



Diagnostics métiers en tension : n° spécial

140 métiers en tension en région, en 2022

Le présent diagnostic est le 2^e numéro spécial de la série de publications du Carif-Oref, consacrée aux métiers en tension. Il porte sur **l'ensemble des 140 métiers en tension** dénombrés en 2022 en **Provence - Alpes - Côte d'Azur**. Ces métiers sont exercés par près de 7 salariés sur 10 en région.

Cet état des lieux, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : caractérisation des tensions (niveau d'intensité, métiers concernés, évolutions et persistance dans le temps...), profil général des actifs dans ces métiers, facteurs de tension éclairant l'origine de ces difficultés de recrutement...

Ce diagnostic est accompagné d'un tableau de données complémentaires, [disponible en ligne](#).

Chiffres-clés emploi-formation en région

Plus d'un million de salariés exercent un des 140 métiers en tension en région (soit 67 % de l'emploi salarié régional)



- 54 % d'hommes (contre 49 % pour l'ensemble des salariés).
- 20 % de moins de 30 ans (19 %), 30 % de 50 ans ou plus (32 %).
- 85 % des emplois en CDI et 17 % à temps partiel (comme tous métiers).
- 31 % de professions intermédiaires (29 %), 28 % d'employés (34 %), 27 % d'ouvriers (20 %), 13 % de cadres et professions intellectuelles supérieures (17 %).
- 38 % ont un niveau de diplôme supérieur au bac (42 %), 25 % un niveau CAP-BEP (22 %), 21 % un niveau bac (21 %), 16 % n'ont pas de diplôme (14 %).

Les 19 domaines professionnels observés sont concernés mais à différentes échelles (Graphique 1).

314 520 demandeurs d'emploi pour ces métiers



- 34 % ont un niveau CAP-BEP (29 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi), 25 % un niveau supérieur au bac (32 %), 22 % un niveau bac (23 %), 19 % n'ont pas de diplôme (16 %).

Des difficultés de recrutement importantes



- 230 480 projets de recrutement en 2023, dont 67 % jugés a priori difficiles par les employeurs.
- 56 métiers en tension persistante (au moins dix années).
- 54 métiers en tension, communs à la plupart des départements de la région (hors territoires haut-alpins, pour lesquels les données ne sont pas toujours exploitables).

Des enjeux emploi-formation liés à :

- l'intensité des embauches
- l'intensité du lien entre emploi et formation
- un manque de main-d'œuvre disponible
- des conditions de travail contraignantes
- la non-durabilité des emplois

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, DEFMA ABC au 31.12.2023) ; Insee (RP 2018-2022 millésimé 2020) ; France Travail (BMO 2023) - Traitement Carif-Oref PACA.

1. Les métiers en tension en 2022 en région

Des tensions qui s'accroissent

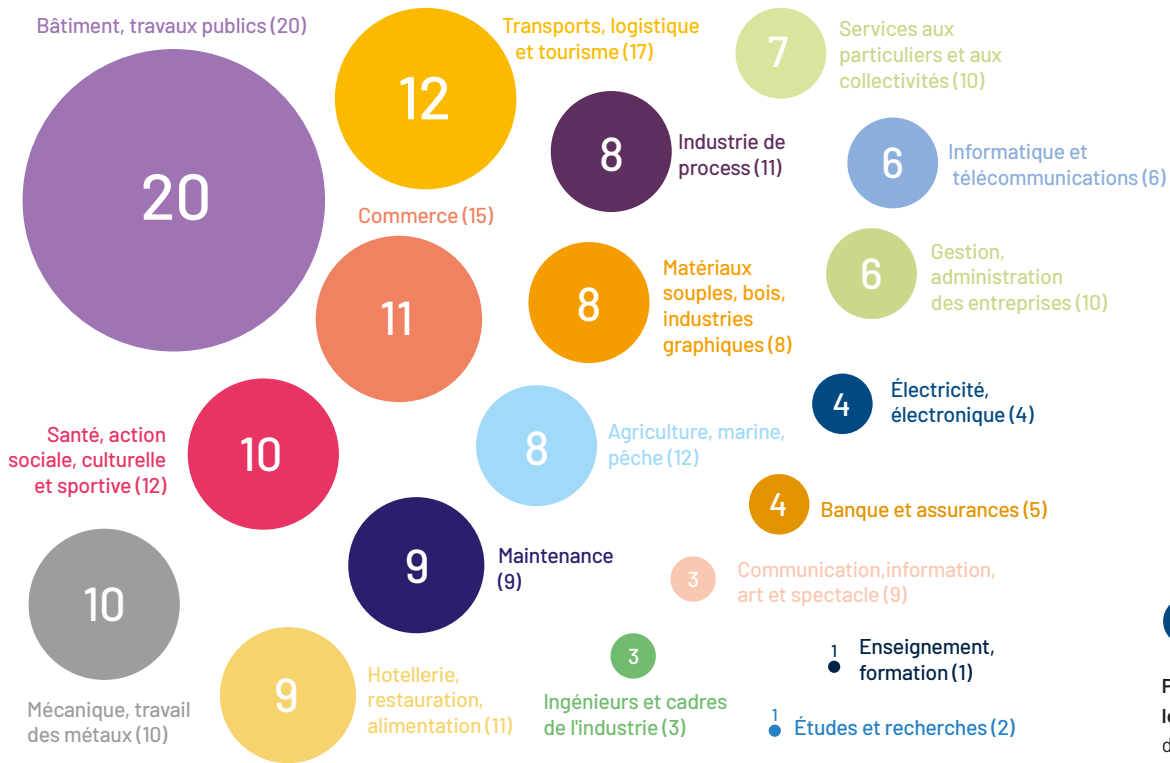
- En 2022, les **tensions sur le marché du travail régional continuent d'augmenter**. Elles se sont amplifiées par rapport à 2021, en nombre de métiers concernés comme en intensité, atteignant ainsi leur plus haut niveau depuis 2011 (première année de mesure des tensions).
- Une tendance qui s'observe également au niveau national, du fait de la reprise de l'activité économique, avec la levée complète des restrictions sanitaires, de la hausse des offres d'emploi couplée à une baisse de la demande d'emploi. Le marché du travail est également marqué par les départs à la retraite des dernières générations du baby-boom.
- Tous les domaines professionnels sont concernés par la hausse du niveau de tension, à l'exception du domaine « Informatique et télécommunications », qui reste toutefois à un niveau très élevé. Les tensions se sont particulièrement accentuées dans les domaines « Agriculture, marine, pêche », « Matériaux souples, bois, industries graphiques », « Hôtellerie, restauration, alimentation », « Industries de process » et « Santé, action sociale, culturelle et sportive » (Graphique 2).

140 métiers en tension dont 113 en tension forte

- À un niveau plus fin (nomenclature métiers FAP, en 225 postes), **8 métiers sur 10** apparaissent en tension forte ou élevée en région en 2022 (contre 7 sur 10 en 2021).
- Plus précisément, 140 métiers sont en tension (sur 175 observables). Parmi ceux-ci, **113 métiers sont en tension forte** (contre 93 en 2021).
- Ces métiers en tension représentent 67 % de l'emploi salarié régional. Dans leur globalité, ces métiers sont **majoritairement exercés par du personnel masculin** (54 % des salariés exerçant l'un des métiers en tension contre 49 % tous métiers). Le **niveau CAP-BEP** est un peu plus fréquent que dans l'ensemble de la population salariée (25 % contre 22 %). Sont également davantage représentés les **professions intermédiaires** ainsi que les **ouvriers** (respectivement 31 % et 27 % contre 29 % et 20 %).
- Ces caractéristiques sont notamment liées au fait que plusieurs métiers appartiennent à des domaines professionnels employant plus fréquemment des hommes, des ouvriers ou des personnes ayant un niveau CAP-BEP. Par exemple, les domaines « Bâtiment, travaux publics » et « Transports, logistique et tourisme » dans lesquels, respectivement 20 et 12 métiers sont en tension en 2022 (Graphique 1).

GRAPHIQUE 1

Nombre de métiers en tension (et nombre de métiers observables) par domaine professionnel



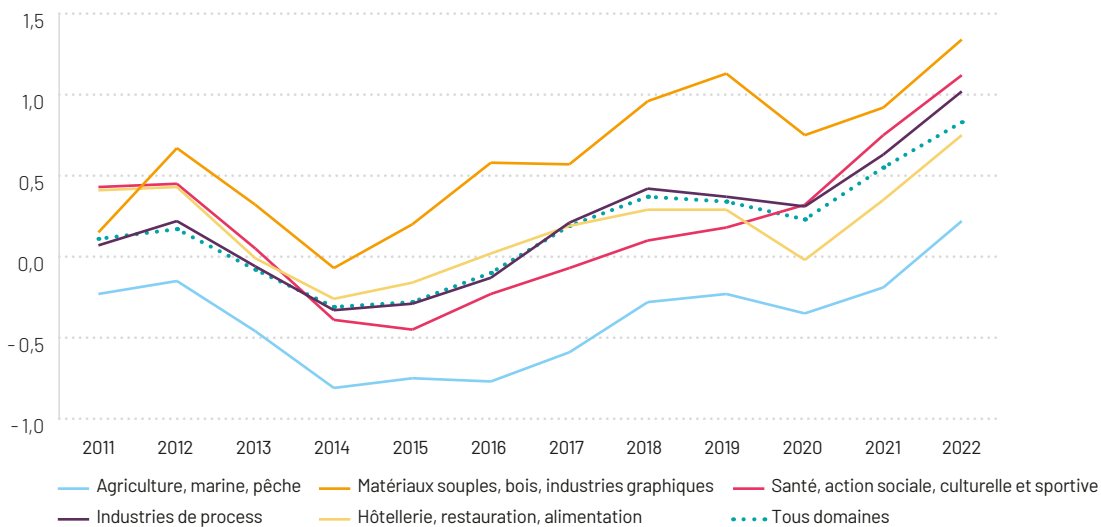
Lecture : 20 métiers du domaine « Bâtiment, travaux publics » (sur 20 observables) sont en tension en région en 2022.
Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2022 - Traitement Carif-Oref PACA.



Pour aller plus loin : un tableau de données complémentaires par métier est [disponible en ligne](#).

GRAPHIQUE 2

Évolution de l'indicateur de tension : les cinq domaines professionnels où il augmente le plus entre 2021 et 2022



Lecture : entre 2021 et 2022, l'indicateur synthétique de tension dans le domaine « Agriculture, marine, pêche » est passé de -0,19 à 0,22 ; ce qui montre une intensification des tensions.
Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2022 - Traitement Carif-Oref PACA.

Trois nouveaux métiers entrent dans le top 15

- Le top 15 réunit les métiers pour lesquels l'indicateur de tension affiche les scores les plus forts en région en 2022 (Tableau 1). Il reste globalement le même qu'en 2021, avec des tensions qui se sont fortement accentuées pour les ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres), les techniciens en mécanique et travail des métaux ainsi que les dessinateurs en mécanique et travail des métaux.
- Trois métiers font leur entrée dans le top 15, mais étaient déjà en tension forte en 2021 : **techniciens en électricité et en électronique ; infirmiers ; ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal**.
- En sortent, tout en demeurant en tension forte, les métiers suivants : ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement ; interprètes ; ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal.

56 métiers en tension persistante depuis 2011

- 56 métiers sont en tension de manière quasi continue depuis 2011. Parmi eux, **30 sont en tension** sur toute la période observée, soit **12 années consécutives**. Neuf d'entre eux figurent dans le top 15, comme les métiers d'**ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)**, de **techniciens en mécanique et travail des métaux** ou encore de **dessinateurs en mécanique et travail des métaux** ; trois métiers dont les tensions se sont également fortement intensifiées en un an.
- 26 métiers enregistrent des tensions à dix ou onze reprises sur la période. Deux d'entre eux sont également présents dans le top 15 : les autres ouvriers qualifiés de type industriel ainsi que les techniciens en électricité et en électronique.

3 métiers ne sont plus en tension en 2022

- Seulement trois métiers observés en tension en 2021 ne le sont plus en 2022 : ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement ; cadres et techniciens de la documentation ; charcutiers, traiteurs (métier qui n'est plus observable en 2022, du fait de la faiblesse des effectifs).

20 nouveaux métiers en tension en 2022

- À l'inverse, 20 métiers sont en tension en 2022 alors qu'ils ne l'étaient pas en 2021, dont **six métiers du domaine « Agriculture, marine, pêche »** et **cinq du « Commerce »**.
- Parmi ces nouveaux métiers en tension (selon le nouveau système d'observation), la moitié sont en tension pour la première fois depuis 2011. Il s'agit de métiers de l'agriculture (agriculteurs salariés ; maraîchers, horticulteurs salariés ; jardiniers salariés ; viticulteurs, arboriculteurs salariés), du commerce (employés de libre-service ; vendeurs en produits alimentaires ; vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage), de la logistique (ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention), des services aux collectivités (ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets) ou encore de l'action sociale, culturelle et sportive (professionnels de l'animation socioculturelle).
- Au final, 120 métiers en tension en 2021 le sont encore en 2022 (Graphique 3).

TABLEAU 1

Top 15 régional des métiers en tension en 2022

Code métier	Intitulé métier (FAP 225)	Nombre d'années en tension entre 2011 et 2022	Emploi salarié	Offres d'emploi diffusées	Demandeurs d'emploi	Part des projets jugés a priori difficiles
D6Z70	Techniciens en mécanique et travail des métaux	12	5 570	1 510	60	75 %
C2Z71	Dessinateurs en électricité et en électronique	7	690	1 420	70	45 %
B7Z91	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	12	9 970	24 870	1 540	84 %
D6Z71	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	12	1 310	4 460	280	89 %
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	12	19 270	36 660	2 540	72 %
E1Z47	Autres ouvriers qualifiés de type industriel	10	2 010	1 910	370	96 %
C2Z70	Techniciens en électricité et en électronique	11	5 630	1 340	110	84 %
L4Z81	Techniciens des services comptables et financiers	12	10 820	6 880	810	73 %
B2Z44	Couvreurs	12	410	1 790	240	80 %
B6Z72	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	12	1 000	3 840	440	78 %
V1Z80	Infirmiers	7	38 490	20 630	2 190	81 %
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	7	2 910	4 120	430	64 %
D1Z41	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	12	1 200	2 980	350	74 %
G1Z71	Techniciens experts	12	16 690	2 110	360	100 %
C0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	6	1 770	1 460	130	37 %
Total des 140 métiers en tension		-	1 123 530	892 780	314 520	67 %
Total tous métiers		-	1 681 130	1 025 780	459 920	63 %

En vert : métiers qui entrent dans le top 15 des métiers en tension en région en 2022 (par rapport à 2021).

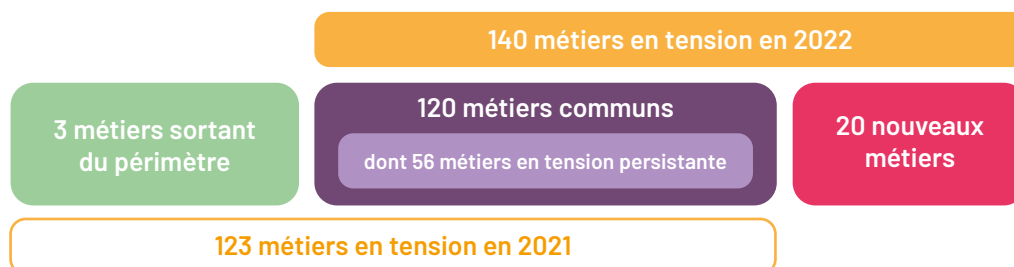
Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, Offres d'emploi diffusées en 2022, DEFM ABC au 31.12.2023); Insee (RP 2018-2022 millésimé 2020); France Travail (BMO 2023) - Traitement Carif-Oref PACA.



Pour aller plus loin : un tableau de données complémentaires par métier est disponible en ligne.

GRAPHIQUE 3

Évolution du périmètre des métiers en tension en région entre 2021 et 2022



Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2022 - Traitement Carif-Oref PACA.

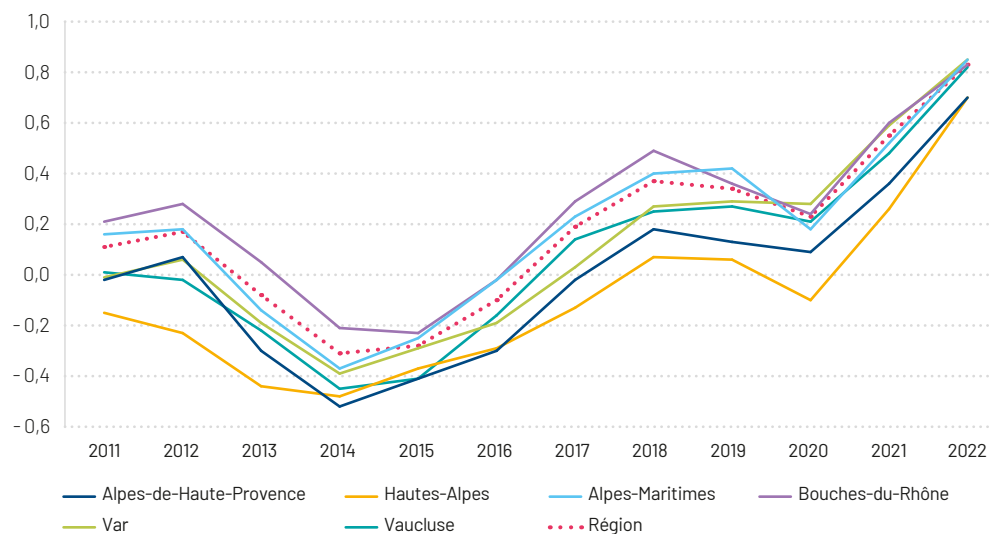


Quelles tensions dans les départements ?

Les tensions sur le marché du travail s'accroissent dans tous les départements de la région et atteignent leur plus haut niveau depuis 2011 (Graphique 4). Entre 2021 et 2022, le niveau de tension s'accroît de manière un peu plus prononcée dans les Hautes-Alpes mais reste le plus faible de la région, avec celui des Alpes-de-Haute-Provence. Les Alpes-Maritimes et le Var enregistrent quant à eux le niveau de tension le plus élevé en 2022, tout en restant proche du niveau régional.

GRAPHIQUE 4

Évolution de l'indicateur de tension entre 2011 et 2022, par département



Lecture : entre 2011 et 2022, l'indicateur synthétique de tension dans le Var est passé de - 0,01 à 0,85 ; ce qui montre un accroissement fort des tensions.
Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2022 - Traitement Carif-Oref PACA.

54 métiers sont en tension dans la plupart des départements de la région (hors territoires haut-alpins, pour lesquels les données ne sont pas toujours exploitables) et 20 métiers sont en tension dans les six départements (liste ci-après). Il s'agit principalement de métiers qui participent à l'économie présentielle et issus des domaines du « Bâtiment, travaux publics », « Transports, logistique et tourisme », « Hôtellerie, restauration, alimentation », « Services aux particuliers et aux collectivités » et « Santé, action sociale, culturelle et sportive ».

Les 20 métiers en tension dans tous les départements de la région

- Maçons
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
- Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics
- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement
- Conducteurs de transport en commun sur route
- Conducteurs et livreurs sur courte distance
- Conducteurs routiers
- Employés de libre-service
- Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration
- Cuisiniers
- Employés de l'hôtellerie
- Serveurs de cafés restaurants
- Coiffeurs, esthéticiens
- Employés de maison et personnels de ménage
- Aides à domicile et aides ménagères
- Agents de sécurité et de surveillance
- Agents d'entretien de locaux
- Aides-soignants
- Infirmiers
- Éducateurs spécialisés

Quelques métiers apparaissent en tension dans certains départements alors qu'ils ne le sont pas au niveau régional, voire dans aucun autre département. C'est le cas notamment pour les cadres de l'hôtellerie et de la restauration (en tension uniquement dans les Alpes-Maritimes) et les agents de services hospitaliers (ASH, uniquement en tension dans les Bouches-du-Rhône). D'autres métiers affichent des indicateurs de tension bien plus élevés dans certains départements qu'en région, à l'image des éducateurs spécialisés (dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes), des spécialistes de l'appareillage médical (dans les Alpes-Maritimes) ou encore des chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons (dans le Var). Ces disparités territoriales sont souvent liées aux spécificités des tissus économiques locaux et/ou aux décalages infrarégionaux entre offres et demandes d'emploi.

Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2022 - Traitement Carif-Oref PACA.



Pour aller plus loin :
des diagnostics pour chaque département ainsi qu'un tableau de données complémentaires paraîtront en juillet 2024.

2. Les facteurs contribuant à éclairer l'origine des tensions

Des tensions de natures différentes selon les métiers

- Les facteurs potentiels à l'origine des tensions sont divers et peuvent se cumuler (intensité des embauches, manque de main-d'œuvre disponible, conditions de travail contraignantes, non-durabilité de l'emploi, lien formation-emploi important... cf. définition en p.15).
- La plupart des domaines professionnels sont concernés par une intensité d'embauches élevée. D'autres facteurs peuvent contribuer aux tensions, comme par exemple, dans le domaine « Transports, logistique et tourisme » où les conditions de travail et la non-durabilité des emplois interviendraient davantage.
- Dans le domaine « Banque et assurances », le manque de main-d'œuvre disponible combiné à un lien formation-emploi important serait à l'origine des tensions.
- À l'échelle plus fine des métiers, pour les ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques par exemple, la forte intensité d'embauches est associée à un lien formation-emploi important (Graphique 5). Ce qui engendre un manque de main-d'œuvre disponible élevé malgré des conditions d'emploi et de travail plutôt favorables. Inversement, pour les employés de libre-service, l'exigence d'une formation spécifique est moindre et davantage de demandeurs d'emploi sont disponibles. Toutefois, les conditions de travail et la non-durabilité de l'emploi y sont moins favorables. Pour les ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement, les fortes tensions sont liées à des conditions de travail contraignantes, à un lien formation-emploi important, associés à un manque de main-d'œuvre disponible.
- Ces quelques exemples montrent qu'une analyse fine par métier est le plus souvent nécessaire, afin de caractériser la nature des tensions et de trouver des solutions pour y remédier. Le [tableau de données mis en ligne](#) fournit à cet effet des informations complémentaires sur les 140 métiers en tension.

Des synergies d'acteurs et d'actions plus souvent requises pour réduire les tensions

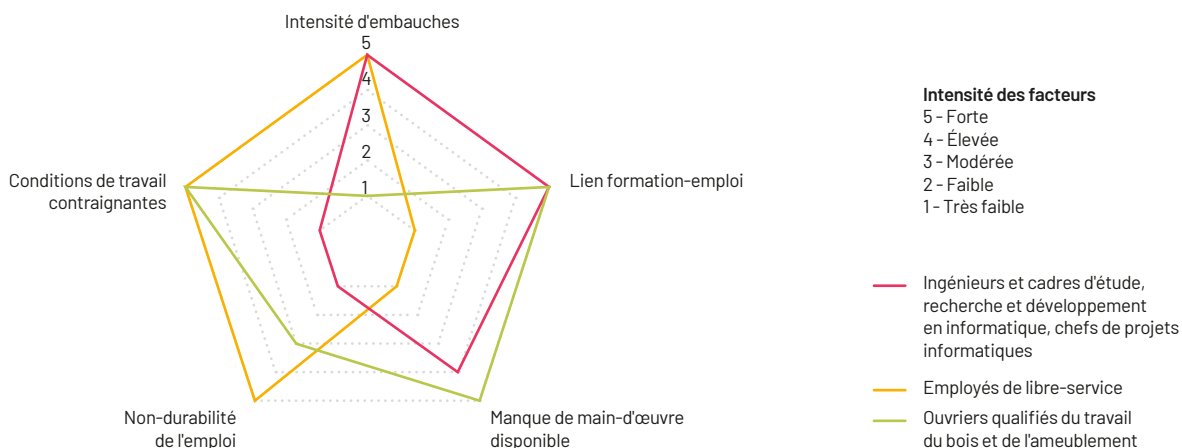
- Pour 24 métiers en tension en 2022, un seul facteur (parmi les cinq du système d'observation) pourrait être à l'origine des tensions. Des interventions ciblées, et de ce fait potentiellement opérantes à court/moyen terme, pourraient être envisagées pour ces métiers.
- Pour une majorité de métiers en tension, en revanche, les facteurs se cumulent : 49 métiers présentent deux facteurs de tension, 48 métiers en ont trois et 19 métiers en cumulent quatre ou cinq. Pour ces métiers, plusieurs leviers d'action sont à mobiliser conjointement, nécessitant une synergie et une coordination entre les acteurs.
- La définition de plan d'actions coordonnées et complémentaires est rendue d'autant plus nécessaire en 2022 que la situation de certains métiers se dégrade sur le marché du travail. Par rapport à 2021, c'est en effet la catégorie des métiers confrontés à trois facteurs potentiels de tension qui s'est la plus densifiée.

Des métiers dont la problématique se complexifie

- Parmi les 140 métiers en tension en 2022, 14 présentent ainsi un facteur potentiel de tension supplémentaire par rapport à 2021. Pour certains, l'intensité d'embauche se serait accrue. C'est notamment le cas pour les aides à domicile et aides ménagères ; les aides-soignants ; les infirmiers et les éducateurs spécialisés. Pour d'autres, comme les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction ; les dessinateurs en mécanique et travail des métaux ou les spécialistes de l'appareillage médical, c'est le manque de main-d'œuvre disponible qui deviendrait un facteur supplémentaire de tension.

GRAPHIQUE 5

Facteurs potentiels à l'origine des tensions : trois métiers illustrant la diversité des profils



Note : les facteurs explicatifs ne déterminent pas le niveau de tension mais permettent de l'éclairer. Plus sa valeur est élevée, plus le facteur est susceptible de participer à la tension.
Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2022 - Traitement Carif-Oref PACA.



Un diagnostic et des pistes d'action au plus près des réalités de terrain : une nécessaire approche fine par métier

De manière ciblée, les diagnostics approfondis, conduits par le Carif-Oref en 2023 sur sept métiers en tension*, font apparaître des enjeux emploi-formation spécifiques et dont la combinaison est variable d'un métier à l'autre.

- **Préparateurs en pharmacie**, des enjeux liés : à la formation et à l'évolution des compétences ; à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre ; à la GRH et à la qualité de vie au travail.
- **Opticiens-lunetiers et audioprothésistes**, des enjeux liés : à l'évolution des compétences et au besoin de main-d'œuvre ; à l'attractivité du métier et à la fidélisation des salariés ; à la formation et à l'insertion professionnelle.
- **Ingénieurs et cadres technico-commerciaux**, des enjeux liés : à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre ; à l'évolution des compétences et à la formation ; à la GRH et au maintien dans l'emploi.
- **Techniciens en mécanique et travail des métaux**, des enjeux liés : à la formation et au besoin de compétences ; à l'attractivité du métier et des formations ; à l'insertion, la reconversion professionnelle et au transfert de compétences.
- **Conducteurs d'engins agricoles et forestiers**, des enjeux liés : à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre ; à la formation et au besoin de compétences ; à la sécurisation des parcours et à la qualité de vie au travail.
- **Agents de sécurité et de surveillance**, des enjeux liés : à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre ; à la formation et au besoin de compétences ; à la GRH et à la fidélisation de la main-d'œuvre.
- **Cuisiniers et chefs cuisiniers**, des enjeux liés : à la formation et au besoin de compétences ; à l'attractivité du métier et à l'insertion professionnelle ; à la GRH, au recrutement et à la fidélisation de la main-d'œuvre.

* <https://publications.cariforef-provencealpescoatedazur.fr/Diagnostics-metiers-en-tension>

Une intensification des embauches

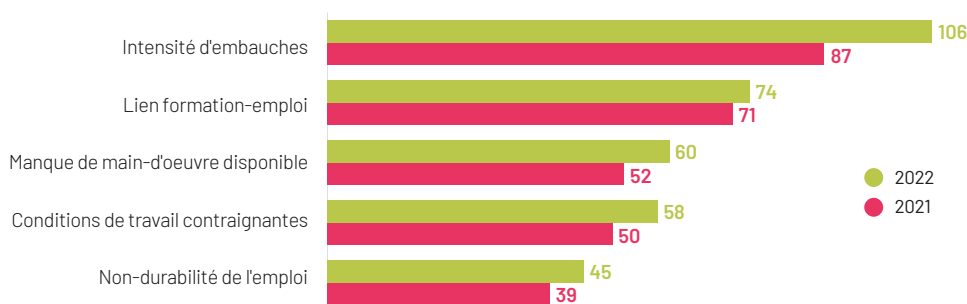
- La reprise de l'activité économique au sortir de la crise sanitaire s'est confirmée en 2022. Avec des offres d'emploi et des embauches qui ont poursuivi leur progression, la hausse des tensions sur le marché du travail serait principalement liée à l'intensité d'embauches et au manque de main-d'œuvre disponible, dont les niveaux s'amplifient notablement entre 2021 et 2022 (particulièrement dans l'« Hôtellerie, restauration, alimentation »).
- L'intensité d'embauches apparaît ainsi de plus en plus comme l'un des facteurs prépondérants dans la caractérisation des tensions. Elle interviendrait au final dans plus de 7 métiers en tension sur 10 en 2022 (Graphique 6). Le lien formation-emploi conserve un rôle important pour la moitié des métiers en tension, témoignant toujours de besoin de formations ou de compétences spécifiques pour exercer ces métiers.

Pour les nouveaux métiers en tension, des facteurs principalement liés à l'offre

- Pour les 20 nouveaux métiers en tension en 2022 par rapport à 2021, ce sont les facteurs liés à l'offre qui semblent principalement à l'origine des tensions : volume d'offres d'emploi, qualité des emplois offerts ou projetés, conditions de travail proposées... Ainsi, avec 14 métiers concernés sur 20, c'est l'intensité d'embauches (voire leur intensification) qui interviendrait prioritairement, isolément ou en plus d'autres facteurs. Viendraient ensuite la non-durabilité de l'emploi (12 métiers concernés) et les conditions de travail contraignantes (9 métiers concernés).
- Les facteurs intrinsèques au métier (intensité du lien formation-emploi) ou liés à la demande d'emploi (manque de main-d'œuvre disponible), plus structurels que conjoncturels, apparaissent comme secondaires dans ces évolutions annuelles (avec respectivement 5 et 4 métiers concernés).

GRAPHIQUE 6

Contribution des facteurs de tension (en nombre de métiers) en 2021 et 2022



Lecture : sur les 140 métiers en tension en 2022, 106 sont concernés par une intensité d'embauches forte ou élevée (isolément ou conjointement à d'autres facteurs). C'était le cas de 87 métiers en 2021 (sur les 123 en tension).

Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2021-2022 - Traitement Carif-Oref PACA.



De fortes évolutions des tensions après la crise sanitaire

Entre 2019 et 2022, les tensions sur le marché du travail se sont fortement accrues et le nombre de métiers concernés est passé de 111 à 140.

Parmi les dix métiers dont la tension a le plus augmenté entre 2019 et 2022 (liste ci-après), six sont relatifs au domaine de l'industrie, principalement sur des niveaux d'ouvriers.

Il s'agit en premier lieu des techniciens en mécanique et travail des métaux, dont la tension déjà forte en 2019 s'est intensifiée en 2022. Il devient le métier le plus en tension en 2022 en région et sa tension est persistante sur toute la période observée (12 années).

Les tensions ont également fortement progressé pour trois autres métiers apparaissant dans le top 15 des métiers les plus en tension en 2022. Celles-ci sont liées notamment à une intensité d'embauches grandissante. Il s'agit des autres ouvriers qualifiés de type industriel (qui assurent la conduite d'équipements de conditionnement, dans les industries de process, et la préparation de matières et de produits industriels), des ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires et des infirmiers.

Le niveau de tension chez les professionnels de l'orientation progresse également (métier apparu en tension pour la première fois en 2021). Les interprètes, dont les volumes d'emplois ou d'offres ne permettent pas une analyse fine chaque année, affichent la 2^e hausse la plus importante de l'indicateur de tension.

Les 10 métiers dont la tension a le plus augmenté entre 2019 et 2022

- Techniciens en mécanique et travail des métaux
- Interprètes
- Autres ouvriers qualifiés de type industriel
- Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires
- Infirmiers
- Professionnels de l'orientation
- Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal
- Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique
- Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition
- Agents administratifs des transports

À l'opposé, parmi les dix métiers dont la tension a le plus diminué entre 2019 et 2022 (liste ci-après), tous sont de niveaux qualifiés voire très qualifiés (ingénieurs ou cadres). Leur situation s'est globalement améliorée et la plupart ne sont plus en tension en 2022, à l'exception de trois métiers : les ingénieurs et cadres des télécommunications, les professions intermédiaires commerciales et les photographes.

Ce sont les ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement qui ont vu leur tension la plus diminuer entre 2019 et 2022. Ce métier, en tension forte en 2019, n'est plus en tension en 2022. Malgré une forte intensité d'embauches, le manque de main-d'œuvre disponible ne semble plus être un facteur de tension pour ce métier.

Les 10 métiers dont la tension a le plus diminué entre 2019 et 2022

- Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
- Cadres des assurances
- Ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture
- Cadres et techniciens de la documentation
- Cadres des magasins
- Cadres et maîtres d'équipage de la marine
- Ingénieurs et cadres des télécommunications
- Pilotes d'installation lourde des industries de transformation
- Photographes
- Professions intermédiaires commerciales

Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2022 - Traitement Carif-Oref PACA.





Pistes d'action préconisées

Les **caractéristiques intrinsèques aux différents métiers**, telles que l'intensité du lien formation-emploi – et plus largement, les qualifications requises (expérience, mise à jour des connaissances, habiletés physiques, manuelles ou en relations interpersonnelles) – ou encore, les activités conduites et, dans une certaine mesure, les conditions de travail associées à leur exercice (efforts déployés, responsabilités assumées, conditions physiques/psychologiques, risques rencontrés...), peuvent **être accompagnées et soutenues par les acteurs**, notamment par le biais de la **formation initiale et continue**, par des **plans de prévention et d'action contre les risques professionnels et psychosociaux...**

Quant aux **conditions relevant de l'environnement direct ou indirect de travail**, elles doivent **être améliorées** à plus ou moins long terme et relèvent de **différents niveaux d'intervention** : management de l'entreprise ; ressources mises à disposition par l'employeur, par les partenaires sociaux, par la collectivité, par les opérateurs de l'emploi, du développement économique, de la formation et de l'orientation professionnelles...

Ainsi, les différentes catégories de métiers évoquées précédemment renvoient à plusieurs axes d'interventions, dont la mise en œuvre et la complémentarité doivent s'adapter à la diversité des situations, tels que :

- **Ajuster 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, équilibres territoriaux entre main-d'œuvre disponible et opportunités d'emploi).
- **Accompagner les 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)**...
- **Rénover les pratiques de GRH par les entreprises** à travers : la professionnalisation des dirigeants et managers de proximité ; la mise en œuvre de principes, d'outils de GRH et de dialogue social ; la construction de nouvelles stratégies en matière de modalités d'exercice de l'activité, d'organisation du travail, de salaires, de perspectives de carrière ; de politiques de développement des compétences, d'intégration des nouveaux entrants, de transmission intergénérationnelle des savoir-faire ; la valorisation de la marque employeur et des entreprises apprenantes, mixtes, inclusives...
- **Rendre plus attractifs les métiers et les emplois** par : l'amélioration des conditions de travail (salaires, accès à la formation, perspectives professionnelles, prise en compte des freins périphériques liés à la mobilité, au logement, à la garde d'enfant...) et des conditions de formation (plateaux techniques de formation, équipements pédagogiques modernisés...) ; la rénovation de l'information métier (lisibilité des attentes en termes de compétences attendues techniques et de savoir-être, valorisation des évolutions techniques, technologiques, des innovations liées aux équipements individuels et aux matériaux, des enjeux de transition environnementale ou numérique) ; la transmission par l'expérience (démonstration, simulation, mise en situation professionnelle) et par le témoignage de professionnels (partenariat école-entreprise, plus grande ouverture des établissements scolaires aux secteurs d'activité, reconversion des salariés vers le métier de formateur...).
- **Sécuriser les parcours professionnels, d'insertion et de formation** par le maintien de l'employabilité des salariés, le développement de perspectives d'emplois durables, une ingénierie de parcours coconstruite entre les entreprises et les opérateurs du service public de l'emploi, une priorisation des modalités de formation favorisant une immersion dans l'entreprise (contrats d'apprentissage, stages...), une attention portée aux projets et appétences des jeunes et des actifs (pour éviter les décrochages liés au caractère trop prescriptif des formations...).
- **Favoriser les rapprochements entre acteurs économiques et décideurs publics** par l'intégration des entreprises et de leurs représentants (Branches professionnelles, OPCO...) dans un écosystème régional et infrarégional favorable au développement de synergie, à l'articulation des actions et des moyens (actions de développement de l'emploi et des compétences ADEC, contrats d'objectifs sectoriels COS, consortium, réseaux pérennes d'acteurs...) ; par la valorisation et la mutualisation des outils existants...

Nomenclature et champ d'observation

La **nomenclature métier** utilisée est celle des familles professionnelles (FAP 2009). Cette nomenclature permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, France Travail, Dares...). Elle comporte 22 domaines professionnels se décomposant en 225 familles professionnelles détaillées (niveau le plus fin utilisé dans cette publication, sous la terminologie « métiers »).

Certains métiers sont exclus de l'analyse des tensions, faute de couverture suffisante par les différentes sources mobilisées (par exemple : les indépendants dans le domaine agricole, les métiers de la fonction publique, les dirigeants d'entreprise, médecins et assimilés). Afin de rendre l'approche statistique la plus fiable possible, des seuils quantitatifs sont également appliqués dans le calcul de l'indicateur synthétique de tension, pouvant ainsi réduire le nombre de métiers observables selon les territoires.

La mesure des tensions

Les données sur les tensions présentées dans ce document sont issues du **dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail**, développé et consolidé au national par la Dares (service études du ministère du Travail) et France Travail. Ce dispositif permet d'avoir un **indicateur synthétique** de tension pour chaque métier, qui prend en compte, les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, le rapport entre offres et demandes d'emploi et la facilité des demandeurs d'emploi à retrouver un emploi. Cet indicateur est accompagné d'indicateurs complémentaires éclairant les **facteurs de tension** (conditions de travail, conditions d'emploi, manque de main-d'œuvre, lien emploi-formation...).

Les facteurs potentiels de tension

Cinq indicateurs complémentaires issus du dispositif de mesure des tensions sont utilisés ici :

- **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 salarié).
- **Lien formation-emploi** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de spécialités de formation initiale ou continue susceptibles d'alimenter le métier concerné ainsi que la part des non-diplômés dans le métier sont restreints.
- **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 salarié).
- **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...).
- **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.

Pour aller plus loin

Documents de la Dares :

Note méthodologique sur les indicateurs de tension.

« Les tensions sur le marché du travail en 2022 », Dares *Résultats* n° 59, novembre 2023.

Études et outils du Carif-Oref :

Diagnostiques métiers en tension (13 diagnostics parus à ce jour).

123 métiers en tension en région, en 2021, « Diagnostiques métiers en tension », n° spécial, mai 2023.

Benchmark extrarégional : initiatives remarquables pour lever les tensions de recrutement, décembre 2023.

Indicateurs de tension par métier dans les outils de datavisualisation Mét@for (rubrique « Qui recherche un emploi dans ce métier en région ? » / zoom « Pour en savoir plus sur les tensions de recrutement ») et Dat@décision secteur (rubrique « Principaux métiers »).



Diagnostics métiers en tension : n° spécial

140 métiers en tension en région, en 2022

Depuis la mise en place de la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et France Travail, le Carif-Oref dresse chaque année un panorama des tensions sur le marché du travail régional. Le premier panorama exhaustif (*Les Métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension*, « Panorama », n° 3, juin 2021) marquant le point de départ d'une observation régulière.

Ce 2^e numéro spécial, inscrit dans la série de publications sur les métiers en tension, livre une lecture dynamique des tensions en 2022 et des évolutions constatées entre autres depuis 2019. Il identifie les causes potentielles de difficultés de recrutement et souligne les grands enjeux qui prévalent globalement en région. Il s'articule aux différents travaux menés par le Carif-Oref dans le cadre de sa mission d'observation des métiers en tension (diagnostics par métiers, benchmark, diagnostics départementaux, indicateurs de tension par métier dans les outils de datavisualisation...). Il est également accompagné d'un tableau complémentaire en ligne.

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud

Conception - PAO
www.gachwell.com
www.annachaldjian.com

Juin 2024