

Répondre aux besoins de recrutement en agissant sur l'orientation et la découverte des métiers

Constat

Métier en tension

est un métier pour lequel il existe un déséquilibre entre le nombre d'offres d'emploi et le nombre de candidats (ce dernier étant très supérieur au nombre de poste à pourvoir).

Métier en devenir

d'un territoire correspond aux métiers qui représentent un fort enjeu de recrutement dans la période à venir.

Identifier les métiers en tension et en devenir d'un territoire, permet aux acteurs de l'emploi - formation de mettre en place des dispositifs afin d'ajuster les compétences de la population active aux besoins des employeurs.

- ▶ **79 % des entreprises du champ de l'Opcv EP qui souhaitent embaucher, expriment des difficultés de recrutement.**
- ▶ **55 % des embauches pourraient se faire en l'alternance.**

(Enquête REFLEx, Opcv EP Mai 2023)

Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement dans de nombreux secteurs d'activité

- Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement notamment dans la santé, l'action sociale, les services aux entreprises et l'agriculture.
- L'offre et la demande d'emploi ne convergent pas toujours. Cette situation pose entre autre la question de l'orientation, de la découverte et de la connaissance des métiers.
- Le dispositif de l'alternance est mal connu des parents ce qui ne favorise pas une orientation vers le contrat d'apprentissage.

Des métiers porteurs sur le territoire et des métiers en devenir grâce à de nouveaux projets

- Les programmes Action Cœur de Ville et Petites Villes de Demain ouvrent des opportunités d'emplois de proximité qui ne sont pas suffisamment connues. Par exemple, les métiers d'ouvriers qualifiés du second œuvre, de responsables de magasin, de vendeurs, de la restauration, du numérique (développeur, médiateur numérique), de l'aménagement paysager et du social (aides à domicile, aides ménagères).
- Les métiers liés au numérique et au développement durable et de l'énergie sont en devenir dans le territoire. Cependant, ces métiers évoluent rapidement ce qui les rend difficilement appréhendables.
- Les entreprises se mobilisent peu pour faire connaître leurs métiers.



Seul 1 % des entreprises souhaite participer à des présentations de leur métier et 32 % des entreprises sont prêtes à accueillir un stagiaire.

(Enquête REFLEx, Opcv EP Mai 2023)

Les enjeux

- **Répondre aux besoins existants** sur les métiers en tension par l'information, l'orientation et la formation sur ces métiers
- **Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une stratégie RH pour recruter autrement**
- **Faire connaître les métiers en devenir**

Pistes d'actions

1 Apporter des informations de proximité aux entreprises, aux jeunes sur les dispositifs liés à l'emploi et la formation, et faire la promotion de l'alternance

- Apporter une information en proximité en tenant une permanence sur le territoire à la demande de la CoVe. Cette permanence pourrait se tenir dans les locaux de la Gare numérique, ce qui lui permettrait d'augmenter sa visibilité auprès des entreprises et des jeunes.
- Communiquer auprès des jeunes, de leur famille et des demandeurs d'emploi sur les dispositifs de l'alternance.

2 Impliquer les lycées professionnels et les collèges pour faire découvrir aux jeunes les métiers

- Renforcer les stages notamment dans certains secteurs en tension comme ceux du Froid, des Services à la Personne, de la Coiffure, du Bâtiment et des Travaux Publics, et du commerce et de la réparation de machines agricoles, de manutention, de motoculture, de jardins et d'espaces verts, ...
- Promouvoir auprès des Bureaux des Entreprises des lycées professionnels les métiers et les dispositifs d'emploi et d'alternance.
- Apporter une information aux associations de parents d'élèves pour lever certains freins d'accès à l'alternance.

3 Renforcer la découverte des métiers :

- Accentuer le maillage territorial entre les Opco, les Chambres consulaires, les CFA et les autres acteurs de l'emploi.
- Inviter d'autres acteurs de la promotion des métiers sur des événements déjà existants tels que : 1 jour / 1 métier, le Rallye de l'alternance, l'Artisanat Tour, les Forums des métiers, le Tour de France de l'Opco EP...
- Proposer des événements permettant d'associer les familles (les Nuits de l'orientation portées par les CCI, forums...).

4 Étudier la possibilité de mettre en place des Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POEC) et/ou Préparations Opérationnelles à l'Apprentissage (POA)

- Besoins identifiés : Services à la personne, Coiffure, Froid, BTP, vente et réparation de machines et matériels agricoles, travaux publics, motoculture...

5 Recruter autrement

- Détecter les potentiels ou les Softskills via des démarches innovantes : Job Dating, Escape Game, Recrutements autour de rencontres sportives, du e-sport...

La préparation opérationnelle à l'apprentissage (POA)

est un dispositif mis en œuvre par l'Opco. Financée par l'État et Pôle emploi, elle permet de préparer l'embauche d'un apprenti. Elle prévoit un parcours innovant de formation avec une pédagogie adaptée en fonction des connaissances du jeune en lien direct avec le secteur d'activité.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

est un dispositif mis en œuvre par l'Opco. Financée par l'État et Pôle emploi, elle permet de former un groupe de demandeurs d'emploi en vue d'acquies les compétences requises pour occuper un poste. Les formations préparent à des métiers identifiés en tension, émergents ou en pénurie sur un bassin d'emploi déterminé.

Partenaires pressentis

La CoVe, les Communes du territoire, Région Sud, Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités du Vaucluse, Conseil départemental, Rectorat, Pôle Emploi, Apec, Mission Locale, Bureau Information Jeunesse, Opco EP, autres Opco, Chambres consulaires, Organisations professionnelles, prestataires de formation, autres acteurs de l'emploi et de la découverte des métiers, de l'insertion et de la formation, Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur