

# Les métiers en tension en 2021 dans les départements

État des lieux et facteurs de tension

VAR

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

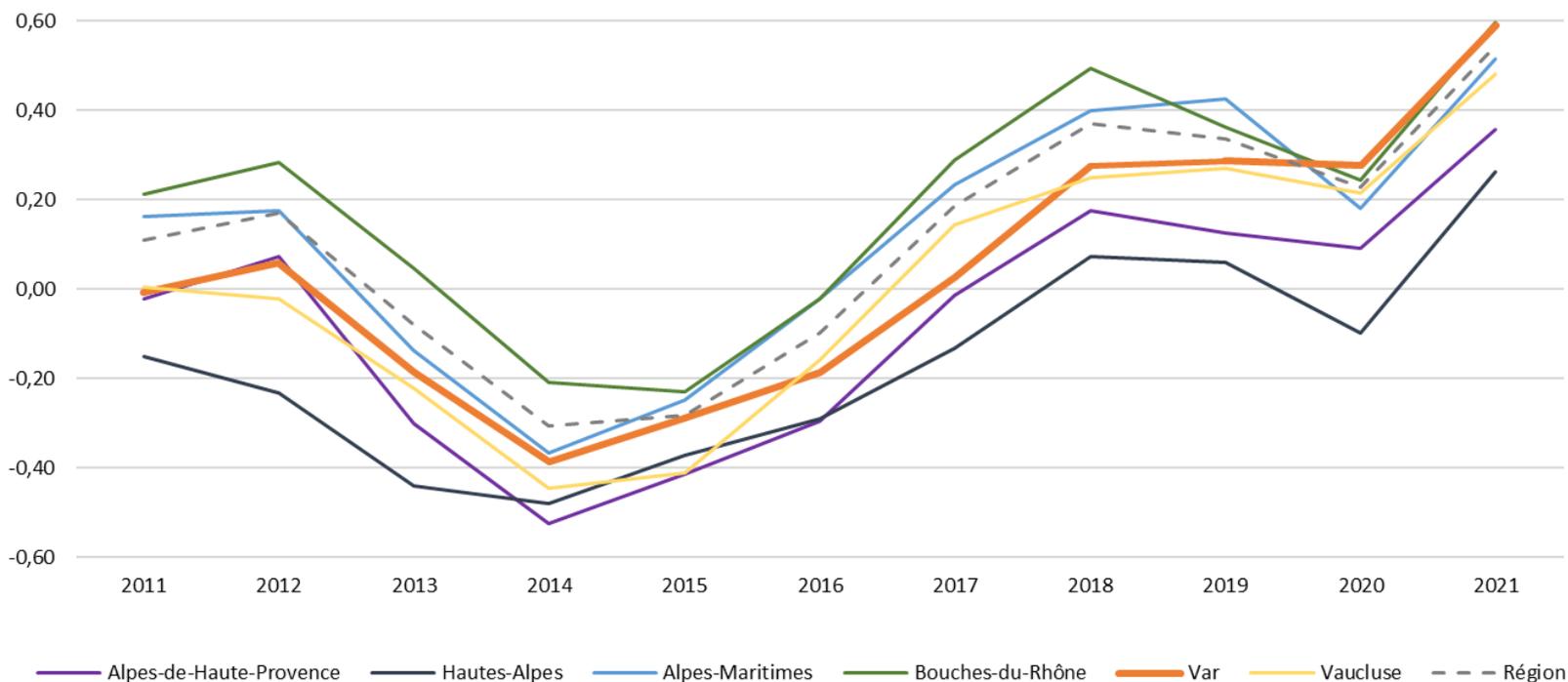
# En synthèse

- ✓ **80 métiers en tension en 2021** dans le Var (sur 116 observables), soit **7 métiers sur 10** (comme au niveau régional)
- ✓ Dont 63 métiers en tension forte
- ✓ **Plusieurs domaines professionnels** concernés : BTP, Hôtellerie-restauration, Santé-action sociale, Services aux particuliers et collectivités, Transport-logistique, Commerce, Maintenance...
- ✓ Des **volumes importants d'emploi** mais également des **niches d'emploi stratégiques** pour les entreprises départementales
- ✓ **23 métiers en tension persistante** sur la période 2011-2021
- ✓ **Quelques spécificités départementales** en comparaison avec le niveau régional

# Des tensions qui repartent à la hausse en 2021

- ✓ Un niveau de tension varois supérieur à la tendance régionale à cette date

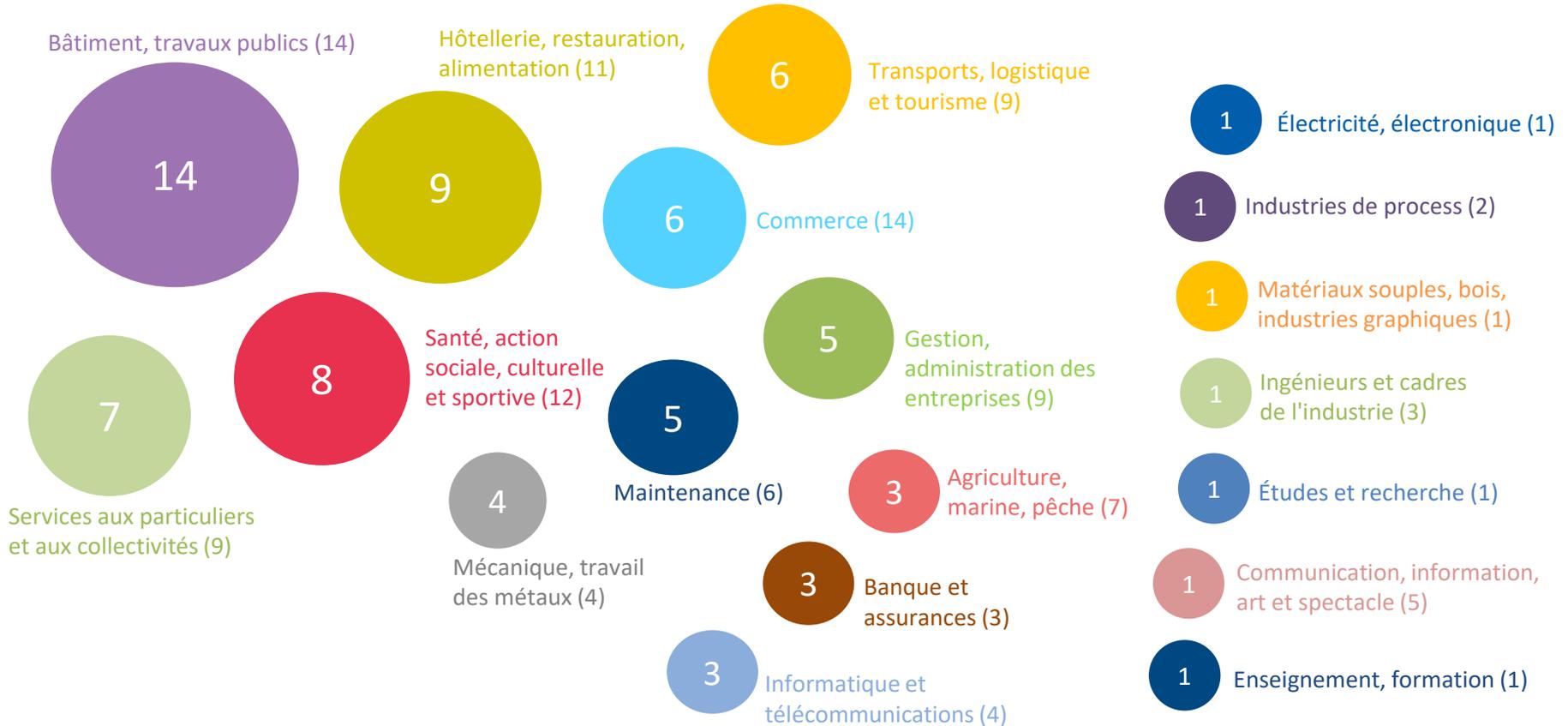
Évolution de l'indicateur synthétique de tension entre 2011 et 2021



Lecture : entre 2019 et 2021, l'indicateur synthétique de tension dans le Var passe de 0,29 à 0,59, ce qui montre une intensification importante des tensions.  
Source : Dares, Pôle emploi – Métiers en tension 2011-2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

# 80 métiers en tension (sur 116 observables)

## Répartition par domaine professionnel



Lecture : 14 métiers du BTP (sur 14 observables) sont en tension dans le département en 2021.

Source : Dares, Pôle emploi – Métiers en tension 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
D4Z40	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique		340	520	50	80 %
H0Z92	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité		770	580	130	56 %
D2Z40	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons		480	570	80	78 %
G0B40	Carrossiers automobiles		490	530	110	100 %
T2A60	Aides à domicile et aides ménagères	+	11 040	3 420	1 360	94 %
T2B60	Assistantes maternelles	+	3 600	9 250	2 860	88 %
G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	+	3 830	5 710	920	81 %
E0Z24	Autres ouvriers non qualifiés de type industriel		1 000	870	210	82 %
D3Z20	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage		2 190	2 060	280	70 %
G0A41	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique		580	280	120	88 %
B6Z73	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	++	1 590	1 460	240	72 %
B4Z41	Plombiers, chauffagistes	++	910	1 980	380	74 %
V1Z80	Infirmiers		7 660	3 490	470	79 %
U1Z81	Photographes		120	40	110	97 %
L4Z81	Techniciens des services comptables et financiers		1 720	500	160	71 %

"+ +" : 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.

# Top 30 structuré par domaine professionnel (1/2)

## B : Bâtiment, travaux publics

- Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)
- Plombiers, chauffagistes
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
- Techniciens et chargés d'études du BTP
- Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)
- Électriciens du bâtiment
- Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment

## C : Électricité, électronique

- Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique

## D : Mécanique, travail des métaux

- Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique
- Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons
- Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage
- Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal

## E : Industries de process

- Autres ouvriers non qualifiés de type industriel

## G : Maintenance

- Carrossiers automobiles
- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement
- Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique
- Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique

## H : Ingénieurs et cadres de l'industrie

- Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité

# Top 30 structuré par domaine professionnel (2/2)

## L : Gestion, administration des entreprises

- Techniciens des services comptables et financiers

## M : Informatique et télécommunications

- Techniciens d'étude et de développement en informatique

## N : Études et recherche

- Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)

## Q : Banque et assurances

- Techniciens de la banque

## R : Commerce

- Télévendeurs
- Ingénieurs et cadres technico-commerciaux

## T : Services aux particuliers et aux collectivités

- Aides à domicile et aides ménagères
- Assistantes maternelles

## U : Communication, information, art et spectacle

- Photographes

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

- Infirmiers
- Spécialistes de l'appareillage médical
- Professionnels de l'action sociale



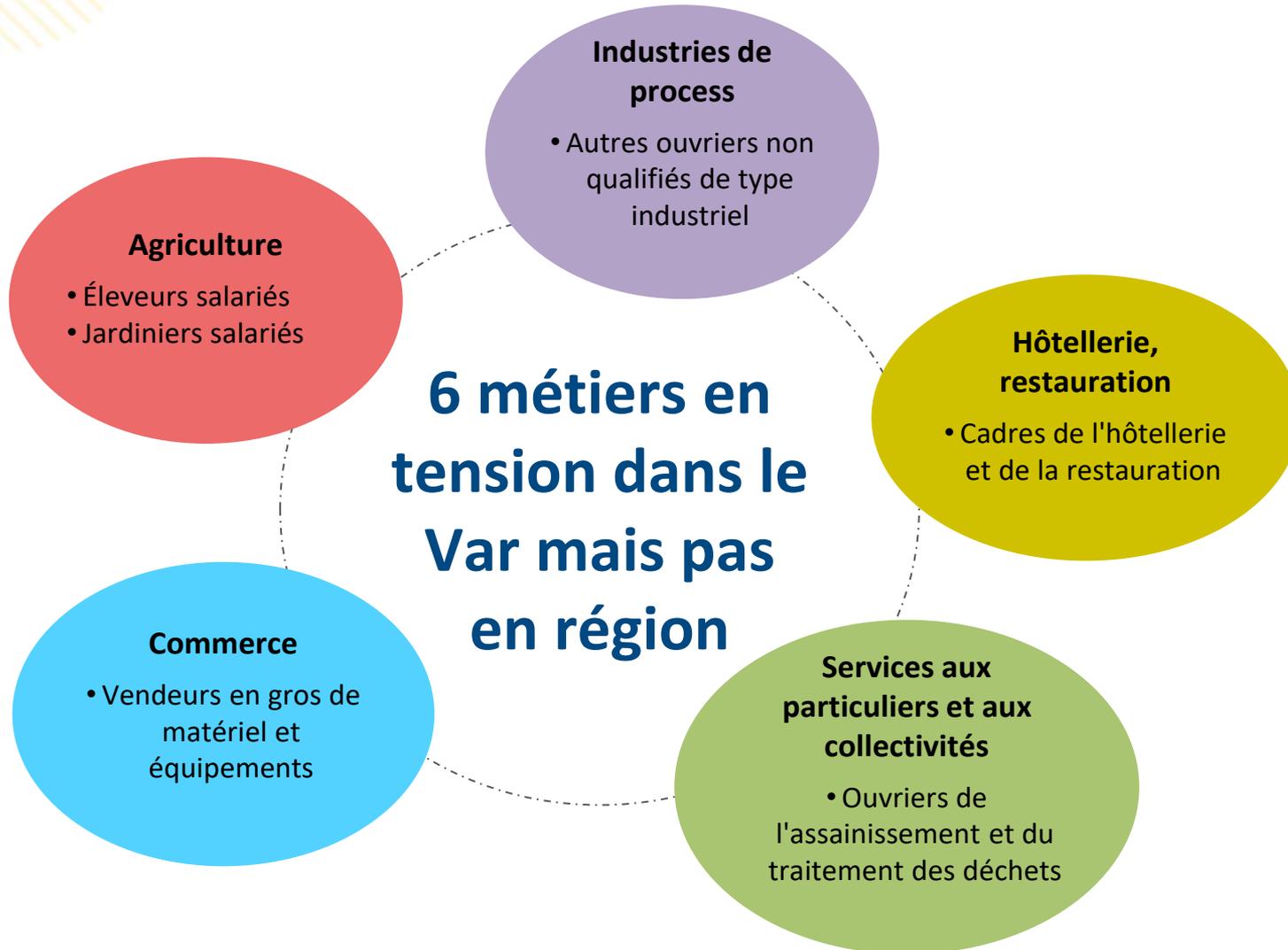
# 23 métiers en tension persistante depuis 2011 dont les 9 suivants sur toute la période 2011-2021

BTP	<ul style="list-style-type: none"><li>• Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)</li><li>• Plombiers, chauffagistes</li><li>• Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation</li></ul>
Maintenance	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique</li><li>• Mécaniciens et électroniciens de véhicules</li></ul>
R&D (industrie)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)</li></ul>
Commerce	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ingénieurs et cadres technico-commerciaux</li><li>• Représentants auprès des particuliers</li></ul>
Santé	<ul style="list-style-type: none"><li>• Autres professionnels para-médicaux</li></ul>



Pour voir la totalité des métiers concernés :  
[tableau de données complémentaires en ligne](#)

# Des spécificités départementales

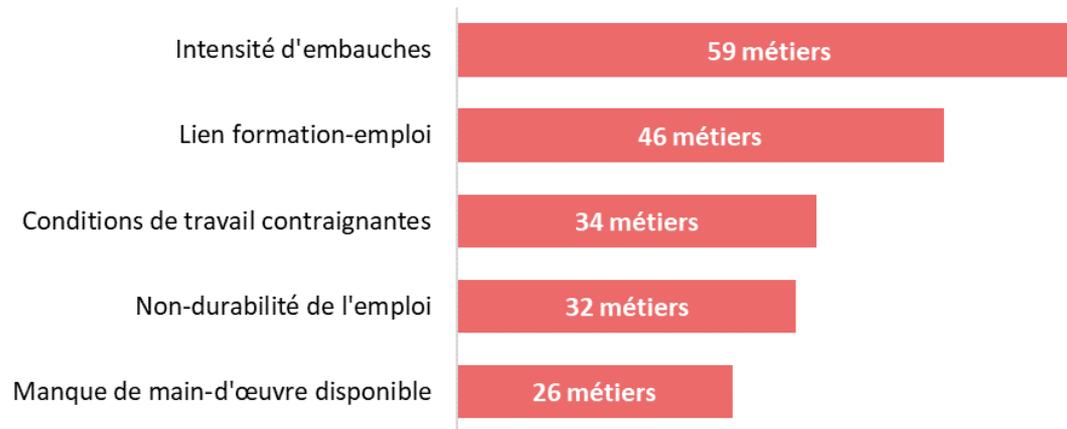


## 2. Quels facteurs à l'origine des tensions dans le Var ?

# En synthèse

- ✓ Pour les 80 métiers en tension dans le Var, 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 deux facteurs de tension (35 métiers concernés).

# 10 métiers renvoient à un seul facteur de tension

- Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité
- Télévendeurs
- Ingénieurs et cadres technico-commerciaux
- Formateurs
- Agents immobiliers, syndics
- Représentants auprès des particuliers

**Intensité  
d'embauches  
importante**

- Attachés commerciaux
- Vendeurs en gros de matériel et équipements

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

- Techniciens d'étude et de développement en informatique
- Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique

**Lien formation-  
emploi important**

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

# À l'opposé, 14 métiers cumulent quatre ou cinq facteurs de tension

Agriculture, marine, pêche	<ul style="list-style-type: none"><li>• Éleveurs salariés</li></ul>
BTP	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation</li><li>• Électriciens du bâtiment</li><li>• Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment</li><li>• Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction</li><li>• Maçons</li></ul>
Mécanique, travail des métaux	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique</li><li>• Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons</li><li>• Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal</li></ul>
Matériaux souples	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir</li></ul>
Maintenance	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique</li></ul>
Transport, logistique	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conducteurs routiers</li></ul>
Hôtellerie, restauration, alimentation	<ul style="list-style-type: none"><li>• Chefs cuisiniers</li><li>• Cuisiniers</li></ul>

**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 le Var ?

# 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 le Var et pour lesquels le Carif-Oref a réalisé des travaux d'étude
  - Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons
  - Carrossiers automobiles
  - Assistantes maternelles

# Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons

## ✓ Des enjeux liés à :

- **La GRH et au développement économique** : complexification du processus de recrutement et de GRH, due notamment au manque de visibilité de l'activité économique ; accompagnement des entreprises artisanales et des entreprises des secteurs de la construction et de l'industrie (principalement celles de moins de 50 salariés), sur les volets RH et économique, via les dispositifs existants et à valoriser
- **La sécurisation des parcours et la formation** : maintien et développement du niveau de compétence et de spécialisation des salariés comme des demandeurs d'emploi pour éviter l'obsolescence des compétences techniques ; sécurisation des parcours professionnels des intérimaires via la formation continue
- **L'insertion professionnelle** : adaptation de l'offre de formation et son contenu (en lien avec les avancées technologiques, les différentes spécialisations et l'élévation des compétences) ; recours à l'alternance, afin de faciliter l'acquisition d'une expérience professionnelle

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

# Carrossiers automobiles

## ✓ Des enjeux liés à :

- **La formation et l'évolution des besoins en compétences** : maintien de l'offre de formation au niveau CAP (niveau de référence à l'embauche) et renforcement de l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) ; préparation d'une double compétence (réparation et peinture des carrosseries) ; recours aux CQP ou titres à finalité professionnelle (TFP) afin de monter en technicité ; accès à la formation continue pour acquérir les nouvelles compétences requises (nouveaux matériaux, nouvelles techniques, habilitations électriques...)
- **L'attractivité du métier et des formations** : mobilisation des différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation scolaire et professionnelle pour améliorer l'attractivité du métier et attirer davantage de candidats vers les formations ; actions de communication (vidéos métier, témoignages) afin de diversifier le vivier de candidats (notamment des femmes)
- **La GRH** : accompagnement des TPE-PME et entreprises artisanales sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail, de recrutement et de fidélisation de la main-d'œuvre (pour les professionnels expérimentés mais aussi pour les jeunes apprentis) ; visibilité et accessibilité accrues aux différentes aides à destination des entreprises régionales

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

# Assistantes maternelles

## ✓ Des enjeux liés à :

- **L'évolution des besoins en compétences et en formation** : risque de désajustements tant quantitatifs que qualitatifs, dus aux départs à la retraite, aux abandons de carrière et au renforcement des compétences attendues ; diversification des modalités de *sourcing* et de formation (VAE, formation continue des demandeurs d'emploi, POEC/POEI, SIAE, GEIQ, dispositifs de reconversion et de mobilité professionnelle...) ; développement de l'offre de formation dans les territoires moins pourvus et formation continue pour les salariés en poste
- **La sécurisation des parcours et au maintien dans l'emploi** : développement de parcours qualifiants (certification des compétences socles, certification par blocs de compétences...) ; développement du tutorat et accompagnement des formés comme des sortants de formation pour optimiser les conditions de formation, d'insertion et de reconversion ; sensibilisation aux problématiques de santé au travail et prévention des risques professionnels (TMS, RPS)
- **La GRH et l'attractivité du métier** : accompagnement du binôme salarié/particulier employeur ; soutien à la mise en œuvre de stratégies de GEPP, de démarches de QVT et de RSE ; actualisation de l'information métier ; travail sur les passerelles entre les métiers du secteur de l'action sociale, du soin ou d'autres secteurs

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

# 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 Var
- La synthèse Var



# 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 le Var, 116 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