

# Les métiers en tension en 2021 dans les départements

État des lieux et facteurs de tension

## ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE

Septembre 2023

Fanny BREMOND, Pauline GAY-FRAGNEAUD, Lydie CHAINTREUIL  
Chargées d'études

---

Des ressources pour agir ensemble

# Préambule

- ✓ Le présent diagnostic mobilise le système d'information, dédié aux métiers en tension, développé et consolidé au national par la Dares (service études du ministère du Travail) et la DG Pôle emploi.
- ✓ Créé en 2019, ce système agrège des indicateurs chiffrés issus des statistiques du marché du travail et d'enquêtes qualitatives en besoins de main-d'œuvre. Il fait désormais référence pour l'analyse des tensions auprès des acteurs du champ emploi, formation, orientation professionnelle.
- ✓ Les dernières données disponibles portent sur l'année 2021, caractérisée par un retour progressif de la croissance économique au sortir de la crise liée à la Covid-19. Cette reprise se traduit notamment par une augmentation des offres d'emploi, qui avoisinent les niveaux observés en 2019 en région, et une intensification des embauches.

# Sommaire

1. Quels métiers en tension dans les Alpes-de-Haute-Provence ?
2. Quels facteurs à l'origine des tensions dans les Alpes-de-Haute-Provence ?
3. Quels enjeux emploi-formation pour agir sur les métiers en tension dans les Alpes-de-Haute-Provence ?
4. Ressources pour aller plus loin sur les enjeux emploi-formation dans les départements
5. Annexes méthodologiques
  - Mesure des tensions
  - Nomenclature métier et champ d'observation
  - Facteurs à l'origine des tensions

# 1. Quels métiers en tension dans les Alpes-de-Haute-Provence ?

# En synthèse

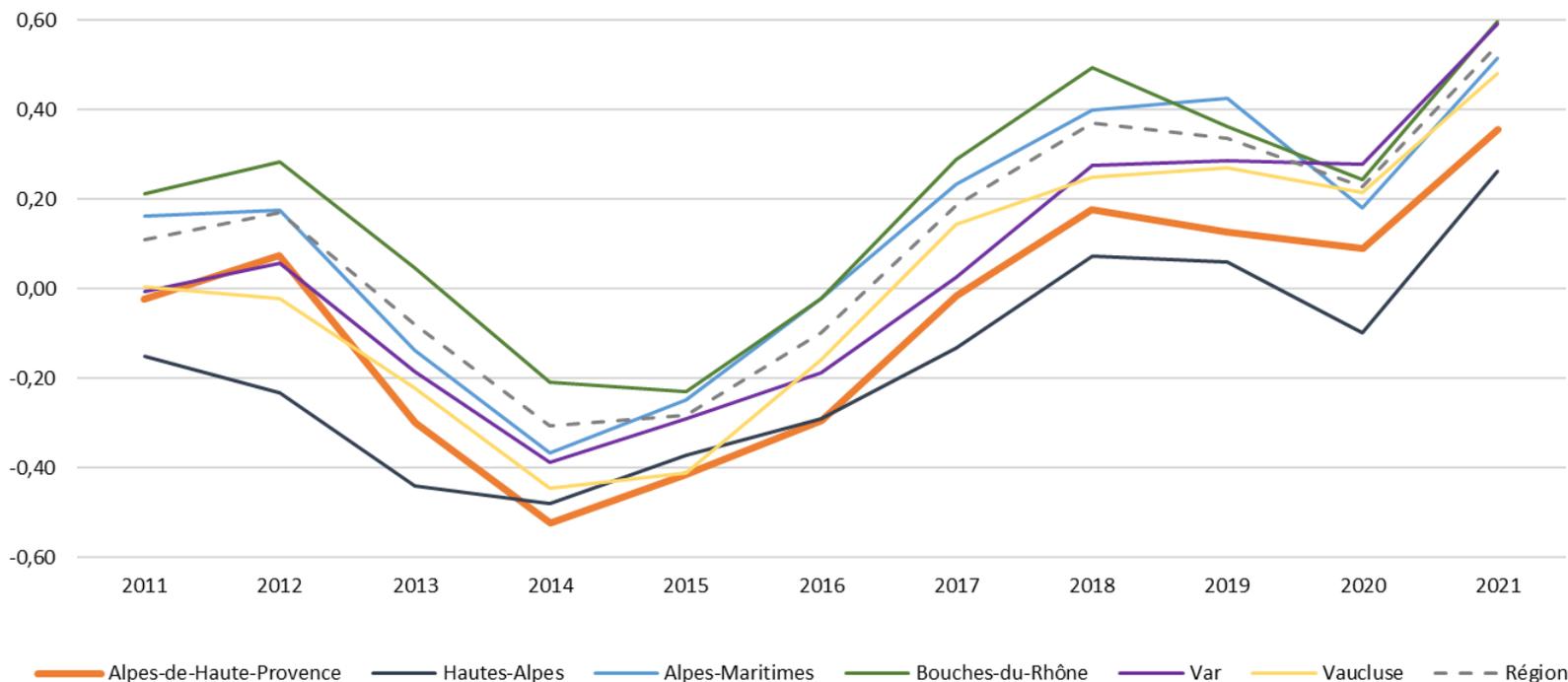
Les données pour ce département ne sont pas toutes exploitables du fait de la faiblesse des effectifs. Afin de rendre l'approche statistique la plus fiable possible, des seuils quantitatifs sont appliqués (cf. Annexe Nomenclature métier et champ d'observation). L'analyse qui suit se base ainsi uniquement sur 50 métiers observables (contre 175 au niveau régional) ; elle est de ce fait plus condensée que pour les autres départements.

- ✓ **29 métiers en tension en 2021** dans les Alpes-de-Haute-Provence (sur 50 observables), dont **20 métiers en tension forte**
- ✓ Parmi les **domaines professionnels** observables, les Services aux particuliers et collectivités, le BTP et l'Hôtellerie-restauration ressortent davantage
- ✓ **3 métiers en tension persistante** sur la période 2011-2021 :  
Aides à domicile et aides ménagères ; Aides-soignants ; Attachés commerciaux
- ✓ **3 métiers en tension dans le département mais pas en région** :  
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel ; Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets ; Employés des services divers

# Des tensions qui repartent à la hausse en 2021

- ✓ Un niveau de tension dans les Alpes-de-Haute-Provence inférieur à la tendance régionale

Évolution de l'indicateur synthétique de tension entre 2011 et 2021



Lecture : entre 2019 et 2021, l'indicateur synthétique de tension dans les Alpes-de-Haute-Provence passe de 0,13 à 0,36, ce qui montre une intensification des tensions.

Source : Dares, Pôle emploi – Métiers en tension 2011-2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

# Top 15 des métiers les plus en tension dans le département

Code métier	Libellé métier (FAP 225)	Tension persistante	Emploi salarié	Offres d'emploi	Demandeurs d'emploi	Part des projets jugés <i>a priori</i> difficiles
V1Z80	Infirmiers		1 240	640	70	86 %
J3Z41	Conducteurs de transport en commun sur route		310	40	70	98 %
T3Z61	Agents de sécurité et de surveillance		270	40	120	98 %
B0Z20	Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction		490	160	200	92 %
B4Z41	Plombiers, chauffagistes		100	180	40	76 %
G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement		560	520	170	85 %
J3Z43	Conducteurs routiers		650	290	260	83 %
D3Z20	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage		320	250	50	78 %
B4Z42	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation		60	260	70	100 %
T2A60	Aides à domicile et aides ménagères	+	1 420	70	250	80 %
B0Z21	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment		370	110	80	78 %
E0Z24	Autres ouvriers non qualifiés de type industriel		160	320	270	55 %
G0B41	Mécaniciens et électroniciens de véhicules		230	270	90	100 %
V0Z60	Aides-soignants	+	1 960	530	300	82 %
V4Z83	Éducateurs spécialisés		680	370	140	100 %

"+ +" : en tension sur toute la période observée (2011-2021) ; "+" : 9 ou 10 années en tension.

Sources : Dares, Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021, Offres d'emploi diffusées en 2021, DEFM ABC au 31.12.2022) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Pôle emploi (BMO 2022) – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

# Les 29 métiers en tension, structurés par domaine professionnel (1/2)

## B : Bâtiment, travaux publics

- Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
- Plombiers, chauffagistes
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
- Maçons

## D : Mécanique, travail des métaux

- Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage

## E : Industries de process

- Autres ouvriers non qualifiés de type industriel

## G : Maintenance

- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement
- Mécaniciens et électroniciens de véhicules

# Les 29 métiers en tension, structurés par domaine professionnel (2/2)

## J : Transports, logistique et tourisme

- Conducteurs de transport en commun sur route
- Conducteurs routiers
- Conducteurs et livreurs sur courte distance

## R : Commerce

- Attachés commerciaux

## S : Hôtellerie, restauration, alimentation

- Cuisiniers
- Employés de l'hôtellerie
- Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration
- Serveurs de cafés restaurants
- Boulangers, pâtisseries

## T : Services aux particuliers et aux collectivités

- Agents de sécurité et de surveillance
- Aides à domicile et aides ménagères
- Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets
- Employés des services divers
- Coiffeurs, esthéticiens
- Employés de maison et personnels de ménage
- Agents d'entretien de locaux

## V : Santé, action sociale, culturelle et sportive

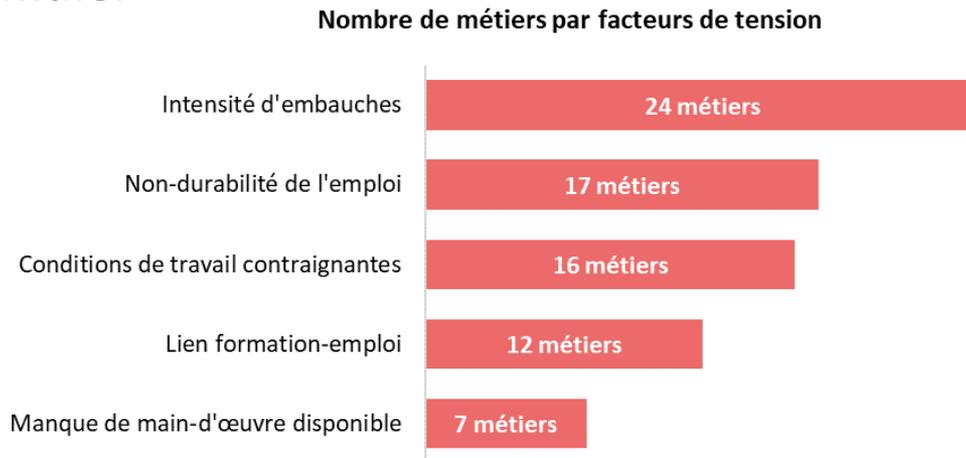
- Infirmiers
- Aides-soignants
- Éducateurs spécialisés



## 2. Quels facteurs à l'origine des tensions dans les Alpes-de-Haute-Provence ?

# En synthèse

- ✓ Pour les 29 métiers en tension dans les Alpes-de-Haute-Provence, les **facteurs potentiels à l'origine de tension sont divers et peuvent se cumuler**



 Voir l'annexe sur la définition des facteurs à l'origine des tensions

Source : Dares, Pôle emploi – Métiers en tension 2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

- ✓ **Les situations sont plus ou moins complexes** selon les métiers, certains cumulant jusqu'à quatre facteurs de tension. Le cas le plus répandu est celui des métiers ayant trois facteurs de tension (11 métiers concernés).

# 3 métiers renvoient à un seul facteur de tension

• Agents de sécurité et de surveillance

**Intensité d'embauches importante**

• Conducteurs et livreurs sur courte distance

**Conditions de travail contraignantes**

• Attachés commerciaux

**Manque de main-d'œuvre disponible**

**Des interventions ciblées et relativement opérantes à moyens termes pourraient être envisagées pour ces métiers**

# À l'opposé, 5 métiers cumulent quatre facteurs de tension

BTP	• Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
Transports, logistique	• Conducteurs de transport en commun sur route • Conducteurs routiers
Hôtellerie, restauration, alimentation	• Cuisiniers
Santé	• Infirmiers

**Plusieurs leviers d'action pourraient être mobilisés conjointement, nécessitant une synergie et une coordination entre les acteurs**

# 3. Quels enjeux emploi-formation pour agir sur les métiers en tension dans les Alpes-de-Haute-Provence ?

# En synthèse

## ✓ Des axes d'intervention variables selon les métiers

- **Ajustement de l'offre de formation** d'un point de vue qualitatif (spécialisation, niveau, modalités pédagogiques, dispositifs, construction de parcours, identification de passerelles...), voire quantitatif (volume de formés)
- **Accompagnement des entreprises**, notamment les TPE-PME, en matière de gestion des ressources humaines (GRH), de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), de qualité de vie au travail (QVT)...
- **Rénovation des modalités et pratiques de GRH** par les entreprises (professionnalisation du management, stratégie et outils GRH, dialogue social, organisation du travail, accompagnement des parcours des salariés...)
- **Attractivité des métiers et des emplois** par l'amélioration des conditions de travail (salaires, accès à la formation, perspectives professionnelles...) et la rénovation de l'information métier
- **Sécurisation des parcours professionnels** (maintien de l'employabilité des salariés, perspectives d'emplois durables...)

# Un éclairage des enjeux par métier

- ✓ Sélection de trois métiers parmi les plus en tension dans les Alpes-de-Haute-Provence et pour lesquels le Carif-Oref a réalisé des travaux d'étude
  - Conducteurs routiers
  - Infirmiers
  - Éducateurs spécialisés

# Conducteurs routiers

## ✓ Des enjeux liés :

- **À la GRH** : accompagnement des TPE-PME sur le plan RH, en faveur de la fidélisation de la main-d'œuvre pour maintenir un vivier de compétences dans l'entreprise (analyse des besoins RH, accueil et intégration des intérimaires, modalités d'organisation du travail, mobilités internes, conditions de travail...)
- **Au renouvellement de la main-d'œuvre** : des professionnels vieillissants mais peu de jeunes en emploi ou en recherche d'emploi sur ce métier ; besoin d'accompagner et sensibiliser les entreprises aux démarches de GEPP afin d'anticiper au mieux les besoins de formation (y compris pour sécuriser les parcours des salariés en poste) et de recrutement à venir
- **À l'attractivité du métier et la formation** : développement du recours à l'alternance ; mobilisation des différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et l'orientation ; sensibilisation de ces professionnels aux évolutions du métier (informatique embarquée, véhicule autonome, relation clientèle...) pour améliorer son attractivité

**Pour aller plus loin** : Consulter le [diagnostic complet sur le métier](#)

# Infirmiers

## ✓ Des enjeux liés à :

- **La GRH** : amélioration des conditions de travail notamment dans le secteur public
- **L'attractivité du secteur et la fidélisation du personnel** : valorisation des structures médico-sociales, des Ehpad ; limitation des forts taux d'absentéisme et de turn-over ; promotion des passerelles interprofessionnelles et des évolutions de carrières (aide-soignant vers infirmier)
- **L'évolution des compétences** : encadrement, transfert de certaines compétences entre le médecin et les professionnels de la santé ; soutien de la pratique en téléconsultation qui s'accélère
- **La formation** : aide au financement des frais annexes et de mobilité des étudiants infirmiers ; amplification des formations sur les « spécialisations » (d'infirmier puériculteur, anesthésiste, de bloc opératoire...)

**Pour aller plus loin** : Consulter [l'étude sur les métiers de la Santé et l'Action sociale](#)

# Éducateurs spécialisés (ES)

## ✓ Des enjeux liés à :

- **La qualité de vie au travail** : des conditions de travail difficiles (physiquement et mentalement), une rémunération faible et des heures supplémentaires non prises en compte, nécessitant des actions pour améliorer les conditions d'exercice du métier (niveau de rémunération ; télétravail sur des plages horaires consacrées aux tâches administratives ; mobilité interne pour limiter l'usure professionnelle ; installation en libéral, statut adapté pour des accompagnements individuels personnalisés...)
- **L'évolution des besoins en compétences** : un glissement des tâches vers la fonction de coordinateur nécessitant la mise en place de formation de coordinateur en région ; formations modulaires pour acquérir rapidement certaines compétences administratives ; accompagnement des pratiques professionnelles et à la transition numérique par le biais de plans de formation annuels ; développement de l'alternance
- **L'attractivité du métier d'éducateur technique spécialisé (ETS)** : actions en faveur d'une meilleure connaissance de ce métier, peu connu par rapport aux autres spécialisations (EJE, ES) ; soutien des reconversions et du recours à la VAE, pour attirer davantage et compenser les départs à la retraite

**Pour aller plus loin** : Consulter [l'étude complète sur l'évolution des métiers des secteurs de la Santé et de l'Action sociale](#)

# Nos derniers diagnostics sur les métiers en tension

## ✓ Un numéro spécial :

- 123 métiers en tension en région, en 2021 (publication mai 2023, accompagnée d'un tableau de données complémentaires)



## ✓ Des diagnostics approfondis sur huit métiers en tension :

- Mécaniciens et électroniciens de véhicules
- Carrossiers automobiles
- Coiffeurs
- Esthéticiens, manucures
- Assistants maternels, gardes d'enfants
- Aides à domicile, aides ménagères

À paraître :

- Opticiens, lunetiers, audioprothésistes
- Préparateurs en pharmacie

- Une analyse sur plusieurs dimensions
- Une approche mixte quantitative et qualitative
- Une consolidation par les acteurs (OPCO, BP, AIO, SPE, Collectivités...)
- Des préconisations par enjeux



# 4. Ressources pour aller plus loin sur les enjeux emploi-formation dans les départements

# L'emploi-formation dans les départements

## ✓ DAT@DÉCISION

Un outil de visualisation de données socioéconomiques sur les métiers, les formations, les secteurs d'activité et les territoires en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

## ✓ L'emploi-formation sur les départements

Un essentiel des enjeux et faits saillants dans les départements, accompagné d'une synthèse des tendances structurelles.

- L'essentiel Alpes-de-Haute-Provence
- La synthèse Alpes-de-Haute-Provence



# Des analyses spécifiques déclinées pour chaque département

## ✓ Mission d'observation Handicap

- Ensemble, prévenir la désinsertion professionnelle, Chiffres-clés 2021 pour la région Provence - Alpes - Côte d'Azur et ses départements (bientôt en ligne)



## ✓ Mission d'observation sur le secteur Sanitaire et social

- La croissance des secteurs de la Santé et de l'Action sociale en Provence - Alpes - Côte d'Azur, État des lieux emploi-formation dans les six départements de la région



# 5. Annexes méthodologiques

# Mesure des tensions

- ✓ Utilisation du **dispositif de mesure des tensions** sur le marché du travail, construit par la Dares (service études du ministère du Travail) et la DG Pôle emploi :
  - **Un indicateur synthétique de tension** (difficultés de recrutement BMO + ratio offres diffusées / demandes d'emploi + taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi A, B, C)
  - **Des indicateurs complémentaires éclairant les facteurs de tension** (conditions de travail, conditions d'emploi, manque de main-d'œuvre, lien emploi-formation...)
- ✓ Une analyse des tensions déclinée sur la région et les départements, lorsque la couverture des données est suffisante pour rendre l'approche statistique la plus fiable possible (**seuils quantitatifs appliqués** sur les nombres d'offres d'emploi, de projets de recrutement et de demandeurs d'emploi)

# Nomenclature métier et champ d'observation

- ✓ Nomenclature des **familles professionnelles (FAP)** de la Dares (ministère du Travail) permettant :
  - Une analyse conjointe d'indicateurs sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, Pôle emploi, Dares...)
  - Une lecture par niveaux de qualification
- ✓ Métiers détaillés en **225 familles professionnelles**, pouvant être regroupés en 22 domaines professionnels
- ✓ **Certains métiers sont exclus de l'analyse des tensions**, faute de couverture suffisante par les différentes sources mobilisées (exemples : indépendants dans le domaine agricole, métiers de la fonction publique, dirigeants d'entreprise, médecins et assimilés)
- ✓ Les seuils quantitatifs appliqués dans le calcul de l'indicateur synthétique de tension (cf. page précédente), peuvent réduire le nombre de **métiers observables** selon les territoires. Dans les Alpes-de-Haute-Provence, 50 métiers sont observables sur les 225 de la nomenclature (175 au niveau régional).

# Facteurs à l'origine des tensions

- ✓ Cinq facteurs principalement pris en compte dans ce diagnostic :
  - **Lien emploi-formation** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de spécialités de formation initiale ou continue susceptibles d'alimenter le métier concerné est restreint → **Intrinsèque au métier**
  - **Conditions de travail contraignantes** : plus l'indicateur est fort, plus la part de salariés subissant une ou plusieurs contraintes est importante (contraintes physiques, travail répétitif, morcellement des journées de travail...) → **Intrinsèque au métier/Lié à l'offre**
  - **Intensité d'embauches** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre d'offres ou de projets de recrutement est important (au regard de l'emploi) → **Lié à l'offre**
  - **Non-durabilité de l'emploi** : plus l'indicateur est fort, plus les postes proposés (offres ou projets de recrutement) sont de courte durée ou à temps partiel ou saisonniers → **Lié à l'offre**
  - **Manque de main-d'œuvre disponible** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de personnes souhaitant trouver un emploi dans le métier est faible (au regard de l'emploi) → **Lié à la demande**
  - [*Inadéquation géographique entre offres et demandes d'emploi* : une valeur nationale difficilement exploitable sur le plan territorial]
- ✓ D'autres facteurs à investiguer en complémentarité (salaires, freins périphériques à l'emploi...)

**Retrouvez ce diagnostic et le tableau de données complémentaires sur notre site Internet :**  
<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/>

**Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur**

22, rue Sainte Barbe - 13002 Marseille

Tél. 04 42 82 43 20 / 04 96 11 56 56



---

Des ressources pour agir ensemble