

Les métiers en tension en 2021 dans les départements

État des lieux et facteurs de tension

HAUTES-ALPES

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 Hautes-Alpes ?
2. Quels facteurs à l'origine des tensions dans les Hautes-Alpes ?
3. Quels enjeux emploi-formation pour agir sur les métiers en tension dans les Hautes-Alpes ?
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 Hautes-Alpes ?

En synthèse

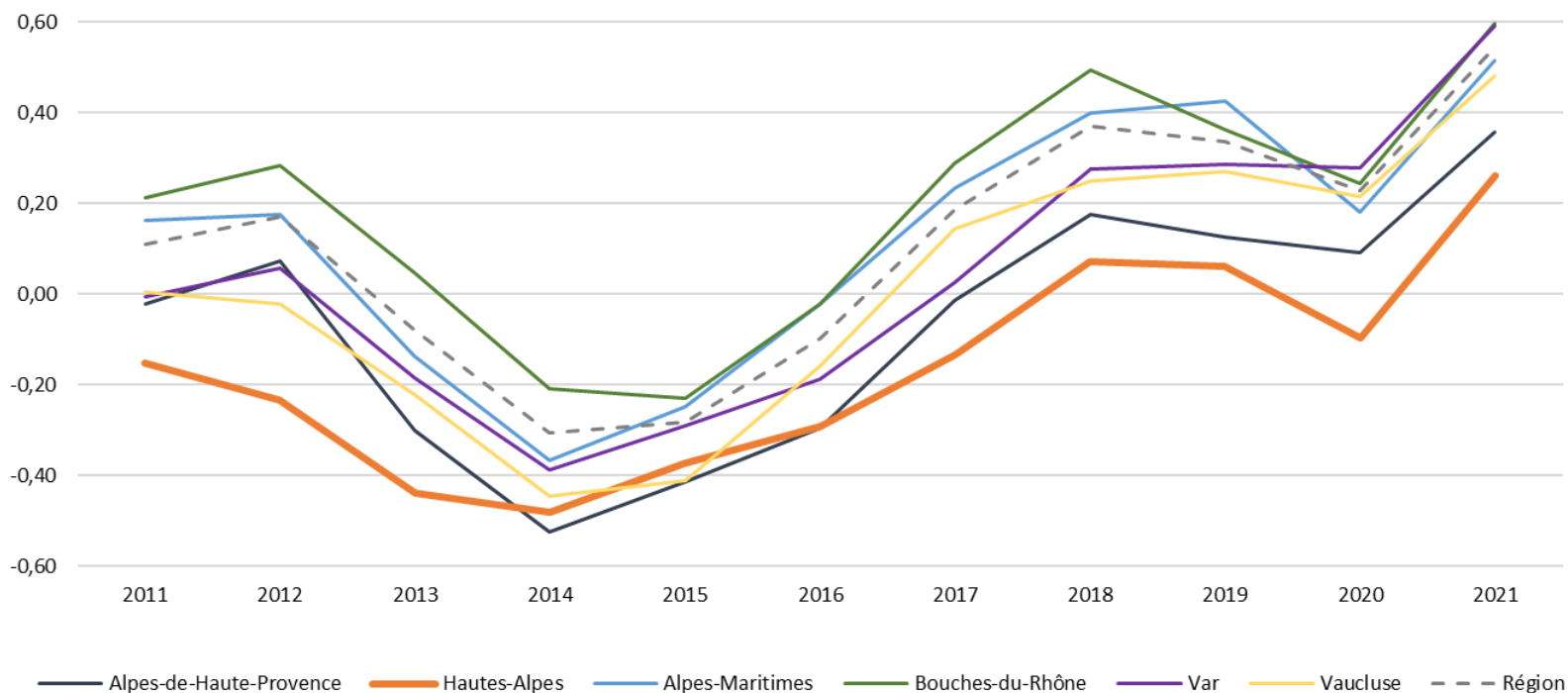
Les données pour ce département ne sont pas toutes exploitables du fait de la faiblesse des effectifs. Afin de rendre l'approche statistique la plus fiable possible, des seuils quantitatifs sont appliqués (cf. Annexe Nomenclature métier et champ d'observation). L'analyse qui suit se base ainsi uniquement sur 49 métiers observables (contre 175 au niveau régional) ; elle est de ce fait plus condensée que pour les autres départements.

- ✓ **23 métiers en tension en 2021** dans les Hautes-Alpes (sur 49 observables), dont **15 métiers en tension forte**
- ✓ Parmi les **domaines professionnels** observables, le BTP, les Transports-logistique, l'Hôtellerie-restauration, les Services aux particuliers et collectivités et la Santé-action sociale ressortent davantage
- ✓ **1 métier en tension persistante** sur la période 2011-2021 : **Cuisiniers**
- ✓ Tous les métiers en tension dans le département le sont également en région

Des tensions qui repartent à la hausse en 2021

- ✓ Un niveau de tension dans les Hautes-Alpes 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 Hautes-Alpes passe de 0,06 à 0,26, 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)	Emploi salarié	Offres d'emploi	Demandeurs d'emploi	Part des projets jugés <i>a priori</i> difficiles
B2Z43	Charpentiers (bois)	190	200	70	84 %
B2Z40	Maçons	320	300	110	83 %
R2Z80	Attachés commerciaux	680	180	50	73 %
J3Z41	Conducteurs de transport en commun sur route	290	60	100	85 %
B0Z21	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	330	150	60	93 %
T2A60	Aides à domicile et aides ménagères	1 210	240	160	67 %
V0Z60	Aides-soignants	2 030	760	310	77 %
J0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	450	1 290	110	34 %
T3Z61	Agents de sécurité et de surveillance	160	30	90	89 %
V1Z80	Infirmiers	1 500	920	100	36 %
V4Z83	Educateurs spécialisés	620	260	150	83 %
B4Z42	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	80	260	80	60 %
T0Z60	Coiffeurs, esthéticiens	270	200	130	75 %
S1Z80	Chefs cuisiniers	140	110	70	82 %
J3Z43	Conducteurs routiers	630	440	210	68 %

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 23 métiers en tension, structurés par domaine professionnel

B : Bâtiment, travaux publics

- Charpentiers (bois)
- Maçons
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
- Conducteurs d'engins du BTP
- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment

J : Transports, logistique et tourisme

- Conducteurs de transport en commun sur route
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires
- Conducteurs routiers
- Conducteurs et livreurs sur courte distance

L : Gestion, administration des entreprises

- Employés de la comptabilité

R : Commerce

- Attachés commerciaux

S : Hôtellerie, restauration, alimentation

- Chefs cuisiniers
- Boulangers, pâtisseries
- Cuisiniers
- Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration

T : Services aux particuliers et aux collectivités

- Aides à domicile et aides ménagères
- Agents de sécurité et de surveillance
- Coiffeurs, esthéticiens
- Agents d'entretien de locaux

V : Santé, action sociale, culturelle et sportive

- Aides-soignants
- Infirmiers
- Éducateurs spécialisés



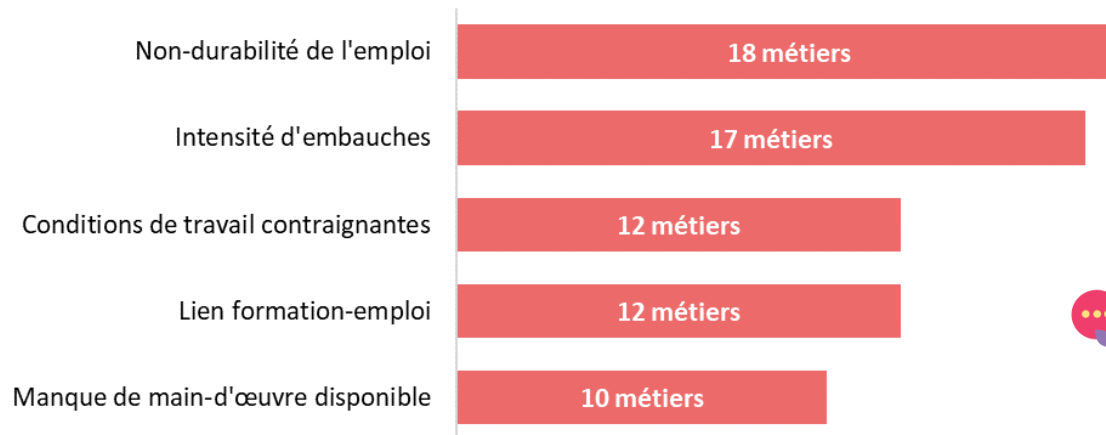
Pour aller plus loin : [tableau de données complémentaires en ligne](#)

2. Quels facteurs à l'origine des tensions dans les Hautes-Alpes ?

En synthèse

- ✓ Pour les 23 métiers en tension dans les Hautes-Alpes, les facteurs potentiels à l'origine de tension sont divers et peuvent se cumuler

Nombre de métiers par facteurs de tension



 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 cinq facteurs de tension. Le cas le plus répandu est celui des métiers ayant trois facteurs de tension (10 métiers concernés).

2 métiers renvoient à un seul facteur de tension

- Attachés commerciaux

**Manque de main-
d'œuvre disponible**

- Éducateurs spécialisés

**Lien formation-emploi
important**

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

À l'opposé, 7 métiers cumulent quatre ou cinq facteurs de tension

BTP	<ul style="list-style-type: none">• Charpentiers (bois)• Maçons• Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
Hôtellerie, restauration, alimentation	<ul style="list-style-type: none">• Chefs cuisiniers• Boulangers, pâtisseries• Cuisiniers
Santé	<ul style="list-style-type: none">• Aides-soignants

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 Hautes-Alpes ?

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 Hautes-Alpes et pour lesquels le Carif-Oref a réalisé des travaux d'étude
 - Charpentiers (bois)
 - Aides à domicile et aides ménagères
 - Aides-soignants

Charpentiers (bois)

- ✓ **Zoom sur les freins au développement de l'apprentissage pour ce métier, des enjeux liés à :**
 - **L'attractivité du métier** : communication sur le métier et orientation des jeunes (journées portes ouvertes, salons, ateliers découverte, échanges avec des pairs...) ; valorisation de la dimension numérique (usage de logiciels, de drones...) et environnementale (maisons en écoconstruction, maisons à ossature en bois...)
 - **L'offre de formation** : renforcement de l'offre de formation en apprentissage (outil de transmission des compétences techniques et transversales, vecteur d'insertion) ; accroissement des liens entre les centres de formation et les entreprises, permettant un travail sur l'évolution du contenu des formations (évolutions numériques, réglementaires, énergétiques...)
 - **L'accompagnement des jeunes** : aide à la mobilité ; accompagnement de l'apprenti dans le choix de son entreprise d'accueil et suivi régulier en formation et en entreprise, pour limiter les abandons en cours de cursus

Pour aller plus loin : Consulter [l'étude complète sur les freins au développement de l'apprentissage](#) pour six métiers en tension en région

Aides à domicile et aides ménagères

✓ Des enjeux liés à :

- **L'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre** : risque de désajustements quantitatifs et qualitatifs, dus aux départs à la retraite des professionnels et à l'accompagnement d'un nombre croissant de personnes âgées ; besoin d'améliorer la connaissance du métier ; accès à des stages de découverte, périodes d'immersion en entreprise ou formations courtes pré-qualifiantes, pour mieux préparer à la réalité du métier ; développement de l'alternance, notamment pour les plus de 25 ans, et des dispositifs de reconversion
- **La formation et la sécurisation des parcours** : soutien au développement de parcours qualifiants (certification de compétences socles, certification par blocs de compétences) ; valorisation de la « VAE inversée » ; accompagnement des transitions vers le métier par des mobilités intra et intersectorielles comme des passerelles entre les certifications...
- **La GRH et la qualité de vie au travail** : mise en œuvre de démarches de GEPP, QVT et de RSE, pour faciliter l'embauche et la fidélisation de personnel plus diplômé que par le passé ; prévention des risques professionnels (TMS, RPS) pour limiter l'usure professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi des professionnels expérimentés ; accompagnement des employeurs sur le volet RH et sur la communication, la valorisation de leur structure ; développement de groupements d'employeurs (GEIQ)

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

Aides-soignants

✓ Des enjeux liés à :

- **L'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre** : anticipation des besoins de recrutements (départs à la retraite, besoins croissants dans le cadre de la perte d'autonomie) ; travail sur la conciliation vie privée/vie professionnelle pour attirer des jeunes professionnelles et la mixité du métier pour attirer du personnel masculin
- **L'amélioration des conditions de travail et l'évolution de carrière** : revalorisation des rémunérations (accentuation des hausses initiées par le Ségur) ; facilitation des évolutions professionnelles (promotion interne, double compétence aide-soignant/auxiliaire de puériculture, formations modulaires permettant des passerelles vers d'autres métiers des secteurs sanitaire et social...), afin notamment de limiter l'usure professionnelle
- **L'offre de formation et la sécurisation des parcours** : sélection de candidats au profil adapté et accompagnement tout au long du cursus (sur le plan social et pédagogique), afin de limiter les abandons en cours de parcours ; développement des formations à distance ; accès aux classes prépa-apprentissage ; développement de l'apprentissage pour pallier le faible taux de remplissage des formations

Pour aller plus loin : Consulter l'étude complète sur l'évolution des métiers des secteurs de la Santé et de l'Action sociale ([volet 1](#) et [volet 2](#)) ainsi que [l'étude sur les freins au développement de l'apprentissage](#) pour six métiers en tension en région

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

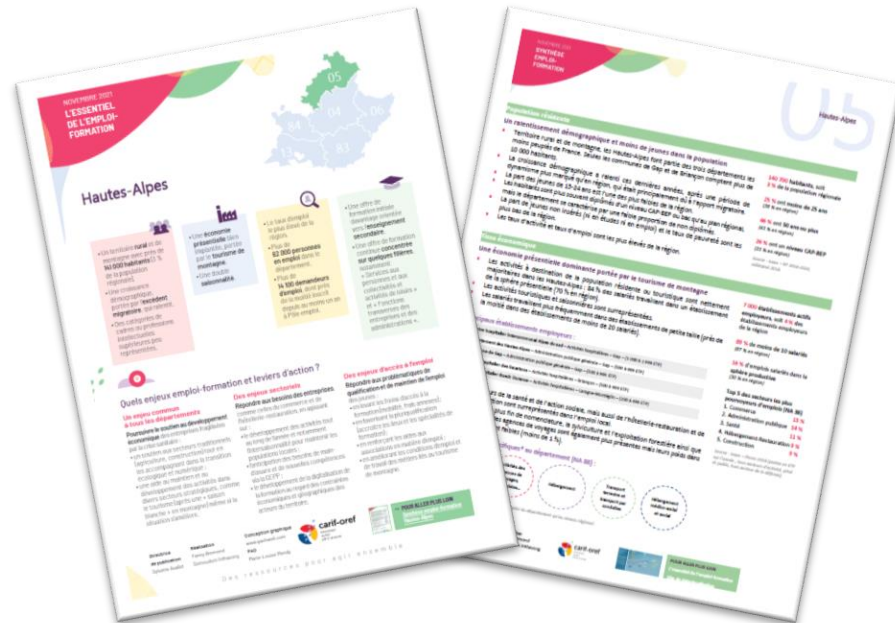
✓ DAT@DÉCISION

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 Hautes-Alpes
- La synthèse Hautes-Alpes



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 Hautes-Alpes, 49 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