 48% pour les métiers transversaux. Le secteur de l'assurance évolue. Si le numérique apparaît comme un facteur majeur d'évolution, (ainsi que la gestion des catastrophes naturelles qui se multiplient, ou encore de l'allongement de l'espérance de vie), d'autres facteurs transforment également les pratiques. Avec la baisse du pouvoir d'achat, les professionnels doivent davantage faire appel à leurs compétences de négociation commerciale.

Une plus grande vigilance lors des indemnisations est requise, amenant les entreprises à renforcer leur lutte contre la fraude. Confrontée à de nouvelles habitudes de consommation plus volatiles, mais aussi en raison de la réglementation (loi Hamon) permettant de résilier les contrats d'assurance à tout moment, la fidélisation de la clientèle devient plus difficile. Enfin, la tendance à la judiciarisation de la société conduit les entreprises à privilégier la haute technicité de leurs collaborateurs, mais aussi à renforcer les dispositifs de contrôle et de pilotage de l'ensemble des procédures. Cette tendance s'accompagne d'un développement continu de la réglementation, avec d'importantes et nombreuses réformes législatives qui impactent le secteur.

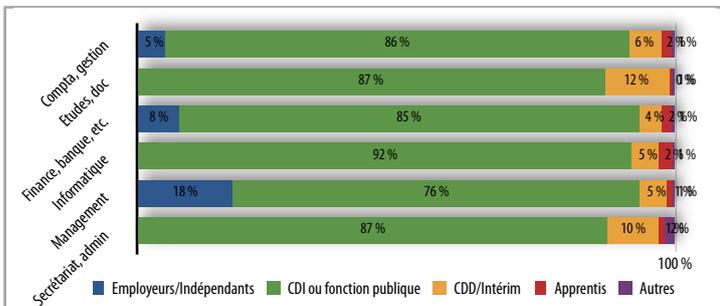


Les métiers transversaux se caractérisent par des emplois stables et un temps de travail assez inégal selon les sous-domaines.

85 % de contrats durables

Sur l'ensemble des métiers transversaux, les contrats durables (CDI et fonction publique) sont largement représentés (85%), par rapport à l'ensemble des actifs toutes professions confondues en Haute-Normandie (77%). A l'image de ce qui s'observe pour l'ensemble des métiers en Haute-Normandie, les jeunes actifs des métiers transversaux sont davantage en contrats précaires que leurs aînés. Ainsi, 22% des actifs de moins de 30 ans des métiers transversaux sont en contrats précaires (CDD/Intérim), contre seulement 8% des actifs du domaine toutes générations confondues.

La part des jeunes actifs en apprentissage dans les métiers transversaux est de 7% contre 10% pour l'ensemble des jeunes haut-normands. Au fil des années, l'apprentissage s'est développé pour des métiers de plus en plus qualifiés, principalement tertiaires (comptabilité, secrétariat, banque, informatique, etc.). La part des jeunes apprentis dans les métiers transversaux est en progression constante. Le tertiaire administratif recrute des apprentis pour préparer BTS et licences professionnelles (par exemple les BTS Assistant de gestion PME-PMI ou Assistant manager). Parallèlement, la même tendance s'observe pour les contrats de professionnalisation où l'on remarque un élargissement des propositions notamment dans la banque et les assurances.



Davantage d'emplois pérennes dans l'Informatique

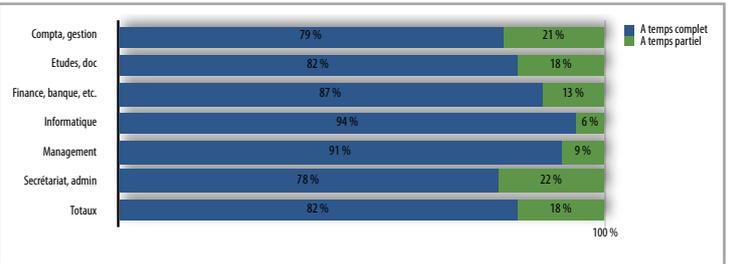
Avec 92% des actifs en CDI ou dans la fonction publique, l'Informatique est le sous-domaine offrant le plus de stabilité suivi par ceux du Secrétariat/Administration et Etudes/documentation (87% chacun). Pour l'ensemble des haut-normands, cette catégorie d'emploi représente 77% des actifs.

Le sous-domaine du Management, regroupant les chefs d'entreprises et professions d'encadrement des métiers tertiaires, compte une part importante d'Employeurs/Indépendants (18%).

Source : RP2011 - Insee - Traitement Crefor

18 % des actifs à temps partiel

Les métiers transversaux comptent 23 471 actifs à temps partiel, soit 18% du total des actifs du domaine étudié. Cette part, est comparable à l'ensemble des actifs haut-normands (17%).



L'usage du temps partiel varie selon les métiers

18% des actifs des métiers transversaux sont à temps partiel mais les différences entre les sous-domaines sont importantes, allant de seulement 6% des actifs dans les métiers de l'Informatique à 22% dans les métiers du Secrétariat/Administration.

Source : RP2011 - Insee - Traitement Crefor

Comptabilité : des perspectives prometteuses

La comptabilité, obligation légale, est aussi et surtout l'outil de gestion de toute structure. Elle consiste à collecter et enregistrer tous les événements – achats, ventes, investissements, etc., qui permettront de suivre la situation financière et les résultats de l'entreprise. Ses règles sont complexes et nécessitent d'être confiées à des spécialistes, en interne ou en cabinets d'expertise comptable. Bien que le cœur de métier soit le même, l'exercice au sein d'une entreprise ou dans un cabinet diffère beaucoup. En entreprise, le professionnel exerce une fonction support au service des opérationnels (commerciaux, productifs, etc.). En cabinet, c'est un productif dont le temps de travail doit pouvoir être facturé à la clientèle, il a aussi une fonction managériale. Dans les deux cas, le comptable doit de plus en plus savoir communiquer avec ses « clients », internes ou externes.

L'ensemble des métiers de la comptabilité regroupe 14 641 actifs en Haute-Normandie et représentent 11% des actifs des métiers transversaux. Ces actifs sont majoritairement féminins (80% de femmes) et regroupent une part de jeunes de moins de 30 ans (19%) plus importante que l'ensemble des actifs

des métiers transversaux (16%). Ils sont également plus diplômés avec 72% des actifs qui possèdent un niveau de diplôme égal ou supérieur au Bac contre 48% pour les métiers transversaux.

L'Ordre des experts-comptables

L'expert-comptable accompagne le chef d'entreprise dans toutes ses obligations comptables, fiscales et sociales. La profession est régie par un ordre professionnel qui a pour rôle d'assurer la promotion et le développement de la profession et de veiller au respect de la déontologie.

Le Conseil régional de l'Ordre des experts-comptables a recensé 669 membres en Normandie en 2013 dont 374 en Haute-Normandie. Contrairement à ce que l'on observe sur l'ensemble des activités comptables, ces membres sont majoritairement des hommes (75%) et 64% d'entre eux ont entre 40 et 60 ans, mettant en évidence une population senior en augmentation. D'ici 10 ans, 50% des experts-comptables seront à la retraite, augurant des perspectives d'embauche importantes pour les jeunes. Ainsi, la communication de la profession est fortement axée en faveur de jeunes. Les actions menées par la commission « attractivité » de l'Ordre traduisent une

volonté d'attirer les jeunes talents. Cette campagne passe par l'organisation de manifestations sur le territoire : intervention dans les lycées, les réseaux sociaux, organisation de tournois de gestion ou d'animation de soirées comme la « Nuit qui compte ».

www.futureexpert.com

APDC Normandie : Association des Professionnels et Directeurs Comptabilité et Gestion

L'APDC est une association de professionnels permettant à ses membres de partager leurs connaissances, compétences et savoir-faire, réfléchir à l'évolution de leurs métiers, contribuer aux débats sur les enjeux de leurs fonctions, l'application des nouvelles réglementations, l'évolution des formations. Elle compte 5 implantations en France dont une en Normandie, active principalement dans la région rouennaise. L'action de l'APDC se traduit par : l'organisation du Prix du Meilleur mémoire de Master Compta-Contrôle-Audit auquel concourent 15 Grandes Ecoles et Universités, l'attribution de bourses d'études, une participation dans les Commissions Professionnelles Consultatives auprès du ministère de l'Education nationale, avec une implication particulière dans la réforme en cours du BTS Comptabilité Gestion des Organisations. www.apdc-France.com



Aujourd'hui, l'accès à l'information et à des outils en ligne semble possible à tous. De ce fait, les métiers transversaux, en charge du traitement de l'information sont contraints d'évoluer. Si certaines compétences techniques sont prises en charge par l'informatique, d'autres plus pointues et fortement orientées vers le relationnel et le conseil se développent. La réorganisation des entreprises a également un effet sur les métiers transversaux. Avec la volonté de réduire les coûts, les entreprises tendent à sous-traiter les fonctions bureautiques.

Secrétariat : des compétences spécialisées

La diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) n'a pas restreint les emplois du secrétariat mais a permis l'évolution des compétences. L'exercice de la profession nécessite aujourd'hui d'avoir des compétences en informatique/bureautique et en langues, ainsi que des qualités organisationnelles et relationnelles. Les spécialisations offrent des perspectives d'embauche dans un cadre professionnel spécifique (ressources humaines, cabinet juridique, etc.). Parallèlement à la montée en compétences, le niveau de recrutement à l'embauche a évolué et se fait à partir d'un Bac voire un Bac+2.

Comptable : communicant de l'entreprise

Si les fondamentaux de la comptabilité ne changeront pas, trois évolutions sont identifiées :

- les pratiques sont bouleversées, d'une part avec la généralisation des progiciels intégrés et d'autre part avec la dématérialisation des documents (réduction des délais de traitement et des coûts) ;
- l'environnement réglementaire, plus complexe, contraint les comptables à élargir leurs compétences en droit ;
- le comptable doit développer des compétences relationnelles et de savoir-être, il est amené plus régulièrement à communiquer, à partager et à s'informer auprès de ses clients.

Finance, banque et assurance : relation client à l'honneur

L'informatique a accéléré et sécurisé la saisie des données clients, désormais les contrats bancaires peuvent être gérés dès l'accueil du client par les guichetiers. Bien que les centres de relation clients se déploient (développement des téléconseillers), la relation directe au client ne va pas disparaître. Les professionnels développent leurs niveaux d'expertise et s'orientent vers plus de conseil. Ainsi, le niveau des professionnels augmente.

Les chiffres de Pôle emploi

Pour les métiers transversaux, les chiffres de Pôle emploi mettent en évidence un nombre important de demandeurs d'emploi et des tensions au recrutement faibles.

Près de 9% des offres d'emploi déposées dans les agences Pôle emploi

en Haute-Normandie sont positionnées sur les métiers transversaux, soit 5 767 offres en 2013. Ce nombre a baissé par rapport aux années antérieures (6 850 offres en 2011, 6 416 en 2012). Sur cette même période, 16 543 demandes d'emploi ont été enregistrées portant le rapport Demandes d'emploi/Offres d'emploi à 2,87. Le marché du travail apparaît donc quantitativement

peu tendu sur ces métiers. A titre de comparaison, pour l'ensemble des métiers en Haute-Normandie, ce taux est de 2,62 demandes d'emploi pour une offre. En 2013, sur les 5 767 offres d'emploi déposées dans le domaine des métiers transversaux, 2 582 proposaient un CDI (soit 45% des offres contre seulement 32% pour l'ensemble des professions régionales) et 124 des



Recherche secrétaires de mairie

Selon l'Enquête Besoins en Main-d'œuvre 2013 de Pôle emploi, parmi les 10 métiers les plus recherchés figure, en 7ème position celui de Secrétaire bureautique et assimilé, qui représente 526 projets de recrutement en Haute-Normandie. Parmi les métiers du secrétariat, il y en a un particulièrement recherché dans la fonction publique territoriale. Depuis 2008, 280 offres de secrétaires de mairie ont été déposées sur CAP Territorial, l'outil de bourse à l'emploi du centre de gestion de la fonction publique territoriale dont 50 offres sur la seule année 2012. Le métier de secrétaire de mai-

rie connaît actuellement d'importantes mutations et devient de plus en plus polyvalent (cette évolution se généralise à l'ensemble des métiers du secrétariat). Ces changements s'observent d'une part en terme d'effectifs (durant les dix prochaines années, 40% des secrétaires de mairie de Haute-Normandie partiront à la retraite) et d'autre part en terme de compétences et de domaines d'intervention. La dématérialisation et les NTIC, le développement et le renforcement de l'intercommunalité ou encore l'accompagnement social plus fort de la population et l'accroissement des besoins en services publics de proximité, contribuent à faire évoluer leurs tâches. Les missions exercées par le secrétaire de mairie sont

souvent mal connues alors qu'elles sont de plus en plus nombreuses et variées : assistance aux élus, suivi du budget, des marchés publics, préparation et rédaction des actes administratifs et civils, ainsi que des documents techniques, budgétaires et comptables, gestion des ressources humaines, gestion des dossiers d'urbanisme, accueil des habitants, mise à jour des listes électorales, etc. L'acquisition de nouvelles compétences est indispensable, que ce soit par l'expérience de terrain, mais également par la formation et le travail en réseau qui ne sont pas toujours simples à mettre en place pour cette profession.

Source : BMO 2013, Observatoire de l'emploi territorial du CDG 76

Immobilier : l'expertise et le diagnostic

L'environnement économique, technique et réglementaire complexe et évolutif, contraint les entreprises de l'immobilier à s'adapter en élargissant leurs compétences. Les activités, plus spécialisées dans le domaine du diagnostic, de l'expertise, du conseil (nouvelles normes environnementales, mise en conformité des bâtiments), de la relation client, des nouveaux médias et dans les problèmes de contentieux liés à l'immobilier vont se développer.

Informatique : de nouveaux métiers*

L'informatique vit au rythme des innovations technologiques, faisant évoluer les métiers tandis que d'autres voient le jour. Trois évolutions importantes sont à retenir : l'adaptation des métiers aux opportunités apportées par les nouvelles technologies et le Web (e-commerce, etc.), la conservation à distance de gros volumes de données permise grâce au développement du *Cloud computing* et le développement du Web collaboratif nécessitant l'intervention de modérateurs conduisant à l'émergence de nouveaux métiers.

* Voir le focus n° 10 consacré aux métiers de l'informatique et du numérique

missions inférieures à un mois (soit 2%). Ces offres concernaient davantage des CDI dans le sous-domaine *Finance, banque, assurance, immobilier* (71%) que dans les autres sous-domaines et davantage des missions de moins d'un mois dans les *Etudes, documentation* (13%) par rapport aux autres sous-domaines. Au 31 mars 2013, Pôle emploi enregistrait 15 868

demandeurs d'emploi (cat. A, B et C) dans les métiers transversaux représentant 10% de l'ensemble des demandeurs d'emploi de Haute-Normandie. 58% de ces demandeurs sont inscrits sur les métiers du *Secrétariat, administration*, 14% sur la *Comptabilité, gestion*, 9% sur le *Management*, 8% sur la *Finance, banque, assurance, immobilier*, 8% sur les métiers de l'*Informa-*

tique et 2% sur les *Etudes, documentation*. 40% des demandeurs d'emploi des métiers transversaux ont un niveau supérieur à Bac+2 (seulement 15% toutes professions confondues). Source : OEE - Pôle emploi - Traitement Crefor
Note : les chiffres de cet encadré reflètent une information partielle car Pôle emploi ne couvre pas l'intégralité des offres d'emploi. D'autres moyens de recrutement sont bien souvent utilisés (Apec, agences d'interim, réseaux, Internet, candidatures spontanées, etc.) notamment par les demandeurs d'emploi positionnés sur des métiers qualifiés.

Caractéristiques de l'offre de formation

Le niveau d'entrée dans l'emploi des métiers transversaux s'élève et l'enjeu actuel est d'adapter la formation à ce besoin. Des formations de niveau supérieur s'ouvrent et les professionnels imaginent de nouvelles compétences comme celles au carrefour de la relation client et du digital.

En 2012, une cinquantaine de formations professionnalisantes (en formation initiale) ont préparé aux diplômés des métiers transversaux en Haute-Normandie, ce qui représente plus de 4 000 élèves (sortants de formation*). La formation des métiers transversaux accorde une part importante à la formation sous statut scolaire, l'apprentissage y est peu représenté (seulement 6% des effectifs). Les filles regroupent près des deux tiers des formés et apparaissent comme les principales bénéficiaires de l'offre de formation pour l'ensemble des spécialités, excepté pour l'informatique et réseaux ainsi que les formations liées au management. 54% des effectifs relèvent d'un Bac professionnel ou Technologique, répartis dans 5 formations distinctes. 31% des effectifs sont issus des 17 BTS et DUT de la région, 7% des 10 Licences professionnelles, 6% des 14 Masters et enfin 2% sont issus des deux diplômes spécifiques de la filière comptabilité DCG et DSCG. A cela, s'ajoutent les formations dispensées dans les écoles et dans le cadre de la formation continue des demandeurs d'emploi du programme du Conseil régional et les actions de formation continue des salariés.

*Inscrits en dernière année d'un cycle de formation initiale sous statut scolaire ou en apprentissage.



CFA des métiers de la banque et de la finance

L'école supérieure de la banque (CFPB), a été créée à l'initiative de la profession bancaire pour couvrir les besoins en formation du secteur. Le réseau compte 10 délégations régionales et 14 CFA sur l'ensemble du territoire français.

La région rouennaise accueille le CFA banque de Normandie au sein de l'IUT de Mont-Saint-Aignan et l'antenne régionale de la délégation Nord Ouest du CFPB.

Ce CFA propose deux formations en apprentissage :
- le **BTS Banque marché des particuliers** offre 60 places par an. A la rentrée 2014, la formation comptait 13 étudiants en première année et 17 en

deuxième année avec une répartition par sexe équilibrée. Toutefois, les effectifs tendent à baisser au profit de formations de niveau supérieur (voir p. 5) ;
- ainsi, depuis la rentrée 2014 la **Licence professionnelle banque** a été ouverte à l'apprentissage au sein du CFA (2 inscrits en apprentissage en 2014). L'objectif de la rentrée 2015 est d'équilibrer les effectifs entre 20 contrats en apprentissage et 20 en professionnalisation.

A l'issue de la formation, 70% des étudiants sont recrutés et l'insertion atteint 100% dans les six mois suivant la fin de la formation.

La grande particularité de ce centre de formation est de fonctionner en pédagogie inductive. A l'inverse de la pédagogie théorique, elle se base sur l'expérience et les études de cas (issus de projets réels sélection-

nés dans l'entreprise de l'apprenant), sans cours magistraux. Les étudiants préparent le "lien professionnel" à partir de leurs projets professionnels qu'ils travaillent durant les cours. Les modules sont élaborés et dispensés par des professionnels de la banque, en activité. Ils sont une cinquantaine à intervenir sur le CFA Normandie. Les apprenants peuvent s'appuyer sur un campus numérique, espace réservé aux apprenants, aux intervenants et aux responsables en charge du suivi pédagogique. Il permet d'accéder à la documentation, aux annales, aux informations pédagogiques et pratiques, aux ressources e-learning...

L'antenne régionale du CFPB propose également d'autres formations sur Rouen en formation continue : [Cfpb : www.cfpb.fr](http://www.cfpb.fr)

Le tableau et les encadrés ci-après présentent un échantillon des formations dispensées en Haute-Normandie.

Source : Rectorat de Rouen, Université de Rouen, système d'information statistique du crefor – 2012.

Intitulé de la formation initiale par apprentissage	Effectifs sortants 2012
ASSISTANT DE MANAGER (BTS)	91
ASSISTANT DE GESTION DE PME PMI A REFERENTIEL COMMUN EUROPEEN (BTS)	51
COMPTABILITE ET GESTION (DIPLÔME DE) (DCG)	40
SECRETARIAT (BAC PRO)	22
Intitulé de la formation initiale sous statut scolaire	Effectifs sortants 2012
STG COMMUNICATION ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (BAC TECHNO)	737
SECRETARIAT (BAC PRO)	507
COMPTABILITE ET GESTION DES ORGANISATIONS (BTS)	234
DUT INFORMATION - COMMUNICATION METIERS DU LIVRE ET DU PATRIMOINE	49
ASSURANCE (BTS)	33



Licence Professionnelle « Métiers de l'Administration Territoriale »

Proposée par le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de Seine-Maritime (CDG 76) sur la base d'une étude portant sur les besoins en recrutement sur les métiers administratifs dans la fonction publique territoriale, une licence professionnelle "Métiers de l'administration territoriale" s'est ouverte en septembre 2008 en partenariat avec l'université de Rouen. Ce diplôme professionnel vise à permettre aux employeurs territoriaux de recruter, dans les domaines des finances et des marchés publics, du secrétariat de mairie et des ressources humaines principalement, du personnel répondant aux besoins en compétences transversales et spécifiques des collectivités. Cette licence professionnelle s'organise autour de 3 enseignements distincts :
- une unité d'enseignement fondamental, orientée vers l'environnement juridique et de la gestion des dos-

siers des collectivités territoriales ;

- une unité d'enseignement spécialisée en lien avec l'option choisie : "administration générale", "gestion des ressources humaines" ou "gestion des finances et des marchés publics". Cette unité est dispensée principalement par des professionnels ;

- une unité d'enseignement d'intégration visant à apporter aux étudiants les éléments nécessaires à leur entrée dans la fonction publique territoriale : stage de 16 semaines, rédaction d'un mémoire, préparation aux concours administratifs, visites et rencontres avec des professionnels, rédaction d'un compte-rendu de conseil municipal, interview d'un professionnel territorial. Les métiers visés par la formation sont ceux de secrétaire de mairie, comptable, gestionnaire de marchés publics, gestionnaire de carrières, gestionnaire de ressources humaines principalement mais les métiers exercés sont extrêmement variés allant du poste de gestionnaire pour certains jusqu'au poste de responsable de services pour d'autres.

Depuis sa mise en place en 2008, 193 étudiants ont

suivi cette formation. Les effectifs par promotion varient entre 17 et 39 selon les années et les options ouvertes. 90% des effectifs sont issus du territoire haut-normand et 19% des étudiants sont de sexe masculin.

Le suivi des diplômés, assuré par l'Observatoire de la Vie Étudiante, des Formations et de l'Insertion Professionnelle (OVEFIP) de l'université de Rouen a mis en évidence que 100% des effectifs (ayant répondu à l'enquête de suivi) de la promotion 2012 étaient en emploi 6 mois après leur sortie de formation. Ce taux d'insertion est en progression chaque année : 82% pour la promotion de 2010, et 85% pour celle de 2011.

Enfin, Le CDG 76 a créé un forum dédié aux diplômés sur lequel peuvent échanger les étudiants ainsi que l'équipe pédagogique. Il permet également aux anciens étudiants d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.

Information : Observatoire de l'emploi territorial du CDG 76
Leila.fourmeaux@cdg76.fr
<http://droit-eco-gestion.univ-rouen.fr/licence-professionnelle-metiers-de-l-administration-territoriale-280041.kjsp>

Directeur de publication :
Luc Chevalier / Crefor
Conception et réalisation :
Nadine Dudouble / Crefor
Participation conception/édition :
cité des Métiers

Crefor
115, bd de l'Europe BP 112
76100 Rouen www.crefor-hn.fr

cité des Métiers
115, bd de l'Europe 76100 Rouen
www.citedesmetiershautenormandie.fr

Impression : Hélio Service
Tirage : 300 exemplaires
Téléchargeable sur crefor-hn.fr
Décembre 2014
ISSN 2109-6074



LA CITÉ, UNE INITIATIVE DE LA RÉGION