



Des enjeux forts pour deux piliers de l'économie rennaise

Après avoir repéré plusieurs filières potentiellement porteuses d'emplois à moyen/long terme, la cellule de veille conjoncturelle du Codespar a souhaité auditionner des experts de deux d'entre-elles : la fonction publique territoriale et les services informatiques.

Si la fonction publique territoriale n'a pas échappé au ralentissement économique en 2009, celui-ci est à relativiser localement. Tout d'abord parce que la Bretagne est sur une forte dynamique en matière de recrutement au regard du reste du territoire national, avec une proportion importante de moyennes et grandes collectivités qui envisagent de recruter au minimum un agent en 2010. Par ailleurs, si les offres d'emploi déposées sont actuellement dans une phase de stabilité, certains besoins en compétences restent insatisfaits sur le bassin rennais, notamment dans les ressources humaines, les finances ou encore les auxiliaires de soins et les infirmiers. Enfin, si la question des départs en retraite se pose avec acuité sur le plan quantitatif (20 % de départs d'ici 2015), elle réinterroge en profondeur les politiques de ressources humaines dans un contexte territorial en forte mutation.

Un regard "dans le rétroviseur" sur l'évolution de l'emploi dans la filière informatique dresse un tableau flatteur. Avec 7 400 salariés sur le bassin d'emploi au 1er janvier 2009, la filière a pratiquement doublé ses effectifs en moins de 10 ans. Les analyses de l'Observatoire de conjoncture du Syntec informatique tablent sur une reprise en 2010 après une année 2009 difficile. La santé économique de la filière informatique devrait toutefois être contrastée, car l'investissement dans les différents secteurs seront très inégaux entre une sphère publique dopée par le grand emprunt qui prévoit d'allouer 4,5 milliards d'euros pour l'économie numérique, et l'industrie ou le transport encore à la peine. Mais au-delà d'une vision purement conjoncturelle, le véritable enjeu de cette filière pour le bassin rennais réside dans sa capacité à être au rendez-vous d'une mutation en marche en matière d'usage des outils informatiques (cloud computing). Après avoir surfé sur le développement de gros opérateurs tels que France Télécom ou Alcatel Lucent, la dépendance des SSII* créée au fil des années constitue désormais une véritable fragilité.



* Société de Service en ingénierie informatique

La fonction publique territoriale : un enjeu compétences avant tout

Forte dynamique du recrutement en Bretagne

Au plan national, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) estime que la crise économique "pèse sur les ressources humaines avec en premier lieu les départements, les communes de plus de 20 000 habitants et les régions"¹. La majorité des collectivités enquêtées déclarent avoir pour objectif une stabilisation de leurs effectifs pour 2010. On note, par exemple, que 55 % des régions et 57 % des départements tablent sur une stabilité, alors qu'ils n'étaient respectivement que 5 % et 17 % dans ce cas un an plus tôt.

Dans ce contexte, la Bretagne tire son épingle du jeu puisque 69 % des moyennes et grandes collectivités y envisagent de recruter au moins un agent en 2010, soit le pourcentage le plus élevé des régions françaises. Qui plus

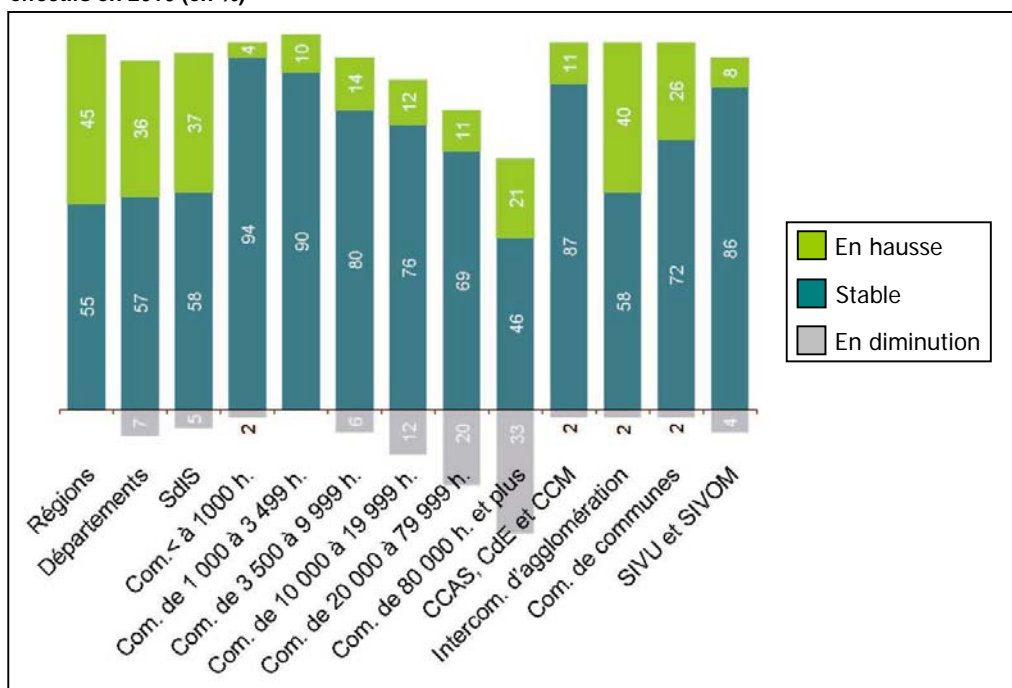
est, cette part a crû sensiblement en un an (+ 15 pts). A elle seule, la Bretagne représenterait 8 % des recrutements nationaux (derrière l'Île de France 22 % et le Rhône Alpes 12 %). Les besoins sont particulièrement prégnants dans le secteur du bâtiment et du patrimoine bâti, ainsi que dans la santé.

1 200 offres d'emplois déposées en Ile-et-Vilaine

Au niveau départemental, les effectifs de la fonction publique territoriale ont progressé de 20 % entre 2005 et 2007. Toutefois, selon le Centre de gestion d'Ile-et-Vilaine, "cette progression s'explique avant tout par des transferts, notamment de communes à communautés de communes et par l'intégration du personnel technique des collèges et lycées dans les services du Conseil général et du Conseil régional [...] la "réalité" est en fait plus proche de 3 à 4 % par an et s'explique notamment par la croissance démogra-

¹ "Tendances de l'emploi territorial" – Note de conjoncture, CNFPT, Janvier 2010.

Part des collectivités envisageant une augmentation, une diminution ou une stagnation de leurs effectifs en 2010 (en %)



Source CNFPT

phique qui génère de nouveaux besoins et de nouveaux services. Le vieillissement de la population se traduit, par exemple, directement dans les Centres communaux d'action sociale (CCAS) et les Etablissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) qui voient leurs effectifs d'aides soignants et d'aides sociales croître sensiblement".

Avec 1 200 offres d'emploi déposées, l'année 2 009 a enregistré une stabilité sur un an, pour la première fois depuis longtemps. Trois filières concentrent l'essentiel de ces offres :

- Les métiers administratifs représentent 38 % des offres, dont la moitié sur des postes d'exécution (catégorie C en comptabilité, ressources humaines, bureautique...). L'autre moitié concerne les catégories B et A sur des postes ressources humaines, responsables de structure, affaires juridiques et responsables finances.
- Les métiers de la filière technique représentent 34 % des offres. 70 % d'entre-elles sont à destination des catégories C sur des postes d'agents d'entretien polyvalent et de cuisiniers. Parmi les 30 % restant, le secteur bâtiment et voirie propose des postes de catégorie B.
- Les métiers de la filière sanitaire et sociale représentent 20 % des offres. L'essentiel de ces offres concernent les aides-soignants (70 %), et dans une moindre mesure, les infirmiers (10 %).

Certains postes en pénurie de compétences

Le Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine alerte sur plusieurs postes :

- Les besoins sur les fonctions ressources humaines sont particulièrement exacerbés sur le territoire rennais.
- Les compétences en comptabilité et finances publiques sont rares sur le marché du travail. Seule une licence professionnelle existe, mais elle ne permet de former que 20 personnes chaque année, "ce qui s'avère bien insuffisant au regard des besoins de la région".
- Les débouchés du secteur santé sont énormes pour les auxiliaires de soin et les infirmiers. L'ensemble des sorties de formation sont directement absorbées par la Fonction publique hospitalière.

- Les difficultés de recrutement demeurent vives sur les postes de cuisiniers et d'agents polyvalents de restauration scolaire. A noter que sur ce dernier, la formation règle, hygiène et sécurité est très recherchée.

Quels impacts des départs en retraite ?

L'impact des départs en retraite sera d'abord quantitatif. Selon Randstad, "d'ici 2015, en France 20 % des effectifs de la fonction publique seront partis en retraite". Pour le Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine, toutes les collectivités ne seront pas logées à la même enseigne en la matière en fonction de leur développement et du renouvellement de leurs effectifs ces dernières années.

L'anticipation de ces départs massifs a également un impact notable sur l'évolution des politiques de ressources humaines. Nombre de collectivités sont encore hésitantes sur leur pratiques de gestion des âges à mettre en œuvre dans un contexte territorial en forte mutation et aux contraintes financières croissantes. Par ailleurs, se posent avec acuité les questions de mobilités professionnelles. Tant sur le plan des transferts entre la sphère privée et la sphère publique avec, en creux, la question des salaires et de la reprise de l'ancienneté. Mais également en termes d'évolution des compétences (cf : annexes), la polyvalence étant de plus en plus recherchée sur certains postes, notamment dans les secteurs bâtiment et espaces verts.

Voir annexes p. 9 à 14.

Nouveaux usages informatiques : un véritable enjeu de stratégie territoriale

+ 80 % d'emplois entre 2000 et 2008

Un regard "dans le rétroviseur" sur l'évolution de l'emploi dans l'informatique² depuis 2000 sur la zone d'emploi de Rennes, dresse un tableau flatteur que beaucoup de secteurs envieraient. Avec 7 400 salariés au 1^{er} janvier 2009, la filière a pratiquement doublé ses effectifs en moins de 10 ans.

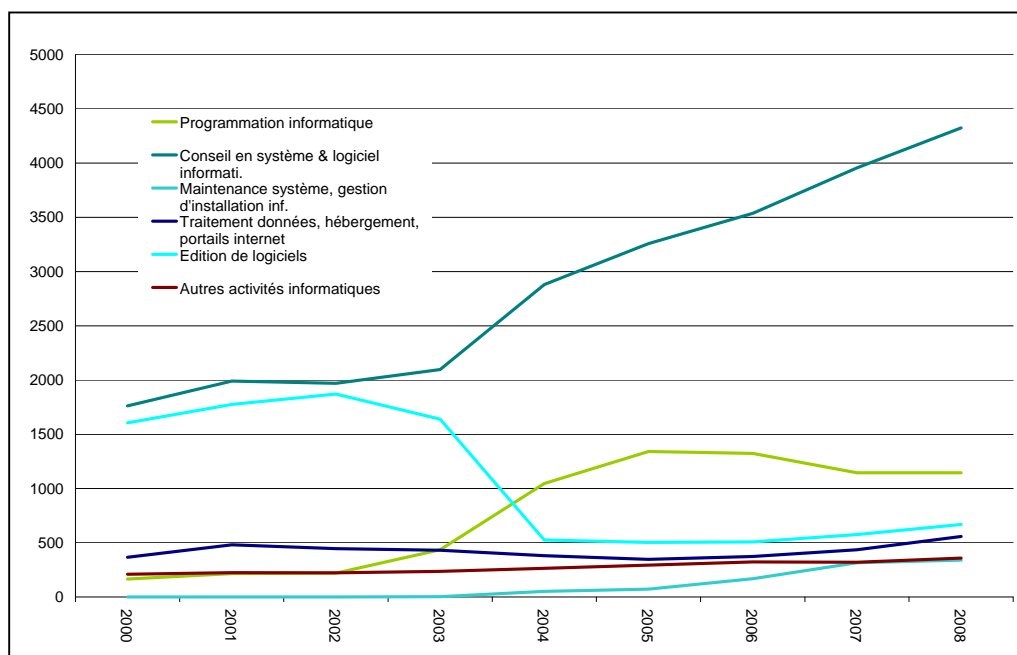
La crise qu'a connue la filière Tic³ en 2004 a été durement ressentie par le secteur de l'édition de logiciel qui a divisé à l'époque ses effectifs par trois et n'a pas retrouvé depuis son niveau initial. A contrario, les autres secteurs ont enregistré une progres-

sion d'intensité diverse mais quasi continue pour la plupart d'entre eux. Parmi les croissances les plus sensibles, on notera que le secteur *maintenance système/gestion d'installation* qui a embauché ses premiers salariés en 2003, compte actuellement plus de 300 emplois. Cette évolution témoigne sans doute du phénomène d'externalisation des fonctions supports des entreprises industrielles et de services. En volume, le secteur *conseil en système et logiciel* est, de loin, le plus créateur puisqu'il compte en 8 ans 2 600 emplois supplémentaires en solde net (+ 145 %). Il est suivi par la *programmation informatique* qui a multiplié par 7 ses effectifs avec 1 100 salariés au 1^{er} janvier 2009.

² Sont comptabilisés, les secteurs programmation informatique, conseil en système et logiciel informatique, maintenance système, gestion d'installation informatique, traitement de donnée, hébergement, portails internet, éditions de logiciels.

³ Technologies de l'information et de la communication.

Evolution de l'emploi salarié dans le secteur informatique – Zone d'emploi de Rennes



Source : Unedic – Traitement : Codespar

2009, année difficile

Selon l'Observatoire de conjoncture du Syntec informatique⁴, dans un contexte économique général dégradé en 2009, l'investissement des entreprises s'est réduit de 8 % avec pour conséquence sur la filière informatique un "gel de certains projets, l'allongement des cycles de décisions et une forte pression sur les prix". Le Syntec rajoute que "malgré la violence de cette crise, l'activité commerciale est restée soutenue. [...] Par ailleurs, la situation de l'offshore s'est stabilisée, très loin de la tempête attendue." Cependant, le ralentissement économique a poussé les entreprises à "optimiser les ressources humaines et rechercher des gains de productivité." Le nombre de recrutements a fortement chuté en 2009, mais s'explique pour partie par un turn-over également en recul du fait des moindres opportunités sur le marché du travail. Pour l'Apec, la faiblesse du nombre d'offres d'emploi déposées a ravivé la tension sur le marché. Fin 2009 on comptait en moyenne 40 candidatures pour une offre sur les fonctions informatiques. Ce ratio était de 21 un an auparavant⁵. Au final, il est vraisemblable que le solde net d'emplois a été négatif en 2009, même si le recul a dû rester limité (de l'ordre de - 8 000 en France).

Reprise attendue en 2010 mais contrastée

Alors que des incertitudes fortes existent sur la vigueur de la reprise en 2010, la santé économique des acteurs de la filière sera largement tributaire de l'investissement des entreprises. Dans ce contexte, la prudence des projections est de rigueur. Les situations devraient être contrastées selon les secteurs.

- La filière devrait profiter tout d'abord d'un niveau d'investissement maintenu en 2010 dans la sphère publique. "Le grand emprunt prévoit d'allouer 4,5 milliards d'euros pour l'économie numérique qui auront des impacts directs et indirects. [...] Il existe un fort besoin d'investissement pour la mise à jour des infrastructures existantes et la modernisation du parc logiciel. [...] De grands programmes sociétaux sont

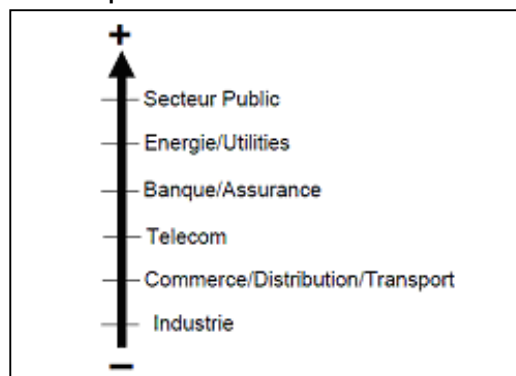
prévus, comme par exemple le plan hôpital 2012."

- Elle pourrait profiter également d'une bonne dynamique du secteur financier, notamment la banque de détail, qui retrouve des marges et capacités d'investissement, met en œuvre des grands projets de rationalisation⁶ et d'innovation⁷.
- Enfin, les investissements soutenus dans le secteur énergie sont également de bonne augure, notamment ceux réalisés dans les réseaux et compteurs électriques intelligents (smart grid).

A contrario, d'autres secteurs seront moins porteurs. C'est le cas notamment de l'industrie qui, comme le soulignait la cellule de veille du Codespar en mars dernier, malgré une tendance orientée à la hausse pour 2010, devrait concentrer l'essentiel de son investissement sur "la modernisation ou le renouvellement courant de moyens de production déjà existants."⁸

De nombreux indicateurs de confiance convergent et mettent en exergue un regain d'optimisme des dirigeants de la filière (cf annexes). Pour le Syntec informatique, la croissance du carnet de commande et l'accélération des cycles de décision sont des signes avant-coureurs de reprise de croissance qui devrait principalement se faire ressentir à partir du second semestre. Sur l'année, les prévisions sont de + 2% dans l'édition de logiciel, + 1 % en conseil en technologie et + 0,5 % en conseil et services informatiques. Entre 3 et 5 000 recrutements en solde net sont attendus au niveau national en 2010.

Echelle de valeur des moteurs de croissance en 2010 pour la filière éditions de logiciel et services informatiques



Source : Syntec informatique/IDC

⁶ Mutualisation des plate-formes, rationalisation des back offices.

⁷ Offre multi-canal, e-banking.

⁸ "2010 : espoir de légère reprise économique mais pas de l'emploi", Codespar, mars 2010.

⁴ Propos tenus lors du Comité régional Ouest du 27 mai 2010 à Télécom Bretagne.

⁵ Note trimestrielle de l'Apec, n°31.

Quel impact du cloud computing⁹ sur la filière rennaise ?

La recherche accrue d'optimisation des coûts par les entreprises pousse celles-ci à accroître l'externalisation de leurs fonctions périphériques. Que ce soit pour l'hébergement externe des applications propres à l'entreprise, pour l'utilisation d'applications externes ou tout simplement pour avoir accès à un réseau à la demande, l'usage des outils informatiques s'est considérablement modifié ces dernières années. Cette mutation en marche s'est déjà traduite sur le bassin de Rennes par une croissance importante des emplois de conseils et de services informatiques (cf : "+ 80 % d'emplois entre 2000 et 2008"). Pour le Syntec, elle laisse surtout entrevoir des perspectives de développement important, tout particulièrement pour l'activité des hébergeurs et des acteurs de l'internet, des développeurs d'applications, ainsi que dans la sous-traitance informatique (SSII¹⁰), très présente sur le bassin.

Cette tendance qui a été jusqu'à présent une véritable opportunité pour le bassin rennais, masque cependant une fragilité importante du territoire issue de sa propre histoire. En effet, construite essentiellement sur la base des relations qu'elle entretient avec le secteur des télécommunications, la santé économique des entreprises de la filière est très largement dépendante de trois grands acteurs : Alcatel Lucent, France Télécom et Thomson. Pour le Syntec, beaucoup d'entreprises se placent dans une position attentiste vis-à-vis de ceux qu'elles considèrent comme leurs donneurs d'ordre. *"Elles ont au fil des années accumulé des carences en matière de marketing / développement et de stratégie, pourtant essentiels sur un marché extrêmement concurrentiel."* Ainsi, pour la cellule de veille, à l'instar des réflexions menées dans la filière auto-

mobile pour la diversification des sous-traitants de PSA Peugeot Citroën, il conviendrait de définir une véritable stratégie territoriale, sans doute à l'échelle régionale, qui permette d'accompagner les entreprises dans la recherche de nouveaux marchés, notamment parisiens. Pour le Syntec, entre autre Région, le Languedoc-Roussillon peut faire figure de modèle. *"Avec deux fois moins d'ingénieurs formés, il s'y crée deux fois plus d'entreprises."* Quoi qu'il en soit, l'absence de prise en compte de cette nouvelle donne pourrait, à terme, nuire fortement à l'un des fleurons de l'économie rennaise.

Voir annexes p. 15 à 18.

⁹ Informatique distribuée où les échanges sont gérés et centralisés par des serveurs distants, les applications étant stockées non plus sur le poste de travail, mais sur un "nuage" (cloud) de serveurs.

¹⁰ Sociétés de services en ingénierie informatique.

ANNEXES

*Les notes
de conjoncture
du Codespar*

Facteurs d'évolution et perspectives pour les principaux métiers de la fonction publique territoriale (extrait des fiches prospective métier – CNFPT)

METIERS A FORT RENOUVELLEMENT D'EFFECTIFS		
Métiers	Principaux facteurs d'évolution	Perspectives
AGENT DE GESTION ADMINISTRATIVE	<ul style="list-style-type: none"> • Soumis aux évolutions organisationnelles des structures : organisations transverses ou par pôles, coopérations avec des partenaires extérieurs en modes projets, évolutions des procédures internes et développement des démarches qualité. • Proximité avec l'usager et lien collectivité-usager qui se renforcent. La demande sociale devient plus exigeante, plus sensible à la notion de service public, ce qui nécessite réactivité et individualisation de la réponse. 	<ul style="list-style-type: none"> • La tendance est à une diminution relative des effectifs avec des prévisions de départs en retraite non renouvelés et une gestion budgétaire des collectivités contrainte. • Les principales raisons avancées sont le phénomène d'autonomie des cadres, les gains de productivité réalisés grâce aux TIC. • Les qualifications des agents sont en hausse. Dans le privé, un niveau III ou IV (Bac ou BTS/DUT) est désormais requis et le niveau V (BEP/CAP) s'avère insuffisant. • Le métier pourrait reculer au profit de métiers plus spécialisés dans les domaines de compétences des collectivités tels que "agent de gestion financière, budgétaire ou comptable", "assistant ressources humaines", "agent d'accueil social" ou encore "agent de gestion locative". • En termes de perspectives d'emplois, on peut prévoir un renforcement des logiques de mutualisation des services gestionnaires entre structures ce qui induirait un regroupement des compétences de gestion administrative au sein d'un seul établissement. Les besoins de recrutement restent cependant importants.
AGENT DE COLLECTE AGENT DE DÉCHETTERIE	<ul style="list-style-type: none"> • Ouverture de nouveaux sites du tri des déchets avec la création d'emplois qualifiés, en lien avec le développement des filières déchets. • Enrichissement des fonctions de collecte, adaptation des services et des structures aux évolutions technologiques et aux nouveaux besoins des usagers : information, sécurité, hygiène, qualité, proximité. • Mise en oeuvre de démarches de certification qualité ou environnementale dans les collectivités et les services de gestion des déchets. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendance à une professionnalisation renforcée sur ces métiers, la priorité étant mise sur les aspects de prévention des risques professionnels et de sécurité au travail, de relation avec les usagers et avec les autres acteurs de l'espace public. • Soutenus par une prise en compte croissante des problématiques de développement durable, d'environnement et de gestion des déchets, ces deux métiers, avec également celui d'agent de nettoyage, se développent fortement dans les collectivités.

METIERS A FORT RENOUVELLEMENT D'EFFECTIFS

Métiers	Principaux facteurs d'évolution	Perspectives
AIDE à DOMICILE	<ul style="list-style-type: none"> Les besoins de services, d'aide et de soins à domicile des usagers augmentent et continueront à progresser très fortement dans les prochaines décennies. Le vieillissement de la population, la nucléarisation des familles, l'augmentation du taux d'activité des femmes, le choix pour un maintien à domicile plutôt qu'en séjour en établissement, sont autant de facteurs qui accroissent les besoins d'aide à domicile des personnes âgées, malades et/ou handicapées. 	<ul style="list-style-type: none"> En France, on estime qu'à l'horizon 2015, on aura besoin de 400 000 emplois supplémentaires dans ce secteur d'activités tous statuts confondus (public, privé et associatif). Ce besoin est lié aux 200 000 départs en retraite prévus dans les 10 ans à venir et à la nécessité de créer 200 000 emplois nouveaux liés aux mesures nouvelles, comme la lutte contre la maladie d'Alzheimer ou l'autisme, et aux créations de places en établissements et services médico-sociaux.
ASSISTANT D'ACCUEIL PETITE ENFANCE	<ul style="list-style-type: none"> Prise en compte par les collectivités des nouvelles exigences des familles et des résidents en termes d'information, de qualité de services, d'accompagnement à l'éveil de l'enfant et de participation (accueil éducatif des enfants, soutien de la parentalité, etc.). Effort constant apporté pour garantir les règles d'hygiène, la sécurité et la qualité de l'accueil comme pour promouvoir le développement de la capacité d'accueil des jeunes enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> Secteur d'activité où les recrutements sont nombreux, et devraient se prolonger dans les années à venir en raison du nombre élevé de naissances en France, de la création de nouvelles places d'accueil et des prochains départs en retraite.
AGENT D'EXPLOITATION DE LA VOIRIE PUBLIQUE	<ul style="list-style-type: none"> Importance donnée à la qualité des services de proximité et à la relation aux usagers. Mutualisation de services dans le cadre des intercommunalités et de la disparition des DDE le 1er janvier 2010. Territorialisation des services et le besoin accru de polyvalence, notamment dans des unités territoriales des départements. Importance de la sécurité des chantiers pour les personnels, les usagers et les riverains. 	<ul style="list-style-type: none"> Le domaine de la voirie fait l'objet d'une réflexion en termes d'une part de mutualisation des ressources et des moyens, et d'autre part entre collectivités qui cherchent à rationaliser leurs effectifs. Certaines collectivités envisagent aujourd'hui d'externaliser l'exploitation de la voirie en la confiant à des opérateurs privés.

METIERS A FORT RENOUVELLEMENT D'EFFECTIFS

Métiers	Principaux facteurs d'évolution	Perspectives
AGENT D'ENTRETIEN POLYVALENT	<ul style="list-style-type: none"> • Processus de mécanisation des tâches, de modification de la réglementation en hygiène et sécurité relative à l'utilisation des produits de nettoyage. • Plus grande sensibilisation des collectivités aux démarches de prévention impliquant le développement de formations gestes et postures. • Introduction du développement durable comme axe fort des politiques locales impacte les pratiques sur les aspects de protection de l'environnement liée aux activités de nettoyage des locaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recrutement constant, mais du fait d'une forte rotation des personnels. • Si pour l'instant les collectivités semblent privilégier un mode de gestion en régie, l'externalisation de plus en plus fréquente des travaux d'entretien pose la question de leur évolution à terme.
JARDINIER DES ESPACES HORTICOLES ET NATURELS	<ul style="list-style-type: none"> • Le Grenelle de l'environnement (2008, 2009 et suite) et les démarches engagées par les collectivités ont des conséquences importantes sur l'évolution des pratiques avec l'introduction de nouvelles techniques d'entretien plus écologiques, tels que la gestion différenciée des espaces verts, le renforcement de la biodiversité écologique et le développement de techniques économes en eau (limitation de l'arrosage), en produits phytosanitaires, en production de déchets. • Le développement de la gestion éco-systémique des milieux vivants de la ville amène à penser autrement le rôle du jardinier-écologue en charge de la bio-diversification des villes à travers la gestion des rivières, jardins, friches urbaines, espaces agricoles urbains, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenu par une prise en compte croissante des problématiques de développement durable, le métier se développe fortement dans les collectivités et ses effectifs connaissent une constante progression. • Dans le cadre du Grenelle de l'Environnement, les agents applicateurs de produits phytosanitaires devront avoir l'obligation de détenir un "Certiphyto" à partir de 2014 (formation qualifiante). • Si pour l'instant les collectivités semblent privilégier un mode de gestion en régie, l'externalisation partielle éventuelle des travaux de maintenance et d'entretien pose la question de leur évolution à terme et celui du renforcement d'une maîtrise d'ouvrage en capacité de commander et contrôler les prestataires de services.

METIERS A FORTE EVOLUTION DES COMPETENCES

Métiers	Principaux facteurs d'évolution	Perspectives
CONSEILLER ENVIRONNEMENT	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des dispositifs réglementaires relatifs à la protection environnementale. • Valorisation des sites, des espaces, des équipements et activités. • Développement de la communication et de l'information en direction des citoyens et des usagers. • Intensification de la demande sociale en matière de concertation, de démarches participatives. • Le contexte réglementaire se développe et se complexifie, et, d'autre part, l'expertise juridique du conseiller environnement rend une part importante dans le traitement des risques industriels et écologiques, dans la recherche des responsabilités, alors que les atteintes potentielles à l'environnement se multiplient. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise de conscience sur les problématiques environnementales devient un enjeu majeur pour les acteurs publics locaux. • Cet enjeu place le conseiller environnement dans un rôle important de conseil et d'aide à la décision auprès des instances de décision.
RESPONSABLE DE LA GESTION DES DECHETS	<ul style="list-style-type: none"> • Extension des périmètres de compétence, l'optimisation des services et la mise en place de nouvelles collectes sélectives en lien avec le développement de la filière déchets. • Enrichissement des fonctions de collecte, l'adaptation des services et des structures aux évolutions technologiques et réglementaires (recyclage, compostage, etc.), aux nouveaux besoins des usagers et des agents : information, sécurité, hygiène, qualité, proximité, communication. • Ouverture ou la restructuration de nouveaux sites de tri des déchets (création d'emplois qualifiés), en lien avec le développement de nouvelles filières déchets. • La multiplication des démarches de certification qualité ou environnementale. • Mise en place de solutions pour réduire et prévenir la production de déchets. • Développement des outils de gestion : comptabilité analytique, prospective financière, progrès technologiques (géo localisation, GPS, pesée embarquée, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • L'importance économique de la gestion des déchets dans les politiques publiques locales de développement durable et d'environnement impose aux collectivités et à leurs groupements d'avoir des stratégies sur le long terme, pour déterminer les modes de gestion les plus adaptés et pour développer l'ensemble de la chaîne de traitement des déchets. à ce titre, le responsable de la gestion des déchets occupe une position clé à la synthèse des options techniques, réglementaires et financières.

METIERS A FORTE EVOLUTION DES COMPETENCES

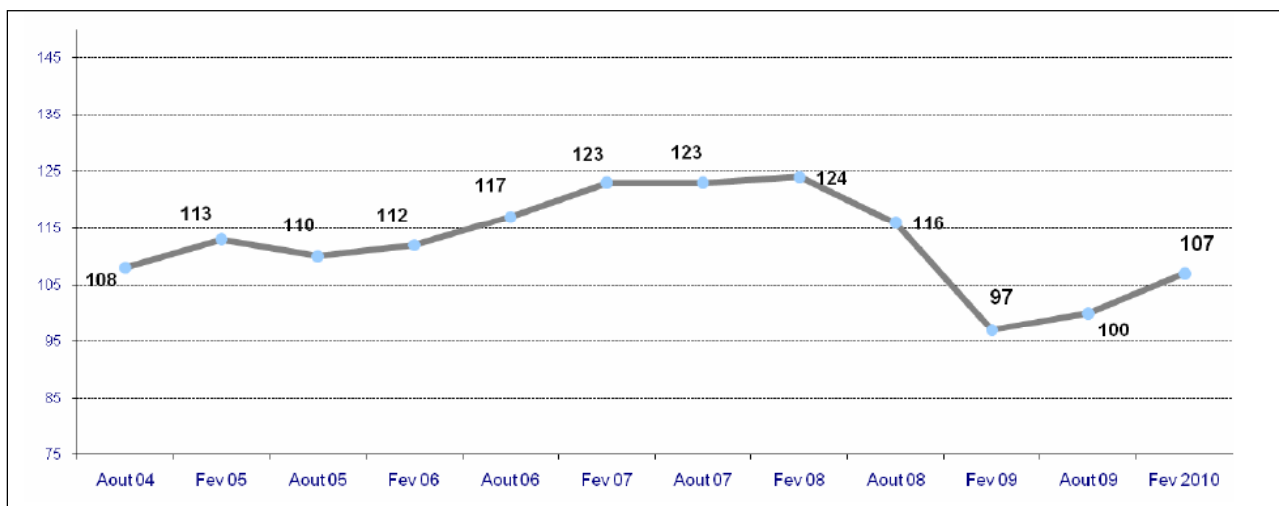
Métiers	Principaux facteurs d'évolution	Perspectives
RESPONSABLE ÉNERGIE	<ul style="list-style-type: none"> Externalisation de certaines prestations traditionnellement réalisées en interne exige un développement prononcé des compétences des agents pour assurer les négociations dans les meilleures conditions, un suivi et un contrôle efficaces des prestations réalisées. Evolution incessante des techniques dans le domaine du bâtiment, doublée de l'utilisation de plus en plus prégnante des outils informatiques et des nouvelles techniques de communication et de gestion. 	<ul style="list-style-type: none"> Le métier a tendance à se développer du fait d'une implication croissante des collectivités en matière de politique environnementale et de développement durable et de la nécessité pour elles d'avoir une vision stratégique à long terme qui engage leur responsabilité. A ce titre, le responsable énergie occupe une position clé à la synthèse des options techniques, juridiques et financières.
SURVEILLANT DE TRAVAUX EN INFRASTRUCTURES SURVEILLANT DE TRAVAUX EN BÂTIMENT CHARGÉ DE TRAVAUX ESPACES VERTS	<ul style="list-style-type: none"> Evolution des modes de gestion avec le glissement des activités de maîtrise d'œuvre vers les activités de maîtrise d'ouvrage et l'externalisation de plus en plus fréquente des opérations traditionnelles de maîtrise d'œuvre et des travaux de maintenance et d'entretien. Mise en oeuvre de démarches de certification ou de labellisation : notamment qualité environnementale et haute performance énergétique. 	<ul style="list-style-type: none"> Exigence croissante des collectivités en matière de qualification des agents. Alors que ces métiers étaient jusqu'alors dans beaucoup de collectivités des métiers d'avancement statutaire, correspondants aux cadres d'emplois des derniers échelons de la catégorie C, des compétences professionnelles de plus en plus importantes sont maintenant requises.
CHEF DE PROJET ÉTUDES ET DÉVELOPPEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Développement des organisations transverses et des coopérations en mode projets. Dématérialisation des échanges internes et externes. Ouverture du SI aux usagers et partenaires des services publics. Complexification croissante des systèmes aux plans fonctionnel et technique. Usage croissant des progiciels et le développement du paramétrage au détriment du spécifique de l'algorithmique. Renouvellement rapide des langages : java, langages objets, etc.. Raccourcissement de la durée de vie des applications ou des versions. Développement Web et le dépôt aux communautés libres. Fonctionnement en continu de la plateforme technique (services en ligne etc.). Intégration des plans de continuité et de reprise d'activité. 	<ul style="list-style-type: none"> Métier en forte concurrence avec le secteur privé qui offre, en général, des rémunérations supérieures à celles de la territoriale. Toutefois, la diversité des projets et du contexte de travail, mais aussi la situation professionnelle souvent précaire des professionnels en SSII (sociétés de service) et les effectifs importants d'ingénieurs et techniciens sortant des écoles, font que les collectivités ont rarement du mal à recruter.

METIERS A FORTE EVOLUTION DES COMPETENCES

Métiers	Principaux facteurs d'évolution	Perspectives
CHARGÉ DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES	<ul style="list-style-type: none"> • Accélération des départs en retraite liée à la pyramide des âges. • Evolution des métiers vers plus de spécialisations. • Augmentation relative de la part des cadres A et B sur l'ensemble des emplois. • Développement des systèmes d'information ressources humaines et l'intégration de modules mieux adaptés à des démarches prévisionnelles de gestion. • Développement des organisations transverses et des coopérations en mode projets. • Evolution des organisations autour des problématiques de mutualisation des moyens et de territorialisation des services. • Accroissement du travail en réseau via les technologies de l'information et de la communication. 	<ul style="list-style-type: none"> • La place de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) tend à devenir centrale dans la gestion des ressources humaines, alors que se font plus sensibles les questions de mobilité interne, de reclassement, de politique de recrutement et d'accompagnement des agents sur des parcours de professionnalisation "tout au long de la vie". • Le chargé de l'emploi et des compétences occupe un rôle pivot dans cette évolution tant dans la connaissance des dynamiques d'emploi que dans la maîtrise des nouveaux outils de pilotage des ressources humaines.

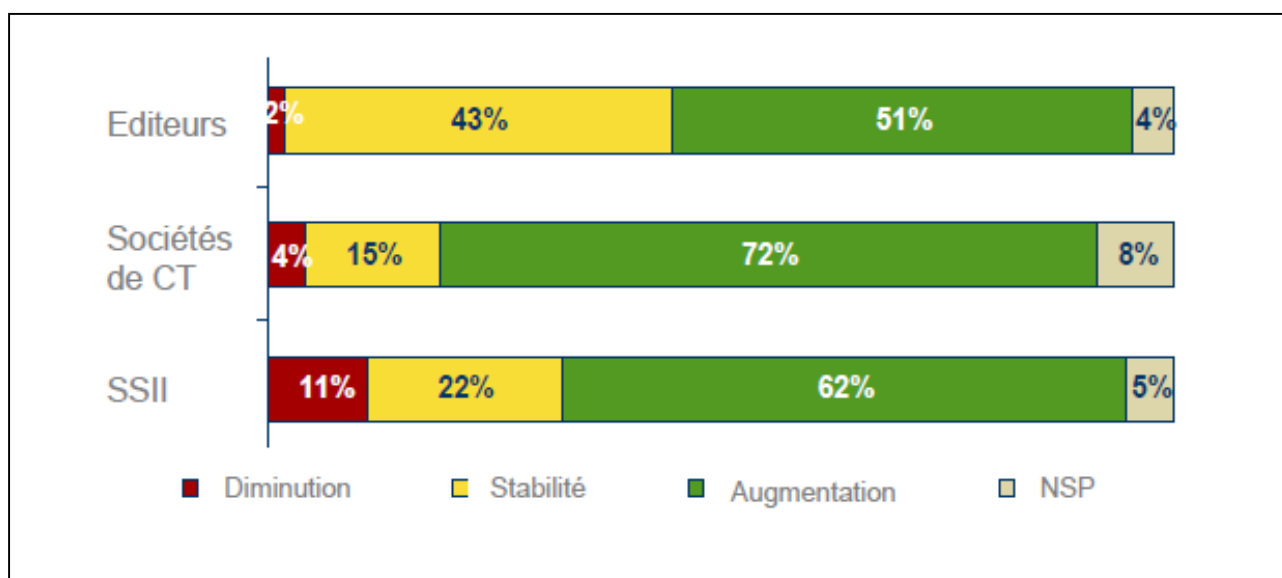
Source : CNFPT / Fiches prospective métiers
Liste non exhaustive.
Pour plus d'informations : <http://www.observatoire.cnfpt.fr/>

Indicateur de confiance Syntec informatique des dirigeants du secteur logiciel et services Informatiques



Source : Syntec informatique/IDC

Perspectives d'emplois pour 2010



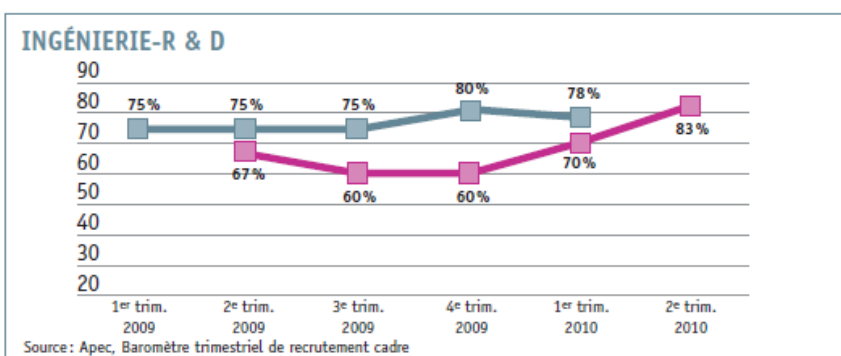
Source : Syntec informatique

Evolution de l'index Monster par secteurs d'activités

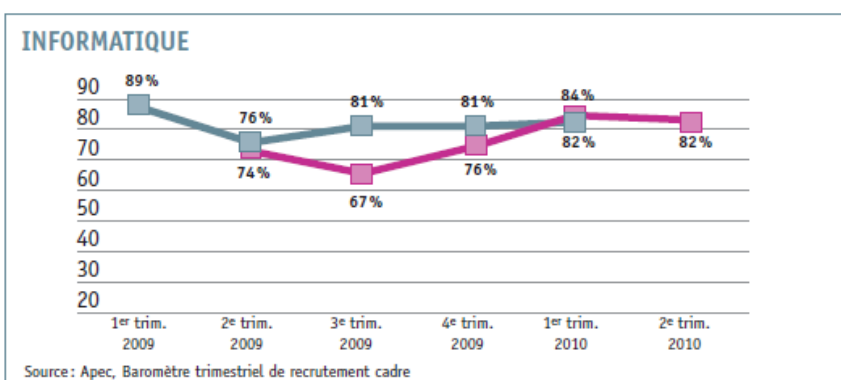
Secteur d'activité	Mai 10	Avr 10	Mar 10	Fév 10	Jan 10	Déc 09	Nov 09	Oct 09	Sep 09	Août 09	Juil 09	Juin 09	Mai 09
Comptabilité, audit, conseil fiscal	150	139	134	124	107	132	132	144	116	122	140	132	128
Services administratifs, organisation	127	111	112	106	88	101	102	108	88	97	107	94	95
Art, divertissement, sports et loisirs	164	149	154	157	146	150	159	161	155	139	157	135	150
Banque, finance, assurance	88	79	80	84	75	76	76	82	73	72	83	73	75
Construction et extraction	181	161	161	159	141	153	154	164	142	147	162	151	152
Education, formation et bibliothèques	108	96	94	89	84	79	91	91	81	78	82	80	76
Ingénierie	124	114	115	113	102	104	108	112	99	103	106	105	107
Environnement, architecture, urbanisme	113	117	120	111	107	107	109	111	103	111	120	99	115
Santé, assistance sociale	259	257	232	227	205	217	221	208	182	163	164	150	153
Accueil et tourisme	123	105	91	91	73	74	80	89	84	76	90	87	79
Ressources Humaines	137	126	123	122	104	110	120	122	101	104	108	101	98
Informatique	104	97	98	95	84	92	90	91	79	80	83	81	84
Services juridiques	95	101	108	123	117	111	106	94	73	76	89	82	88
Conseil et management	152	131	130	132	108	112	111	115	94	94	104	100	99

Source : Index Monster de l'emploi - France

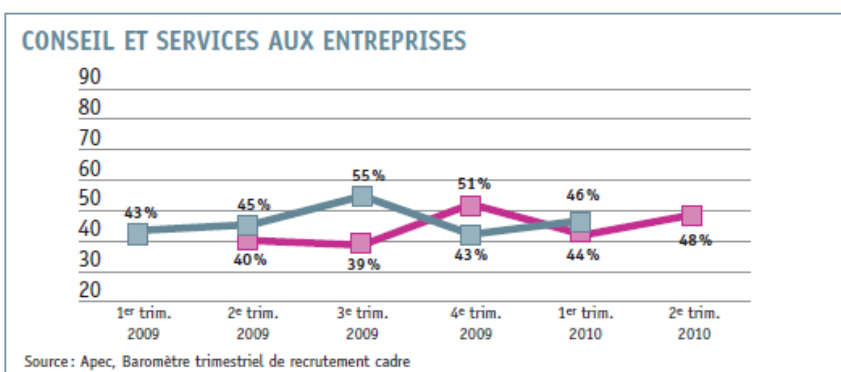
Baromètre de recrutement cadre



Un certain optimisme est de retour dans l'**Ingénierie-R & D** avec des prévisions de recrutement au deuxième trimestre 2010 en hausse de 16 points par rapport au deuxième trimestre 2009. Optimisme à tempérer par des volumes de recrutement déclarés stables par rapport à la même période il y a un an.



82 % des entreprises du secteur **Informatique** prévoient de recruter des cadres au deuxième trimestre 2010 contre 74 % au deuxième trimestre 2009. De plus, la moitié des entreprises qui recrutent déclarent que leur volume de recrutement est actuellement plus élevé qu'il y a un an, ce qui pourrait témoigner d'une reprise dynamique dans ce secteur.



Le secteur du **Conseil et des services aux entreprises** enregistre une progression tant au niveau des recrutements du premier trimestre 2010 (+ 3 points par rapport à l'an passé) que des prévisions du second trimestre (+ 8 points). En revanche, les volumes de recrutement sont annoncés en nette baisse par rapport à la même période l'an passé.

Source : Apec, Note de conjoncture trimestrielle, 2^em trimestre 2010

Objectifs et contexte de la cellule de veille conjoncturelle :

Par la réunion et le croisement des regards d'experts économiques locaux ou régionaux, généralistes ou sectoriels, le Codespar souhaite réussir à forger une analyse partagée de la situation économique du bassin et formuler un avis sur les impacts en temps réels et à court terme, de l'évolution économique conjoncturelle sur l'emploi. Les conclusions ressorties des analyses trimestrielles de la cellule seront soumises, entre autres, à la Plate-forme Activ'emploi de gestion territoriale des emplois et des compétences du bassin d'emploi de Rennes, chargée d'accompagner les mobilités professionnelles à l'échelle du territoire.

Cette cellule de veille conjoncturelle est une des composantes de l'axe "veille et redéploiement" mis en oeuvre par le Codespar et qui s'inscrit dans une volonté de porter un regard sur les mutations du territoire à tous les échelons temporels : rétrospectif, conjoncturel et prospectif.

Président de la cellule de veille conjoncturelle :

Jean Castel, Vice-Président du Codespar, Président du collège des Organisations Syndicales.

Membres de la cellule de veille conjoncturelle :

Mesdames Faucheux (Meif), Feltmann (CCI), Le Hir (Apecita), Louesdon (plate-forme Activ'emploi), Rouas (CMA), Salaün (Observatoire économique des IAA de Bretagne) et Messieurs Cerclé (FFBTP 35), Closier (CMA), Di Carlo (Insee Bretagne), Doudard (Banque de France), Fillon (Randstad), Gabiel (Conseil Régional de Bretagne), Jezequelou (CCI), L'Hoste (FFBTP 35), Morin (Cellule économique de Bretagne), Palard (Randstad), Richard (Syndex), Rouault (Rennes Métropole).

Audités :

Mme Christèle Regnault (Centre de gestion d'Ille et Vilaine), M. Benoît Jeannin, (Syntec Informatique Grand Ouest).

Contact :
Michaël BOIS
02 99 01 85 01
m.bois@codespar.org

**Note téléchargeable
sur le site**
www.paysderennes.fr

CODESPAR

4 avenue Henri Fréville
CS 40716
35207 RENNES Cedex 2

Tél. 02 99 01 86 57
Fax 02 99 01 86 69