

Répondre aux besoins de recrutement sur le territoire

Constats

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.



► 47 % des entreprises

du champ d'Opcv EP qui souhaitent embaucher, expriment des difficultés de recrutement.

► 51 % des embauches pourraient se faire en l'alternance.

Source : Enquête REFLEx Opcv EP T4 2024.

Les enjeux

- Identifier et faire découvrir les métiers en tensions et en devenir.
- Informer et orienter prioritairement les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers en tension.
- Accompagner les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement afin d'en identifier les causes et de mettre en place des actions correctives.
- Optimiser et coordonner les interventions des acteurs du territoire afin d'accompagner collectivement les entreprises.

Un environnement attractif pour les entreprises

- Le territoire est tourné vers l'entrepreneuriat et se caractérise par un solide tissu de très petites entreprises (TPE). Pourtant, après plusieurs années de croissance soutenue, le nombre de nouvelles entreprises marque le pas en 2023 (- 10 % sur un an).
- De nombreux dispositifs et structures accompagnent les entrepreneurs : les petits déjeuners d'information de DLV Agglo, Ateliers Cré'action, Cré' ton succès, Initiative Haute-Provence, La Glacière (dès 2026).
- Depuis 2024, le Schéma de développement économique renforce cet engagement avec la rénovation et le développement de zones d'activités (30 hectares dédiés) et la création de deux hôtels d'entreprises à destination de start-ups et de TPE, en partenariat avec l'État.

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

- L'offre et la demande d'emploi ne convergent pas toujours, notamment en raison d'une faible correspondance entre le profil des demandeurs d'emploi (niveau de diplômes, ancienneté, expérience, qualification) et les besoins des employeurs.
- Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement notamment dans la santé, les services aux entreprises, la vente en habillement, les services domestiques ou le personnel de cuisine.
- Les causes de ces difficultés sont multiples : conditions d'emploi et de travail, manque de main d'œuvre, insuffisance de compétences disponibles localement, manque d'attractivité de certains métiers.

Les métiers porteurs et en devenir sont mal connus sur le territoire

- DLV Agglo se distingue par ses secteurs clés : commerce, construction, industrie et agriculture.
- Les programmes « Action Cœur de Ville », « Petites Villes de Demain » et « Villages d'Avenir » stimulent l'activité et l'emploi, notamment dans la construction, le commerce, l'hébergement, la restauration, mais aussi dans l'immobilier, les services à domicile et la santé.
- La préservation et l'attractivité de ces métiers sont des enjeux clés pour la dynamique économique du territoire et soutenir la croissance de l'emploi.

Des dispositifs d'information sur l'emploi et les métiers existent et pourraient être davantage utilisés par les publics

- De nombreuses sources d'informations, parfois peu lisibles, sur les métiers, les emplois et les formations sont disponibles et produites sur le territoire : capsules vidéo avec des témoignages d'entreprises et de salariés réalisées par la DDETS 04 et OCAPIAT ; organisation de petits-déjeuners d'information pour les entreprises proposés par DLV Agglo ; site web « Bonjour » créé par l'Agence de Développement des Alpes de Haute Provence ; campagne de promotion de l'alternance par les Opcv...

Pistes d'actions

- 1 Favoriser la découverte des métiers sur tout le territoire de DLV Agglo**
 - Coordonner et mobiliser les partenaires pour organiser des journées de découverte des métiers dans les entreprises de DLV Agglo. Exemple : les semaines des métiers, semaines sectorielles, le rallye des métiers, forum de l'Alternance avec les Opco.
 - Renforcer et développer les partenariats avec les filières en tension ou en devenir. Exemple : forum des métiers de l'aide et du soin en lien avec le Pôle Service à la Personne.
 - Mobiliser les réseaux d'entreprises existants pour apporter une information ciblée en direction des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi.
 - Inciter les entreprises à utiliser les plateformes de recensement de stages déjà existantes afin de faire découvrir leurs métiers.
 - Faire intervenir, en collaboration avec les bureaux des entreprises, des professionnels dans les collèges et les lycées pour parler des métiers porteurs et en tension sur le territoire.
 - Promouvoir les actions d'immersion et de stages de découverte des métiers en collaboration avec les Chambres consulaires, France Travail et les Opco.
- 2 Promouvoir les dispositifs d'emploi et de formation auprès des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi**
 - Coordonner la complémentarité des différents acteurs afin d'optimiser la communication auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi.
 - Mettre en place des POEC/POEI/POA sur les secteurs mobilisés et les secteurs en tension tels que : la construction, la logistique, l'agriculture, le tourisme, l'hôtellerie et la restauration, la santé et le service à la personne.
- 3 Renforcer la promotion de l'alternance vers les secteurs d'activité et les entreprises qui ne recrutent pas ou peu**
 - Cibler les entreprises et les secteurs d'activité ne faisant pas ou peu de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.
 - Rencontrer ces entreprises pour promouvoir l'emploi en alternance.
- 4 Poursuivre l'observation territoriale sur l'emploi et la formation**
 - Au niveau de DLV Agglo et de la zone d'emploi, élargir l'observation à l'alternance et aux départs en formation dans les entreprises pour mieux analyser les freins, les manques et proposer des solutions d'offre de formation.



La préparation opérationnelle à l'apprentissage (POA)

est un dispositif mis en œuvre par les Opco. Financée par l'État et France Travail, 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 de l'entreprise.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

est un dispositif mis en œuvre par les Opco. Financée par l'État et France Travail, 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

Durance Lubéron Verdon Agglomération, Municipalités, Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités 04, France Travail, Mission Locale, Rectorat, Chambres consulaires, Agence de développement économique, Organisations professionnelles, Opco EP, autres Opco, Centre de formation des apprentis, Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur, autres acteurs de l'observation...