



# LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA

Diagnostics développés sur 15 métiers  
jugés « prioritaires »



8.06.2017  
Les matinales du CARIF  
Cycle ORM



Observatoire régional des métiers Provence – Alpes – Côte d'Azur

# Plan de la présentation

---



**1. Une démarche d'analyse partenariale et multidimensionnelle**

**2. Exemples de diagnostic synthétique et opérationnel :**

- « Bouchers »
- « Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons »

**3. Éléments de synthèse globale**

# **1. Une démarche d'analyse partenariale et multidimensionnelle**

# Comprendre l'origine des difficultés pour agir



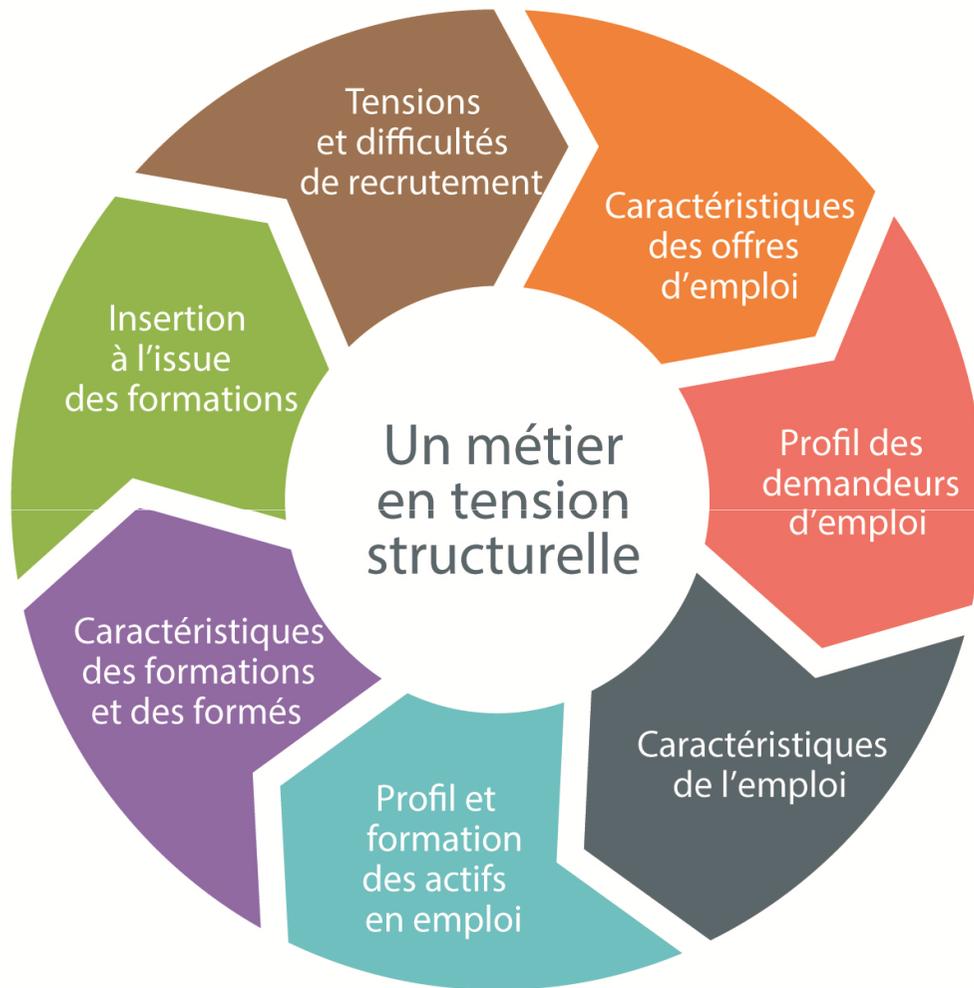
- ✓ **Métier en tension** : métier qui présente un **déséquilibre entre offre et demande d'emploi**.
- ✓ **Une préoccupation de tous les acteurs** impliqués dans le champ de l'emploi, de l'économie et de la formation.
- ✓ Nécessité d'**observer la réalité des métiers** et d'éclairer les causalités du déséquilibre entre offre et demande d'emploi.
- ✓ **Mobiliser et confronter les expertises**.



**Réalisation de diagnostics synthétiques et opérationnels  
sur les métiers en tension**

en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec  
les services études de la Direccte et du Conseil régional

# Une approche globale à plusieurs dimensions



✓ Utiliser **tous les indicateurs possibles** afin de croiser les regards et avoir une vision globale des **enjeux propres à chaque métier**.

✓ Appréhender la diversité des **désajustements potentiels** (offre/demande ; nouveaux entrants/personnes en emploi...).

→ Mobilisation d'**une trentaine de sources différentes** (quantitatives mais aussi des sources documentaires régionales et nationales).

# Champ d'analyse

---



- ✓ Métier en tension structurelle : métier qui présente un **déséquilibre entre offre et demande** d'emploi sur une période longue.
- ✓ Un rapport entre le flux des offres d'emploi collectées et le flux des demandes d'emploi enregistrées par Pôle emploi.
- ✓ Ratio de tension moyen sur 10 ans (2005-2014) : 0,55.  
→ **54 métiers en tension structurelle en PACA** sur 181 observés.

# 54 métiers en tension structurelle en PACA

---



## ✓ Différentes familles de métiers concernées :

- 8 dans l'hôtellerie, restauration, alimentation
- 7 dans le commerce
- 6 dans la santé, action sociale, culturelle et sportive
- 6 dans le BTP
- 5 dans la maintenance
- 4 dans la gestion, administration des entreprises
- 4 dans le transport, logistique et tourisme
- 3 dans la mécanique, travail des métaux
- 3 dans l'informatique et télécommunications
- 8 dans d'autres familles de métiers

# 15 métiers jugés « prioritaires »

---



- ✓ **Ils présentent quantitativement des :**
  - tensions structurelles fortes ou élevées et tensions conjoncturelles ;
  - difficultés de recrutement exprimées par les employeurs ;
  - projets de recrutement sur des contrats durables.
  
- ✓ **Ils renvoient également, d'un point de vue qualitatif, à des enjeux liés aux :**
  - qualifications intermédiaires et aux niveaux de formation requis pour occuper les postes ;
  - maintien des métiers du secteur industriel ;
  - développement de l'économie numérique ;
  - transformations de la filière du commerce ;
  - économie verte ou au secteur sanitaire et social.

# Liste des 15 métiers jugés « prioritaires »



Techniciens et chargés  
d'études du BTP (B6Z71)

Dessinateurs en bâtiment  
et en travaux publics  
(B6Z72)

Ouvriers qualifiés  
travaillant par enlèvement  
de métal (D1Z41)

Chaudronniers, tôliers,  
traceurs, serruriers,  
mécaniciens, forgerons  
(D2Z40)

Dessinateurs en mécanique  
et travail des métaux  
(D6Z71)

Techniciens et agents de  
maîtrise de la maintenance  
et de l'environnement  
(G1Z70)

Techniciens des services  
comptables et financiers  
(L4Z81)

Techniciens d'étude et de  
développement en  
informatique (M1Z80)

Ingénieurs et cadres  
d'étude, recherche et  
développement en  
informatique, chefs de  
projet informatique  
(M2Z90)

Télévendeurs (R1Z67)

Représentants auprès des  
particuliers (R2Z83)

Bouchers (S0Z40)

Cuisiniers (S1Z40)

Infirmiers (V1Z80)

Surveillants  
d'établissements scolaires  
(V5Z84)

## **2. Exemples de diagnostic synthétique et opérationnel**

# Illustration :

## Le cas des bouchers (1/4)

---



- ✓ **Le métier « Boucher » comprend :**
  - les artisans bouchers ;
  - les bouchers salariés ;
  - les opérateurs de la transformation des viandes (industrie).
  
- ✓ **Il s'agit d'un métier :**
  - en tension structurelle **forte** sur dix ans ;
  - en tension conjoncturelle ;
  - qui présente des difficultés de recrutement ;
  - qui totalise **4 440 emplois** en PACA.

# Illustration :

## Le cas des bouchers (2/4)



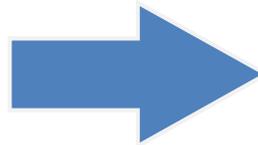
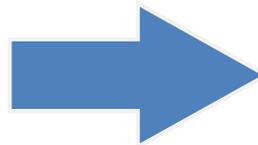
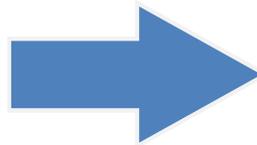
- ✓ *Des enjeux liés à la formation/attractivité des métiers*

### Principaux constats

Un faible volume de formés et une formation/insertion essentiellement par le biais de l'alternance  
*(250 personnes, dont 87 % d'apprentis et 6 % de contrats de pro)*

Un niveau CAP-BEP prégnant et une filière de formation ciblée  
*(62 % de CAP-BEP ; 76 % issus d'Agroalimentaire, alimentation cuisine)*

Un faible volume d'offres d'emploi  
*(625 OEE, soit 0,3 % des offres de Pôle emploi)*



### Perspectives opérationnelles

Développer modérément l'offre de formation initiale et continue par le biais de l'alternance  
*(mobilisation des dispositifs d'orientation et d'incitation des employeurs)*

# Illustration :

## Le cas des bouchers (3/4)



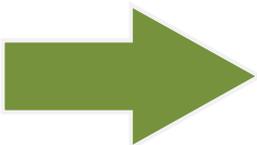
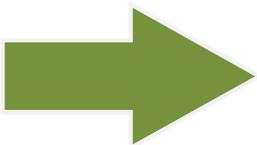
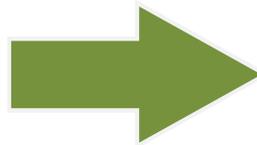
### ✓ Des enjeux liés à la GRH

#### Principaux constats

Une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail malgré la stabilité des contrats  
*(66 % des DE inscrits depuis moins d'1 an ;  
60 % d'emplois en CDI)*

Une part importante de jeunes et de seniors dans la demande d'emploi  
*(18 % jeunes de moins de 25 ans ;  
29 % de seniors)*

Une forte concentration des emplois dans les TPE-PME (moins de 50 salariés)  
*(63 % des emplois)*



#### Perspectives opérationnelles

Accompagner les TPE-PME sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (intégration et maintien dans l'emploi)

# Illustration :

## Le cas des bouchers (4/4)



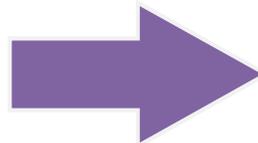
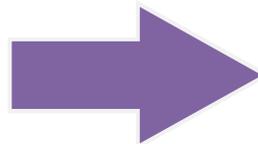
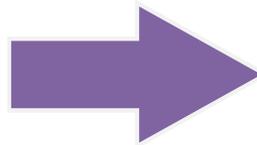
### ✓ Des enjeux liés à la GPEC

#### Principaux constats

Des professionnels vieillissants  
*(35 % de 50 ans et plus)*

Une légère croissance de l'emploi qui  
devrait se poursuivre  
*(+ 1,3 % entre 2007 et 2012)*

Une part importante de non-salariés  
*(33 %)*



#### Perspectives opérationnelles

Anticiper le renouvellement de la  
main-d'œuvre (départs à la retraite et  
création d'emplois) et les reprises  
d'entreprises

# Illustration :

## Le cas des chaudronniers (1/4)

---



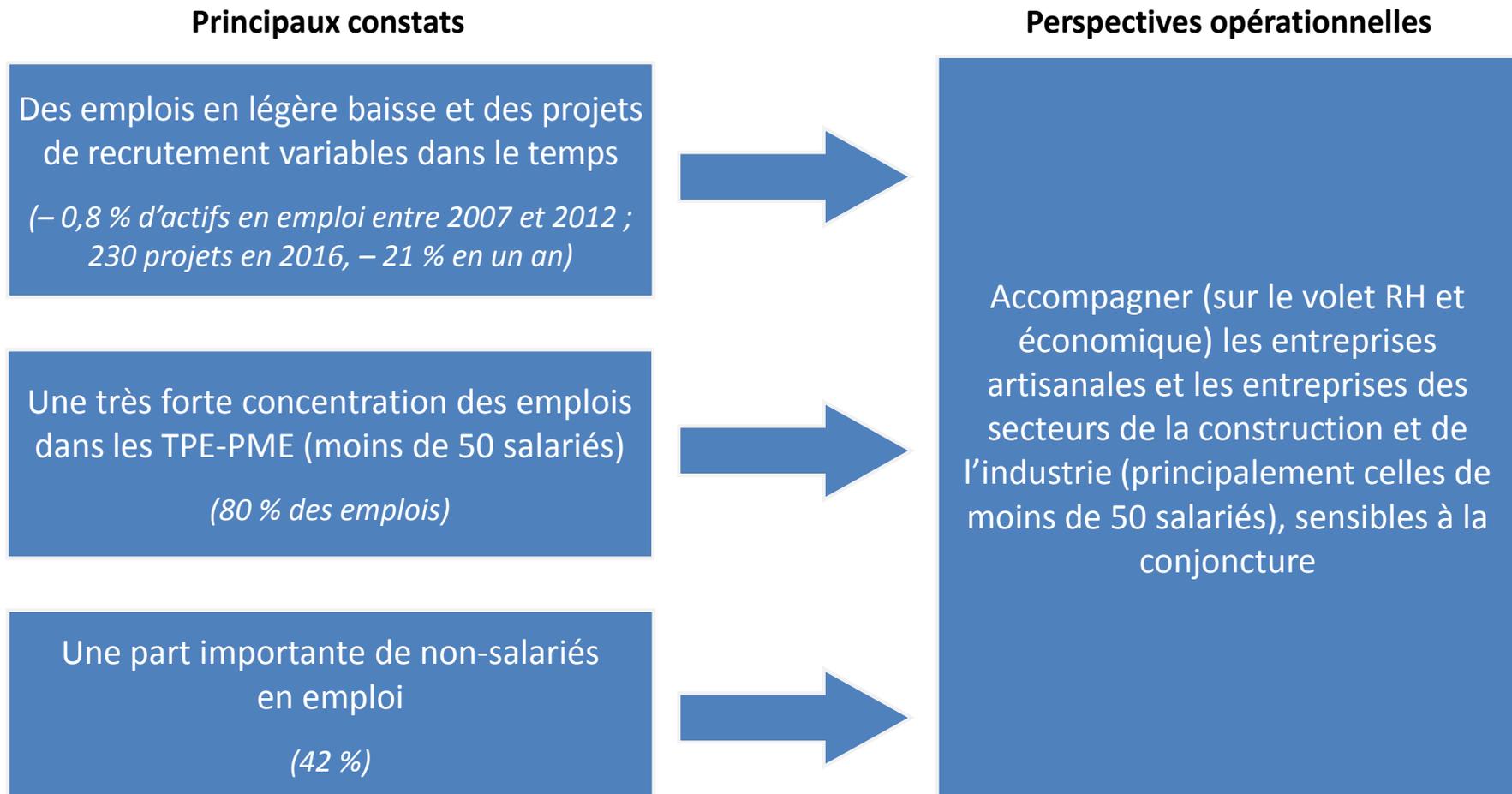
- ✓ **Le métier « Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons » comprend :**
  - les artisans serruriers, métalliers et chaudronniers ;
  - les chaudronniers-tôliers industriels, les opérateurs qualifiés du travail en forge, les conducteurs qualifiés d'équipement de formage, les traceurs qualifiés et les métalliers, serruriers qualifiés.
  
- ✓ **Il s'agit d'un métier :**
  - en tension structurelle **forte** sur dix ans ;
  - en tension conjoncturelle ;
  - qui présente des difficultés de recrutement ;
  - qui totalise **5 130 emplois** en PACA.

# Illustration :

## Le cas des chaudronniers (2/4)



✓ *Des enjeux liés au développement économique, accompagnement RH*

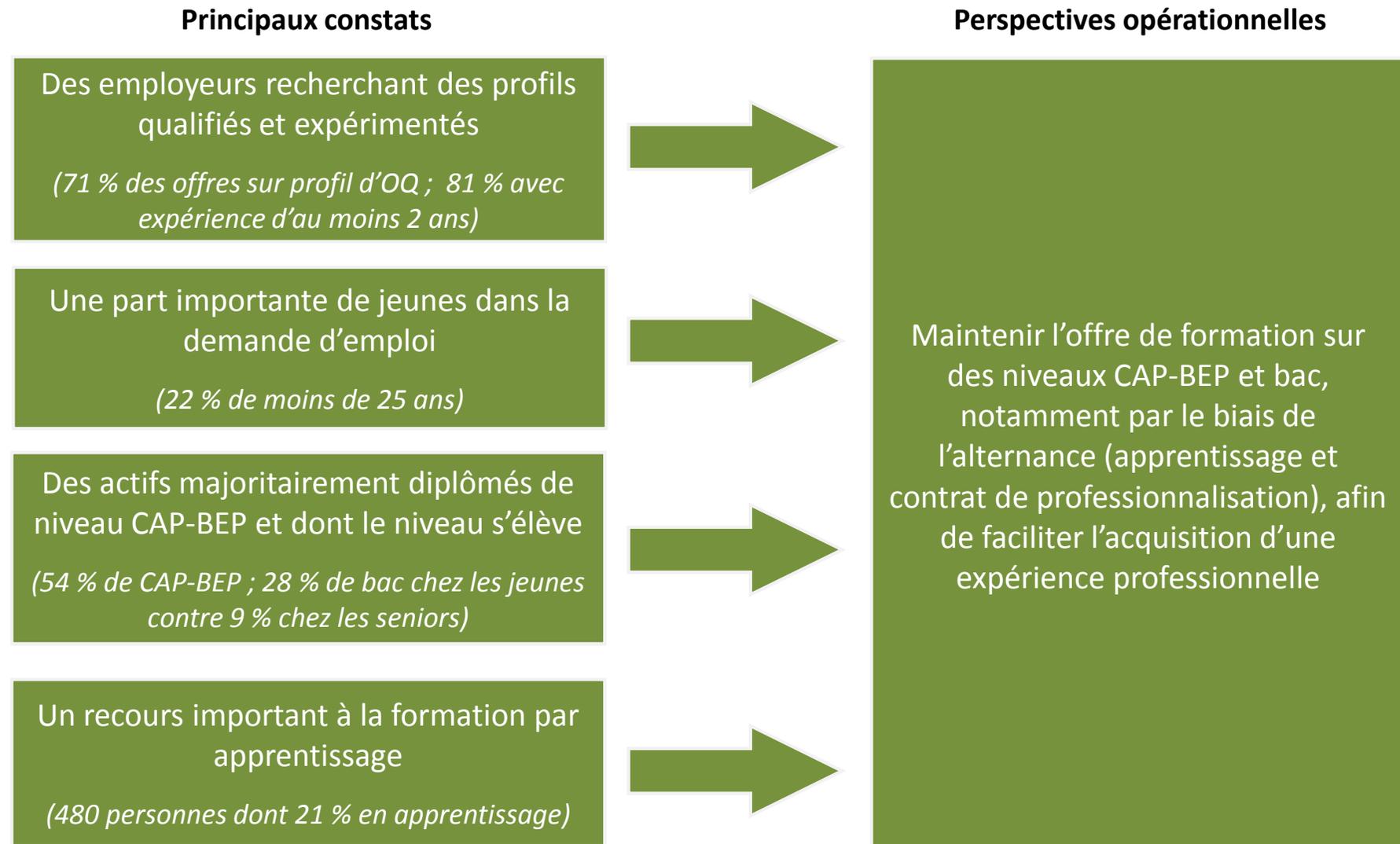


# Illustration :

## Le cas des chaudronniers (3/4)



### ✓ Des enjeux liés à la formation/acquisition d'expérience



# Illustration :

## Le cas des chaudronniers (4/4)



### ✓ Des enjeux liés à la formation/sécurisation des parcours

#### Principaux constats

Des emplois dans des secteurs d'activité variés

*(construction/métallurgie et fabrication de produits métalliques/autres industries manufacturières/intérim → 83 % des emplois)*

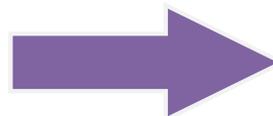
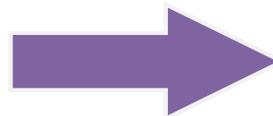
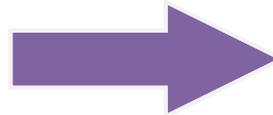
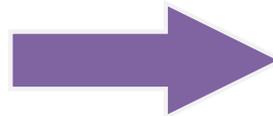
Un métier à fortes spécialisations (savoir-faire techniques spécifiques)

Une main-d'œuvre qualifiée et très expérimentée sur le marché du travail

*(uniquement des DE qualifiés dont 71 % d'OQ ; 44 % ont 10 ans et + d'expérience sur le métier)*

Une part très importante d'offres d'emploi en intérim

*(66 % des offres enregistrées à Pôle emploi sur des missions d'intérim)*



#### Perspectives opérationnelles

Développer le niveau de compétences et de spécialisation des salariés et des demandeurs d'emploi par le biais de la formation continue et des mesures d'aide à l'adaptation au poste de travail

Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires via la formation continue (de courte ou longue durée, sur des habilitations, CQP...)

## 3. Éléments de synthèse globale

# Facteurs de tension, leviers d'action : des grandes tendances transversales (1/2)

---



- ✓ **Des problématiques fréquentes ressortent :**
  - La difficulté des TPE à aller au bout du processus de recrutement.
  - La complexification du contenu des métiers et des compétences attendues.
  - L'élévation du niveau de formation requis.
  - Le manque d'expérience des candidats...
  
- ✓ Le manque de candidats : rarement une cause 1<sup>re</sup> de tension.
  
- ✓ La formation : très souvent interrogée d'un point de vue qualitatif (contenu, modalités pédagogiques, accessibilité des dispositifs de formation...), plutôt que quantitatif (volume de formés).

# Facteurs de tension, leviers d'action : des grandes tendances transversales (2/2)

---



- ✓ D'autres facteurs interagissent, exigeant d'activer conjointement plusieurs leviers liés notamment aux problématiques :
  - **De GPECT** (anticipation du renouvellement de la main-d'œuvre, des évolutions techniques, réglementaires, organisationnelles...).
  - **De gestion de la main-d'œuvre** (insertion des jeunes, maintien en emploi des seniors...).
  - **D'attractivité des métiers** (amélioration des conditions de travail, meilleure connaissance de la réalité du métier...).
  - **De développement économique** des entreprises fragilisées par la conjoncture.
  - **De sécurisation des parcours professionnels** (intérimaires, seniors, chômeurs de longue durée...).

# Programme 2017

---



- ✓ **Réalisation de 6 nouveaux diagnostics :**
  - Conducteurs routiers ; Employés de libre service ; Attachés commerciaux ; Maîtrise des magasins ; Boulangers, pâtisseries ; Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets.
  
- ✓ **Apport de données quantitatives complémentaires :**
  - Salaires, profil des personnes en formation, flux d'emplois...
  
- ✓ **Consolidation des constats et des perspectives opérationnelles :**
  - Organisation de **4 réunions** auprès d'acteurs économiques et d'intermédiaires de l'emploi (en focus group).
  - Sur quelques métiers étudiés (BTP ; Industrie métallurgie ; Commerce ; Artisanat).

# Des outils à votre disposition



## Différents supports disponibles sur les sites Internet SPRO :

[www.orientationpaca.fr/Contenu/  
metiers-en-tension](http://www.orientationpaca.fr/Contenu/metiers-en-tension)

**Orientation Formation Métier**  
en Provence-Alpes-Côte d'Azur  
Votre Service Public Régional d'Orientation

S'inscrire | Se connecter



Les métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur

[Qu'est-ce qu'un métier en tension ?](#)

Un **métier est dit en tension** quand les offres d'emploi émises sur le marché du travail sont plus nombreuses que les demandes déposées par les personnes à la recherche d'un emploi, ou que l'écart entre offre et demande est peu élevé. Le « ratio de tension » est le rapport entre les offres d'emploi collectées par Pôle emploi et les demandes d'emploi enregistrées.

Dans la plus part des cas, quand un métier est en tension, il présente aussi des **difficultés de recrutement**, autrement dit les employeurs peinent à recruter sur ces métiers. Les raisons en sont très variées :

- il s'agit d'emploi saisonnier ou de très courte durée ;
- il s'agit de secteurs d'activité souffrant de déficit d'attractivité ;
- il s'agit de métiers dont la réalité est méconnue ;
- il s'agit d'emplois dont les conditions de travail sont peu attractives ;
- il s'agit d'emplois qui demandent des qualifications supérieures à ce que les candidats proposent...
- il s'agit d'une combinaison de différents critères déjà cités, ou pas.

Une analyse fine de ces métiers met en évidence que la situation est différente pour chacun d'entre eux et donc le remède à y apporter aussi.

En calculant le ratio de tension, on s'aperçoit que certains métiers sont en tension régulière depuis plus de 10 ans. On parle alors de « tension structurelle ».

Un conseil sur votre  
évolution professionnelle ?

**0 800 600 007**

Service & appel  
gratuits

LE COMPTE PERSONNEL  
DE FORMATION



Pour qui ?

Comment l'utiliser ?

Pour quelles formations ?

Quelle différence avec le DIF ?

[> en savoir plus sur le CPF](#)

[www.orientationpaca-  
pro.fr/Home/Orm/12](http://www.orientationpaca-pro.fr/Home/Orm/12)



**Service Public Régional de l'Orientation**  
en Provence-Alpes-Côte d'Azur  
Le site des professionnels du service public régional de l'orientation



Les métiers en tension : de quoi parle-t-on ?



Ces informations sont extraites du site de l'Observatoire régional des métiers

**Les métiers en tension : de quoi parle-t-on ?**

Repérer les métiers en tension est un enjeu fort qui intéresse une multiplicité d'acteurs concernés par l'ajustement des compétences de la population active aux besoins des employeurs. Il peut s'agir de responsables de la mise en œuvre de dispositifs publics s'appuyant sur les besoins de main-d'œuvre, de formateurs et accompagnateurs de demandeurs d'emploi, d'entreprises devant faire face à des postes non pourvus, d'experts étudiant la persistance d'un chômage élevé et d'offres d'emploi insatisfaites, etc.

Parler de métiers en tension, c'est évoquer un **déséquilibre entre offres et demandes d'emploi pour un métier donné**. Leur repérage repose traditionnellement sur le calcul du **ratio de tension**, résultat du rapport entre offres et demandes, issu des données collectées par Pôle emploi. Ainsi, un métier est dit en tension quand les offres d'emploi émises sur le marché du travail (OEE) sont supérieures aux demandes exprimées par les personnes cherchant à s'insérer (DEE), ou que l'écart entre les deux est faible.

Les métiers en tension font partie de six notions abordées lorsqu'on travaille sur les besoins en recrutement des entreprises. Les cinq autres sont : le recensement des intentions d'embauche déclarées par les employeurs ; la comptabilisation des embauches effectivement réalisées ; le décompte des offres déposées à Pôle emploi ; l'estimation des emplois vacants, calculée d'après une convergence de sources ; la mesure des difficultés de recrutement telles que les employeurs les ressentent. Les statistiques, comme les discours, diffèrent selon la notion prise en compte, et

Voir aussi sur ce thème



