



Diagnostics métiers en tension : n° spécial

123 métiers en tension en région, en 2021

Le présent diagnostic est un numéro spécial de la nouvelle série de publications du Carif-Oref, consacrée aux métiers en tension. Il porte sur l'ensemble des 123 métiers en tension dénombrés en 2021 en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Ces métiers sont exercés par 6 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 (intensité, métiers concernés, persistance dans le temps...), profil général des actifs dans ces métiers, facteurs de tension éclairant l'origine de ces difficultés de recrutement... Il permet d'actualiser, de manière synthétique, le premier panorama exhaustif des tensions sur le marché du travail régional¹ : *Les Métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension*, paru en 2021 et basé sur des données provisoires de l'année 2019². L'ensemble des évolutions repérées dans le présent document souligne l'intérêt d'une observation pérenne des tensions et de leurs fluctuations annuelles.

Chiffres-clés emploi-formation en région

991 000 salariés exercent un des 123 métiers en tension en région (soit 60 % 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 (31 %).
- 85 % des emplois en CDI et 17 % à temps partiel (comme tous métiers).
- 32 % de professions intermédiaires (29 %), 28 % d'employés (35 %), 26 % d'ouvriers (20 %), 14 % de cadres et professions intellectuelles supérieures (17 %).
- 39 % ont un niveau de diplôme supérieur au bac (41 %), 25 % un niveau CAP-BEP (23 %), 20 % un niveau bac (21 %), 16 % n'ont pas de diplôme (15 %).



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

252 800 demandeurs d'emploi pour ces métiers

- 34 % ont un niveau CAP-BEP (30 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi), 27 % un niveau supérieur au bac (31 %), 22 % un niveau bac (23 %), 18 % n'ont pas de diplôme (16 %).



Des difficultés de recrutement importantes

- 188 000 projets de recrutement en 2022, dont 68 % jugés *a priori* difficiles par les employeurs.
- 45 métiers en tension, communs à la plupart des départements de la région (hors territoires hauts-alpins, pour lesquels les données ne sont pas toujours exploitables).
- Et 11 métiers en tension communs aux six départements.



Des enjeux emploi-formation liés à :

- l'intensité des embauches³
- 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

¹ *Les Métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension*, « Panorama », n° 3, Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, 2021.

² Publication basée sur des données provisoires de l'année 2019. Elles ont été par la suite révisées (cf. Définition 2 page 5).

³ Cf. Définition 4 page 8.

GRAPHIQUE 1

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



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

1. Les métiers en tension en 2021 en région

123 métiers en tension dont 93 en tension forte



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

- En 2021, les tensions sur le marché du travail régional se sont amplifiées par rapport à 2019, en nombre de métiers concernés comme en intensité. 123 métiers sont ainsi en tension forte ou élevée en région (sur 175 observables, cf. Définition 3), soit 7 métiers sur 10 en tension. Parmi ceux-ci, 93 métiers sont en tension forte contre 75 en 2019.
- Dans leur globalité, ces métiers sont majoritairement exercés par du personnel masculin (54 % des salariés exerçant l'un des métiers en tension sont des hommes contre 49 % tous métiers). Le niveau CAP-BEP est un peu plus fréquent que dans l'ensemble de la population salariée (25 % contre 23 %). Sont également davantage représentés les professions intermédiaires ainsi que les ouvriers (respectivement 32 % et 26 % contre 29 % et 20 %).
- Ces caractéristiques sont notamment liées à la nature des domaines professionnels les plus concernés par cette problématique, à savoir pour les cinq premiers (cf. Graphique 1) : bâtiment, travaux publics ; transports, logistique et tourisme ; mécanique, travail des métaux ; hôtellerie, restauration, alimentation ; maintenance (domaines qui comptent, parmi leurs salariés, entre 60 % et 92 % d'hommes et pour lesquels la part du niveau CAP-BEP se situe entre 11 et 16 points au-dessus de la valeur tous métiers).
- Les 19 domaines professionnels observés (cf. Définition 3) sont toutefois tous concernés (comme en 2019) mais à des échelles très variables.

De nouveaux métiers, notamment industriels, entrent dans le top 15

- Le **top 15** réunit les métiers en tension pour lesquels l'indicateur de tension affiche les scores les plus forts en région en 2021 (cf. Tableau 1). Au global, il a évolué pour moitié dans sa structure depuis 2019. **Sept métiers notamment industriels apparaissent** dans ce classement. **En sortent**, tout en demeurant pour la plupart en tension forte, les métiers suivants : géomètres ; techniciens en électricité et en électronique ; ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques ; carrossiers automobiles ; mécaniciens et électroniciens de véhicules ; ingénieurs et cadres des télécommunications ; aides à domicile et aides ménagères.

56 métiers en tension persistante depuis 2011

- **56 métiers** sont en tension de manière quasi continue depuis 2011. Ce périmètre est constant par rapport aux observations conduites en 2019 et en 2020.
- Parmi ceux-ci, **30 sont en tension** sur toute la période observée, soit **11 années consécutives**. Neuf d'entre eux figurent dans le top 15, comme les métiers de **techniciens en mécanique et travail des métaux** ou d'**ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques**. Ces métiers sont donc dans une situation particulièrement critique tant en durée qu'en intensité, au regard de ce déséquilibre.
- À un degré légèrement moindre, **26 métiers** enregistrent ces tensions à **neuf ou dix 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 **ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement**.

9 métiers ne sont plus en tension en 2021 par rapport à 2019

- Seulement **neuf métiers** observés en tension en 2019 ne le sont plus en 2021 dont deux ne sont plus observables à cette date⁴ (cf. Définition 3).
- Il s'agit des métiers suivants : ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture (*) ; charpentiers (métal) (*) ; autres ouvriers non qualifiés de type industriel ; pilotes d'installation lourde des industries de transformation ; agents et hôtesse d'accompagnement ; cadres des assurances ; vendeurs en gros de matériel et équipements ; professions intermédiaires commerciales ; cadres de l'hôtellerie et de la restauration.

21 nouveaux métiers en tension en 2021

- À l'inverse, **21 métiers** sont en tension en 2021 alors qu'ils ne l'étaient pas en 2019 (cf. Zoom 1). Ce qui, comme les constats précédents, soulignent l'intérêt d'une observation pérenne des tensions et de leurs fluctuations annuelles (cf. Graphique 2).
- Parmi ces métiers, six sont en tension pour la première fois depuis 2011. Ce sont : les **ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction** ; les **techniciens de la banque** ; les **aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration** ; les **serveurs de cafés restaurants** ; les **agents d'entretien de locaux** ; les **professionnels de l'orientation**.
- Au final, **102 métiers** apparaissent en tension en 2019 et en 2021 (cf. Graphique 3).

⁴ Les métiers qui ne sont plus observables en 2021 sont indiqués par le signe : (*).

TABLEAU 1

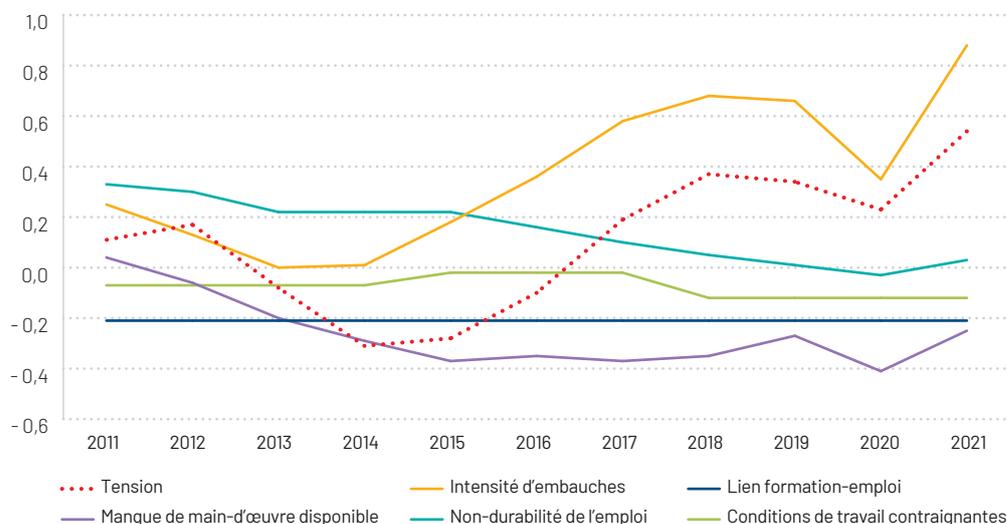
Top 15 régional des métiers en tension en 2021

Code métier	Intitulé métier (FAP 225)	Nombre d'années en tension entre 2011 et 2021	Emploi salarié	Offres d'emploi diffusées	Demandeurs d'emploi	Part des projets jugés <i>a priori</i> difficiles
D6Z70	Techniciens en mécanique et travail des métaux	11	5 520	1 030	50	77%
C2Z71	Dessinateurs en électricité et en électronique	6	680	1 260	80	87%
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	11	18 000	38 480	2 170	73%
B2Z44	Couvreurs	11	500	1 680	220	91%
E1Z47	Autres ouvriers qualifiés de type industriel	9	1 940	1 240	360	91%
D6Z71	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	11	1 300	3 430	280	72%
B6Z72	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	11	960	3 360	440	79%
B7Z91	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	11	9 710	19 880	1 500	64%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	6	2 840	3 190	390	65%
G1Z71	Techniciens experts	11	16 200	1 920	340	73%
D0Z20	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	11	1 270	2 620	340	71%
C0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	5	1 750	1 300	130	62%
L4Z81	Techniciens des services comptables et financiers	11	10 600	5 060	810	71%
U0Z81	Interprètes	1	380	90	540	100%
F3Z41	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	9	1 650	190	70	89%

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.
En rouge : les métiers déjà présents dans le top 15 régional en 2019.

GRAPHIQUE 2

Évolution des tensions sur le marché du travail et de leurs facteurs potentiels depuis 2011



Source : Dares, Pôle emploi - Métiers en tension 2021 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.
Lecture : entre 2019 et 2021, l'indicateur synthétique de tension régional passe de 0,34 à 0,54, ce qui montre une intensification des tensions. L'indicateur du lien formation-emploi, structurel, a été calculé une fois sur la période 2011-2021 et prend la valeur unique de - 0,21.

Définition 1 : L'indicateur synthétique de tension

La Dares et Pôle emploi ont élaboré en 2021 un **nouveau dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail**. Ce dispositif porte sur l'ensemble des offres diffusées en ligne et remplace le précédent indicateur, interrompu en 2017, qui s'appuyait sur les seules offres collectées par Pôle emploi. L'approche renouvelée des tensions se fonde désormais sur un indicateur synthétique prenant en compte **trois notions** : 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. Celles-ci s'appuient respectivement sur les trois composantes statistiques suivantes :

- La **part des projets de recrutements anticipés comme difficiles** par les employeurs (d'après l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO)) ;
 - Le **rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne**, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par Pôle emploi et le **flux de demandeurs d'emploi** inscrits en catégorie A (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi) ;
 - Le **taux d'écoulement de la demande d'emploi**, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi).
- Ces composantes comptent respectivement pour 50 %, 30 % et 20 % de l'indicateur synthétique.

Définition 2 : Des données 2019 révisées en 2022

De **nouvelles données millésimées 2019** ont été consolidées par la Dares en 2022. Tirant enseignement de l'incidence de la crise sanitaire et économique de 2020 sur les données conjoncturelles, elles tiennent compte de **deux enquêtes annuelles BMO successives** au lieu d'une seule. Les données publiées par le Carif-Oref dans le panorama régional avant cette date sont donc à considérer avec nuance en tenant compte de cette révision (par exemple : au plan régional, 111 métiers étaient en tension en 2019 en données révisées pour 101 en données provisoires).

Définition 3 : Un périmètre d'observation défini par la Dares

Le périmètre d'observation de la présente analyse tient compte de **deux aspects** :

- **Certains métiers** (par exemple : indépendants dans le domaine agricole, dirigeants d'entreprise, médecins et assimilés) et **trois domaines professionnels** au complet (artisanat ; administration publique, professions juridiques, armée et police ; politique, religion) sont **exclus de l'analyse des tensions, faute de couverture suffisante par les différentes sources mobilisées** ;
- Des **seuils quantitatifs** sont calibrés à l'initiative de la Dares, selon le zonage géographique, **par grandes dimensions** impliquées dans le calcul des tensions (nombres de demandeurs d'emploi, d'offres d'emploi et de projets de recrutement) et ce, afin de **rendre l'approche statistique la plus fiable possible**. Au total, au niveau de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur, **175 métiers** (contre 170 en 2019) et **19 domaines professionnels** sont observables en 2021 (respectivement au niveau le plus fin (en 225 postes) et le plus agrégé (en 22 postes) des familles professionnelles).

GRAPHIQUE 3

Évolution du périmètre des métiers en tension en région entre 2019 et 2021



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

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

Pour les 123 métiers en tension en région, les facteurs potentiels à l'origine des tensions sont divers et peuvent se cumuler. Ces indicateurs quantitatifs ou qualitatifs permettent de caractériser les métiers et éclairent la nature des tensions qui s'exercent sur eux au sein du marché du travail. Malgré la diversité des situations, de grandes tendances se dégagent.

21 métiers en tension renvoient à un seul facteur de tension

- Pour ces **21 métiers** (contre 23 en 2019) des **interventions ciblées** et relativement opérantes à moyens termes pourraient être envisagées en fonction des marges de manœuvre des parties prenantes. Dans cette première catégorie relativement restreinte, le **facteur** à l'origine des difficultés de recrutement serait principalement lié à un **déséquilibre quantitatif** entre les volumes d'offres et de demandes qui transitent sur le marché du travail et le nombre de salariés en emploi.
- Pour dix métiers, c'est en effet l'**intensité des embauches** (cf. Définition 4) qui constituerait un facteur déterminant des tensions observées. Le flux d'offres d'emploi et les projets de recrutement anticipés par les employeurs sont importants au regard des effectifs salariés en région. Cela concerne : les **interprètes** ; les **agents immobiliers, syndics** ; les **formateurs** ; les **télévendeurs** ; les **responsables logistiques (non-cadres)** ; les **représentants auprès des particuliers** ; les **employés de maison et personnels de ménage** ; les **employés et opérateurs en informatique** ; les **cadres et techniciens de la documentation** ; les **agents de sécurité et de surveillance**.
- Pour sept métiers, c'est le **manque de main-d'œuvre disponible** qui interviendrait. Il s'agit des métiers de : **techniciens experts** ; **techniciens des industries de process** ; **agents administratifs des transports** ; **agents de maîtrise en entretien** ; **attachés commerciaux** ; **techniciens des services administratifs** ; **maîtrise des magasins**.
- Avec les quatre derniers métiers compris dans cette catégorie, c'est en revanche une problématique d'**ordre qualitatif** qui se poserait. Concernant les **ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir** et les **journalistes et cadres de l'édition**, deux métiers où le **lien entre formation et emploi** est fort, il s'agirait d'un déséquilibre entre le profil de formation et de compétences recherché par les employeurs et celui détenu par les demandeurs d'emploi. Concernant les **agents d'entretien de locaux**, c'est la **non-durabilité de l'emploi** qui concourrait aux tensions (à savoir plus précisément pour ce métier, la part importante des temps partiels et des CDD de courtes durées). Enfin, pour les **ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques**, les **conditions de travail contraignantes** seraient à l'origine des tensions (en particulier les risques chimiques, mécaniques, visuels liés à la précision du travail et les impératifs de délai dont font état les documents de prévention des risques professionnels ou ceux décrivant l'activité).



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

48 métiers en tension cumulent deux facteurs de tension

- Cette deuxième catégorie renvoie à des cas plus complexes, mais aussi les **plus répandus**, où les métiers cumulent deux facteurs de tension.
- Malgré la **variété des situations** observées dans cette catégorie, l'origine des difficultés de recrutement serait principalement liée à une intensité forte ou élevée du **lien entre formation et emploi** conjuguée à une problématique d'ordre quantitatif.
Parmi ces **48 métiers**, 30 requièrent en effet un **profil de formation ciblé** en termes de spécialité de formation et font dans le même temps face, soit à un **manque de main-d'œuvre disponible** (pour 15 d'entre eux), soit à une **intensité d'embauches** importante (pour 14 d'entre eux). Les **techniciens des services comptables et financiers**, les **infirmiers** ou les **techniciens en électricité et en électronique** correspondent notamment au premier cas. Les **dessinateurs en mécanique et travail des métaux**, les **plombiers, chauffagistes** ou les **juristes** correspondent, entre autres, au second cas. Dans le cas unique des **maîtres d'hôtel**, l'intensité du lien formation-emploi se conjugue à des conditions de travail contraignantes.
- Dans une moindre mesure, huit métiers cumulent des **conditions de travail contraignantes**, soit avec une **intensité d'embauches** importante (comme les **agents qualifiés de traitement thermique et de surface** ou les **ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement**), soit avec un **manque de main-d'œuvre disponible** (comme les **agents d'exploitation des transports**).
- Enfin, sept métiers sont confrontés à une **non-durabilité de l'emploi** associée notamment à une **intensité d'embauches** importante. Cela concerne les **assistantes maternelles**, les **conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics** ou les **employés de l'hôtellerie**. Dans le cas unique des **responsables magasinage**, la **non-durabilité de l'emploi** se conjugue à un **manque de main-d'œuvre disponible**.

36 métiers en tension cumulent trois facteurs de tension

- Cette troisième catégorie renvoie à des cas encore plus complexes mais en proportion légèrement moindre que la précédente où les métiers cumulent trois facteurs de tension.
- L'**intensité des embauches** apparaît comme le facteur commun à la plupart de ces métiers (31 métiers concernés sur 36) suivi de l'intensité du **lien entre formation et emploi** (23 métiers concernés) et des **conditions de travail contraignantes** (23 métiers concernés). À titre d'exemple, les métiers de **chefs cuisiniers** et de **boulangers, pâtisseries** cumulent ces trois facteurs de tension.
- Le **manque de main-d'œuvre disponible** et la **non-durabilité de l'emploi** n'interviendraient que dans moins de la moitié des cas (avec respectivement 16 et 15 métiers concernés). Par ailleurs, ces deux facteurs ne se combinent que pour deux métiers (en supplément de conditions de travail contraignantes) : les **conducteurs de transport en commun sur route** et les **autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes)**. Ces exemples relativement clairsemés tendraient à montrer les efforts déployés par les employeurs pour offrir des conditions d'emploi relativement stables quand la main-d'œuvre se fait rare sur le marché du travail (N.B. : sur les 123 métiers en tension, seuls sept cumulent ces deux facteurs isolément ou en plus d'autres facteurs).

18 métiers en tension cumulent quatre à cinq facteurs de tension

- En 2021, la situation des métiers en tension se complexifient. Pour les **18 métiers** relevant de cette dernière catégorie, **plusieurs leviers d'action** devraient être mobilisés conjointement, nécessitant une synergie et une coordination entre les acteurs. En 2019, seuls 12 métiers cumulaient quatre facteurs de tension.
- Ces métiers ont tous en commun une **intensité importante des embauches et des conditions de travail contraignantes**. La plupart (16 sur 18) font également face à une intensité forte du **lien entre emploi et formation** et/ou à une **non-durabilité de l'emploi**. Correspondent à ces caractéristiques : les **couvreurs** ; les **soudeurs** ; les **tuyauteurs** ; les **ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique** ; les **menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation** ; les **charcutiers, traiteurs** ; les **électriciens du bâtiment** ; les **conducteurs routiers** ; les **ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment** ; les **maçons** ; les **ouvriers non qualifiés du textile et du cuir** ; les **cuisiniers**.
- En revanche, le **manque de main-d'œuvre disponible** interviendrait seulement pour les **six métiers** suivants : **ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires** ; **ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique** ; **monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique** ; **chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons** ; **ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique** ; **bouchers**.
- Enfin, soumis aux **cinq facteurs** et retenus dans la présente étude, les **monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique** ainsi que les **chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons** feraient face en région à une **situation inédite** et particulièrement ardue.



Définition 4 : Les indicateurs complémentaires permettant d'éclairer les facteurs de tension

L'approche rénovée des tensions se fonde également sur des indicateurs complémentaires. Ceux-ci permettent d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires. Ces six indicateurs d'éclairage sont les suivants :

- **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 → **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 salarié) → **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 salarié) → **Lié à la demande** ;
- **Inadéquation géographique entre offres et demandes d'emploi** : une valeur nationale difficilement exploitable sur le plan territorial.

Compte tenu de la nature de ce dernier, seuls les cinq premiers facteurs sont pris en compte dans le présent diagnostic.

Pour en savoir plus sur le calcul de ces indicateurs cf. [Note méthodologique de la Dares](#)

Zoom 1 : Quels facteurs de tension pour les nouveaux métiers en tension en 2021 ?

21 nouveaux métiers sont en tension en 2021 par rapport à 2019 (cf. liste ci-dessous). Malgré la variété des situations (1 à 4 facteurs de tension observés selon le métier), ce sont les facteurs liés à l'offre (volume, qualité des emplois offerts ou projetés, conditions de travail proposées...) qui semblent principalement à l'origine de ces tensions. Ainsi, avec 14 métiers concernés sur 21, le premier facteur de tension serait lié à l'intensité d'embauches (voire leur intensification) isolément ou en plus d'autres facteurs. Viendraient ensuite la non-durabilité de l'emploi (11 métiers concernés) et les conditions de travail contraignantes (10 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 7 et 6 métiers concernés).

- Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction (*)
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
- Tuyauteurs
- Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition
- Mainteneurs en biens électrodomestiques
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires
- Conducteurs de véhicules légers
- Conducteurs de transport en commun sur route
- Agents d'exploitation des transports (**)
- Responsables logistiques (non-cadres)
- Agents administratifs des transports
- Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique
- Techniciens de la banque (*)
- Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration (*)
- Charcutiers, traiteurs
- Serveurs de cafés restaurants (*)
- Agents de sécurité et de surveillance
- Interprètes (**)
- Agents d'entretien de locaux (*)
- Professionnels de l'orientation (*)
- Éducateurs spécialisés

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

Lecture : les six métiers marqués du signe (*) sont en tension pour la première fois depuis 2011 ; les deux métiers marqués du signe (**) n'étaient pas systématiquement observables entre 2011 et 2021.

Zoom 2 : Une amplification des tensions liée à une intensification des embauches et une précarisation des emplois proposés.

En 2021, l'intensité des embauches apparaît comme un des facteurs prépondérants et en proportion grandissante dans la caractérisation des tensions. Elle interviendrait désormais pour 7 métiers en tension sur 10 contre 6 sur 10 en 2019. Cette année marque en effet un retour progressif de la croissance économique au sortir de la crise liée à la Covid-19, une augmentation des offres d'emploi qui avoisinent les niveaux observés en 2019 en région et l'intensification des embauches.

Parmi les métiers en tension, près de 6 sur 10 se caractérisent par un lien formation-emploi important, en 2021 comme en 2019. Tous ces métiers requièrent une spécialisation des compétences, une solide expertise et/ou un savoir-faire technique pointu. Ils répondent à des réglementations nationales (professions de la santé, métiers de l'artisanat pouvant mettre en jeu la santé des consommateurs, métiers très qualifiés du BTP...), des normes professionnelles (juristes, comptables) ou des habilitations spécifiques (conducteurs d'engins, soudeurs). Ce lien important restreint de fait le vivier de main-d'œuvre susceptible de pouvoir correspondre aux profils recherchés par les entreprises.





Ces besoins de compétences ainsi que l'élévation de niveau de formation requis tendent à s'intensifier à mesure que le contexte réglementaire, technologique, concurrentiel, etc., se complexifie et que les grandes transitions macro-économiques numériques et environnementales sont conduites. Mais cette tendance s'inscrit dans une temporalité de moyen terme et son incidence sur les tensions révèle peu de variation entre 2019 et 2021. L'intensité de ce lien interroge toutefois, de manière plus directe que pour les autres métiers en tension, la capacité du système de formation à attirer et à former les individus dans les spécialités et certifications conduisant aux métiers concernés.

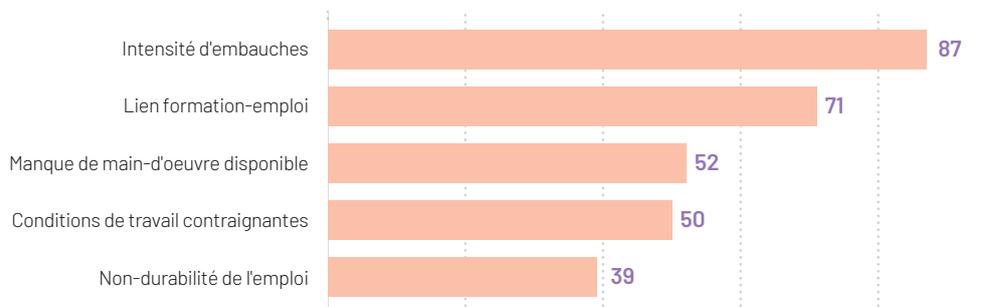
En parallèle, **4 métiers sur 10 font face à un déficit important de candidats** pour répondre aux besoins RH des entreprises (soit une proportion légèrement moindre que celle observée en 2019). En 2021, le retour progressif de l'économie régionale à la normale tend à se traduire par une diminution de la demande d'emploi en flux (nouveaux inscrits) et par une baisse du réservoir de candidats potentiels (en stock) qui passe, seulement à la fin de l'année, pour la première fois sous son niveau d'avant-crise (cf. Observation partenariale de la conjoncture (OPC), *Communiqué n° 50*, T4 2021).

À l'heure où les tensions s'exacerbent sur le marché du travail, la qualité des emplois proposés (durée des contrats et du temps de travail dans les offres d'emploi diffusées) et projetés par les employeurs (saisonnalité des projets de recrutement) reste problématique en région. La **non-durabilité de l'emploi** interviendrait ainsi pour une proportion grandissante de métiers par rapport à 2019, en écho potentiel aux difficultés et incertitudes qui continuent de peser sur les entreprises régionales : **3 métiers sur 10** sont concernés en 2021 contre 2 sur 10 en 2019. À titre d'illustration, sur le plan régional, 46 % des offres d'emploi sont non durables en 2021 contre 44 % en 2019 (cette dégradation étant plus spécifiquement localisée dans les Bouches-du-Rhône)⁴.

En outre, **4 métiers sur 10** se caractérisent encore par des **conditions de travail contraignantes** (comme en 2019). Des marges de progrès demeurent en la matière afin d'optimiser les conditions relevant de l'environnement direct ou indirect de travail (en premier lieu pour les métiers également en déficit de candidat et dont l'attractivité peut être freinée de ce fait). Au global, la **hiérarchie des différents facteurs** reste toutefois **inchangée** en région entre 2019 et 2021.

GRAPHIQUE 4

Nombre de métiers par facteur de tension



Source : Dares, Pôle emploi - Métiers en tension 2021 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.
Lecture : en 2021, sur les 123 métiers en tension, 87 sont concernés par une intensité d'embauches forte ou élevée (isolément ou conjointement à d'autres facteurs).

⁴ Source : Pôle emploi - Fichier des offres d'emploi, données brutes 2019 et 2021 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

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) ;
- **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... ;
- **Rendre plus attractifs les métiers et les emplois** par l'amélioration des conditions de travail (salaires, accès à la formation, perspectives professionnelles...) et la rénovation de l'information métier ;
- **Sécuriser les parcours professionnels** (maintien de l'employabilité des salariés, perspectives d'emplois durables...).

De manière plus ciblée, les diagnostics approfondis, conduits en 2022 sur six métiers en tension*, font apparaître des enjeux emploi-formation plus spécifiques et dont la combinaison est variable d'un métier à l'autre.

- **Mécaniciens et électroniciens de véhicules**, des enjeux liés : à la formation et à l'évolution des besoins en compétences ; à l'insertion professionnelle et à l'attractivité du métier ; à la GRH, à l'accompagnement des TPE-PME et des artisans.
- **Carrossiers automobiles**, des enjeux liés : à la formation et l'évolution des besoins en compétences ; à l'attractivité du métier et des formations ; à la GRH, au recrutement et à la fidélisation de la main-d'œuvre.
- **Esthéticiens, manucures**, des enjeux liés : à l'évolution des besoins de compétences et la formation ; à l'insertion professionnelle et la sécurisation des parcours ; à la GRH et à l'attractivité du métier.
- **Coiffeurs**, des enjeux liés : à l'évolution des besoins de compétences et à la formation ; à l'insertion professionnelle et la sécurisation des parcours ; à la GRH et à l'attractivité du métier.
- **Assistants maternels, gardes d'enfants**, des enjeux liés : à l'évolution des besoins en compétences et en formation ; à la sécurisation des parcours et au maintien dans l'emploi ; à la GRH et à l'attractivité du métier.
- **Aides à domicile, aides ménagères**, des enjeux liés : à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre ; à la formation et la sécurisation des parcours ; à la GRH et à la qualité de vie au travail.

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



Diagnostics métiers en tension : n° spécial

123 métiers en tension en région, en 2021

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

En 2021, grâce à la nouvelle méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et Pôle emploi, le Carif-Oref a dressé un premier panorama exhaustif des tensions sur le marché du travail régional et départemental (*Les Métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension*, « Panorama », n° 3, juin 2021). Il marquait le point de départ d'une observation régulière. Ce nouveau panorama livre une lecture dynamique des tensions en 2021 – année caractérisée par une reprise économique progressive au sortir de la crise liée à la Covid-19 – et des évolutions constatées depuis 2019. Il identifie les causes potentielles de difficultés de recrutement et souligne les grands enjeux qui prévalent globalement en région.

Synthétique, le présent document s'intègre dans la nouvelle série de publications sur les métiers en tension, déclinées jusqu'ici par métier, et s'articule à plusieurs travaux complémentaires du Carif-Oref, à paraître en 2023. 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

Mai 2023

