



# Prospective des métiers

## Maison de l'emploi Est-Var

### Jeudi 27 avril 2017





Une des **missions** fondamentales, définies par le cahier des charges des Maison de l'Emploi, est de faire le lien entre les acteurs économiques institutionnels ou associatifs, le monde de l'entreprise et l'emploi.

Ce lien, une fois créé, doit permettre la multiplicité des échanges, d'actions partenariales, de prospective forte pour le devenir du territoire et dès lors un meilleur fonctionnement de son marché du travail.



L'axe 1 porte sur

## **l'anticipation des mutations économiques :**

- veille sur les indicateurs socio-économiques
- animation partenariale des acteurs de l'économie, l'emploi, de la formation et de l'insertion
- animation, coordination et mise en œuvre d'actions de GPEC Territoriale sur les filières et/ou métiers prioritaires en lien avec l'ensemble des acteurs et avec Pole Emploi, les OPCA et les Fédérations professionnelles

L'axe 2 porte sur

## **la participation au développement de l'emploi local :**

- Coordonner et fluidifier l'information et les relations entre acteurs
- Aide à la création et reprise d'entreprise
- Promotion et facilitation de la clause sociale d'insertion
- RSE



## Mieux guider l'action collective, aider à la prise de décision et nourrir les projets

Et pour cela :

- observer le territoire
- informer sur les enjeux
- animer les acteurs pour favoriser l'émergence d'une action collective

Telles sont les missions de l'observatoire permanent de l'économie et de l'emploi, **outil partenarial**, mis en place dans le cadre de la Maison de l'Emploi de l'Est Var.

Inscrit dans le cadre de l'action publique, elle prend tout son sens **au service** de la définition **des politiques publiques**, de leur exécution et de l'évaluation de leurs résultats.



## Une prospective des métiers de l'Est Var

a pour ambition d'observer les évolutions des métiers au sein de la CAVEM et de la zone d'emploi Fréjus-Saint-Raphaël.

Elle permet de :

- disposer d'une meilleure connaissance des métiers
- se doter d'une méthodologie et d'un langage communs
- anticiper les évolutions liées aux scénarii les plus vraisemblables
- Repérer les enjeux sur les métiers et pouvoir zoomer sur l'un d'entre eux



## Objectifs :

Ce travail est partagé aux différents acteurs économique-emploi-formation et a pour but de contribuer à amender la programmation des formations en regard des résultats et enjeux issus de la publication «Prospective des métiers» et ainsi participer à l'anticipation des mutations économiques ainsi qu'au rapprochement entre offre et de demande d'emploi.

Il s'appuie sur de nombreuses sources statistiques dont les nombreux départs en fin de carrière dans les prochaines années qui comme le confirme la DIRECCTE «peuvent être anticipés avec un niveau d'incertitude relativement réduit, dans la mesure où les projections s'appuient sur les pyramides des âges propres à chaque métier» ainsi que sur les perspectives de dynamique de créations d'emplois élaborées par la DARES.



Disposer d'informations fiables, régulières, et comparables à d'autres territoires

Savoir cibler l'information disponible et la rendre lisible et appropriable par chacun des acteurs

Partager les résultats, les confronter aux ressentis des partenaires, à leur propre système d'information pour avoir une lecture commune des résultats

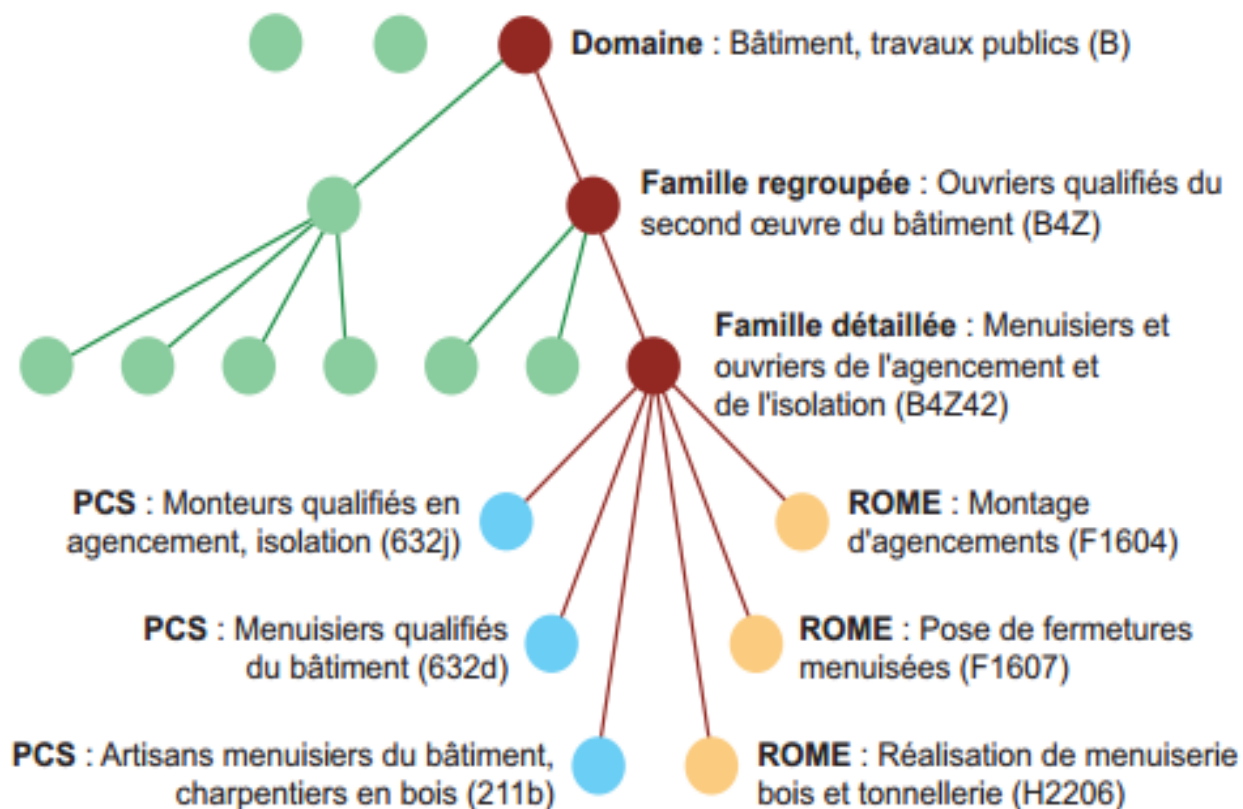


Disposer d'une **entrée métiers exploitable** commune  
à l'emploi, la demande d'emploi et la formation :  
cette publication est ainsi basée sur les FAP regroupées (FAP87)

Les sources statistiques mobilisées font appel à des différentes nomenclatures métiers (PCS pour le recensement, ROME pour la demande d'emploi) ce qui a imposé de choix d'une grille de lecture commune.

La nomenclature des familles professionnelles (FAP) a précisément été conçue dans cet objectif.

Organisées autour de 22 domaines déclinés en **87 familles regroupées** et 225 familles détaillées, elle rassemble sous une même appellation des métiers décrits selon la nomenclature des Professions et Catégories Professionnelles (PCS) et selon le Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois (ROME).







L'étude cible le territoire de la CAVEM composé de 5 communes et regroupant :

110 000 habitants

40 000 emplois

10 000 demandeurs d'emploi

28 zones d'activités

19 000 établissements

Très faible appareil de formation

Seuil de 200 emplois salariés (DADS) dont à minima 50 de plus de 50 ans par FAP



Date	Calendrier des avancées en Comité Technique
Avril 2015	1 <sup>ers</sup> éléments de réflexion et partage des objectifs (aller vers une connaissance de l'emploi par métiers)
Novembre 2015	Partage des thèmes et choix des indicateurs Validation de la méthode
Décembre 2015	Validation d'une publication Prospective métiers (Conseil d'orientation de la MDE)
Avril 2016	Présentation des 1 <sup>ers</sup> résultats et des éléments de maquette Validation des sources et données (en présence de l'ORM)
Juin 2016	Présentation des pages Méthode Validation d'une note de synthèse complémentaire
30 juin 2016	Présentation à OPC de l'étude Départs à la retraite (amendement des fiches FAP)
Septembre 2016	Présentation de la note de synthèse Présentation des 1 <sup>eres</sup> pages finies
Décembre 2016	Proposition et validation d'une déclinaison en site Internet
16 Janvier 2017	Présentation et diffusion des documents



Une double page pour 40 FAP  
Avec 8 blocs d'indicateurs clés  
Et un commentaire de type première lecture

Une page simple pour 5 FAP  
Présentant un fort enjeu de renouvellement mais relevant d'une autre  
gestion de recrutement (dirigeants salariés et fonctions publiques  
hors Santé)

Des éléments de synthèse



# Prospective des métiers

*à l'horizon 2020*



Les Adrets de l'Estérel  
Fréjus  
Puget sur Argens  
Roquebrune-sur-Argens  
Saint-Raphaël



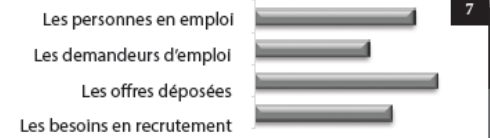
Source	Thème	Indicateur
INSEE / DADS	Les salariés en emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les PCS au sein de la FAP</li> <li>- Profil des personnes en emploi (femmes, jeunes, seniors)</li> <li>- Conditions d'emploi (type de contrats, temps travail et saisonnalité)</li> <li>- Salaire médian (total, jeunes, seniors)</li> <li>- Mobilités géographiques</li> <li>- Secteurs employeurs (NAF88)</li> <li>- La mobilité professionnelle</li> </ul>
INSEE –Pole Emploi / Statistiques marché du travail	Offre et demande d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de demandeurs d'emplois</li> <li>- Part des inscrits depuis plus de 12 mois</li> <li>- Glissement annuel des DEFM</li> <li>- Taux écoulement et récurrence</li> <li>- Nombre d'offres d'emplois enregistrée en un an</li> <li>- Taux de tension</li> <li>- Evolution annuelle des OE</li> <li>- Profil des offres</li> </ul>



Source	Thème	Indicateur	Echelle
INSEE RP Fichier détail Activité Enquête Emploi	La formation des salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spécialité des formations (NSF)</li> <li>- Niveau de formations</li> </ul>	- Régionale
Pôle Emploi BMO	Les projets de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de projets</li> <li>- Difficultés de recrutement</li> <li>- Saisonnalité</li> </ul>	- Bassin Est Var
DARES – Les métiers en 2022	Les créations d'emplois	- Le volume de créations de postes d'ici 2022	- Nationale
INSEE-DIRECCTE Départs à la retraite	Les renouvellements de main d'oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les taux de retrait</li> <li>- Estimation de retrait</li> </ul>	- Zone emploi Fréjus-Saint- Raphaël



## Sources statistiques et notes de lecture



### Quels emplois salariés ?

**1** 41 784 emplois en 2013

**2** Dont  
\* (nombre) Secrétaires  
\* (nombre) Dactylos, sténodactylos (sans secrétariat), opérateurs de traitement de texte

**4** Conditions d'emploi

CDI	92%	++
Temps plein	68%	--
Saisonnalité	5%	+

Salaire médian en ETP 1 617€ -  
dont moins de 25ans 1 369€ /  
dont plus de 50 ans 1 839€ /

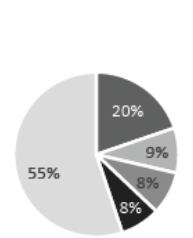
### Profil des personnes en emploi

**3**

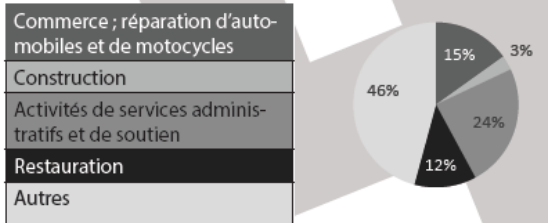
Femmes	96%	++
Jeunes (-de 25 ans)	7%	--
Séniors (50 ans et +)	27%	+



### Qui emploie ?



### Qui embauche ?



**1** Sont comptabilisés les emplois salariés exerçant leur activité sur le territoire de la CAVEM.

**2** Répertoire les principales professions et catégories professionnelles présentes sur le territoire au sein de la famille professionnelle étudiée. Lorsque les effectifs sont suffisants une fiche statistique sur les PCS est disponible en cliquant sur le nom de la PCS.

**3 4** Le profil des personnes en emploi au sein de la famille professionnelles est comparée à la moyenne tous métiers confondus. Une différence faible à nulle correspond à un écart à la moyenne inférieur à 5% (=), une différence forte à un écart de 5 à 25% (+ ou -) et une différence très forte à un écart de 25% ou plus (++ ou --). Le salaire de comparaison est le salaire annuel médian (1 salarié sur 2 a donc un salaire supérieur).

**5** La carte ci contre présente les échanges avec l'extérieur sur la famille professionnelle considérée.

**6** Les salariés de la famille professionnelle sont répartis selon les 5 principaux secteurs d'activité des employeurs (NAF 88). La même représentation est proposée pour les offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi.

**7** Le poids du métier dans le total tous métiers est donné pour les personnes en emploi (source : cf. point 1), la demande d'emploi (source : cf. point 8) l'offre déposée à Pôle emploi (source : cf. point 9) et les besoins en recrutement.

(Source : INSEE DADS / INSEE Pôle Emploi Statistiques du marché du travail)

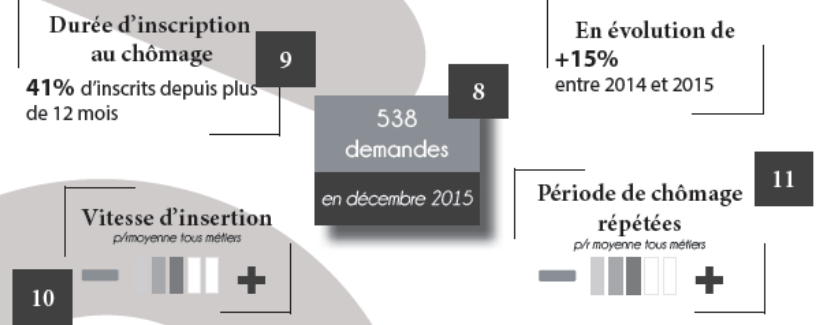


## Sources statistiques et notes de lecture

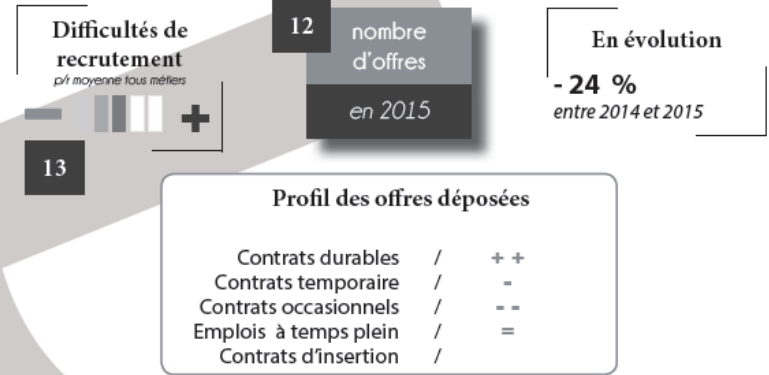
- 8 Sont comptabilisés les demandeurs d'emplois en catégories, B ou C, soit les demandeurs d'emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, se positionnant sur les métiers de la famille professionnelle.
- 9 Une durée d'inscription au chômage de 12 mois ou plus correspond à la définition des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD).
- 10 La vitesse d'insertion est appréciée en comparant le taux d'écoulement de la demande d'emploi pour la famille professionnelle considérée à celui toutes familles confondues. Le taux d'écoulement compare les stocks de demandeurs d'emploi entre deux dates en intégrant les flux d'inscriptions sur cet intervalle. il s'agit d'un indicateur de fluidité : plus le taux est élevé, moins il y a de risque de chômage de longue durée plus le taux est faible, plus il y a de risque de chômage de longue durée
- 11 Les périodes de chômage répétées sont appréciées en comparant le taux de récurrence au chômage du métier à celui tous métiers confondus. Le taux de récurrence est la part des demandeurs d'emploi qui ont connu deux inscriptions ou plus dans un délai d'un an.
- 12 Les offres d'emploi comptabilisées sont celles déposées à Pôle emploi au cours d'une année.
- 13 Les difficultés de recrutement sont appréciées en comparant le taux de tension du métier à celui tous métiers confondus. Le taux de tension rapporte le nombre d'offres d'emploi recueillies au nombre de demandeurs d'emploi en stock ou qui se sont inscrits sur la même période.

(Source : INSEE DADS / INSEE Pôle Emploi Statistiques du marché du travail)

### Quelle demande d'emploi ?



### Quelles offres déposées à Pôle Emploi ?



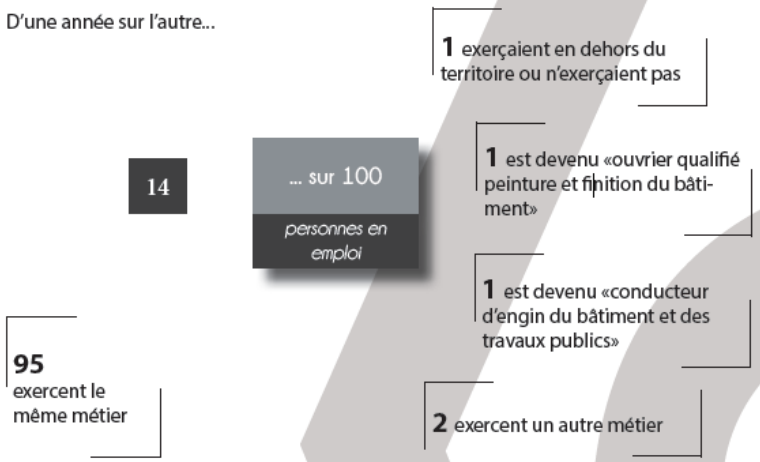




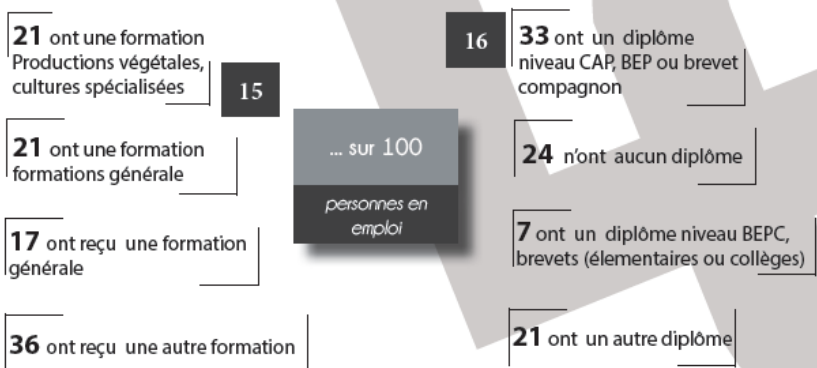
## Sources statistiques et notes de lecture

### Quelles mobilité professionnelle ?

D'une année sur l'autre...



### Quelle formation suivre ?



**14** La mobilité professionnelle est appréciée en examinant les trajectoires professionnelles des personnes qui occupaient un emploi dans la famille professionnelle concernée en 2013. A noter qu'un changement de métier au sein d'une famille n'est pas considéré comme une mobilité. Par ailleurs les mobilités professionnelles de type FAP vers l'inactivité ou chômage ne sont pas prises en compte. Ne figurent ici que les mobilités les plus significatives, soit celles supérieures à 1 %.

**15** Les trois principales spécialités de formation sont détaillées (NSF en 93 postes) et les suivantes agrégées dans "autre spécialité". Afin d'illustrer la réalité actuelle de la relation formation-emploi, les personnes comptabilisées sont celles en emploi en 2013 et sorties de formation depuis moins de 10 ans. La donnée est une donnée régionale.

**16** Il s'agit du plus haut diplôme obtenu par les salariés exerçant dans la famille professionnelle. La donnée est une donnée régionale.

(Source : INSEE DADS / INSEE recensement de la population)



## Sources statistiques et notes de lecture



**17** Les projets de recrutement à court terme comptabilisés sont les projets déclarés dans l'enquête «besoins de main d'œuvre» réalisée annuellement par Pôle emploi. Les données sont au niveau du bassin d'emploi Est Var.

**18** Le taux de retrait rapporte le nombre de cessations définitives d'activité à l'horizon 2020 à la population active ayant un emploi en 2009. Le taux de retrait est calculé par domaine professionnel au niveau de la zone d'emploi, il représente donc le nombre d'emploi du territoire susceptibles d'être vacants pour cause de départs en retraite.

**19** Les données présentées sont issues du rapport de la DARES «Les métiers en 2022» d'Avril 2015. Les créations d'emploi relatives sont appréciées en comparant le nombre de créations de postes sur la période 2010-2020 pour le métier considéré à celui tous métiers confondus. Les données sont au niveau national.

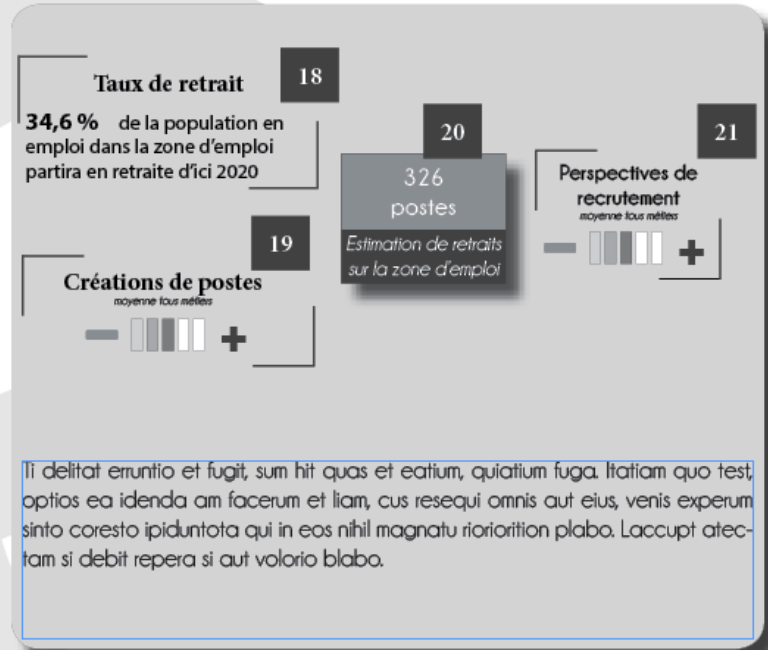
**20** L'estimation des départs en fin de carrière repose sur un modèle qui considère les personnes en emploi en 2009 et les fait vieillir jusqu'en 2020, en décidant chaque année s'il est plus probable qu'elles poursuivent leur activité ou qu'elles quittent définitivement leur emploi. Les données sont au niveau de la zone d'emploi.

**21** Les perspectives de recrutement relatives sont appréciées en comparant le taux de postes à pourvoir sur la période 2010-2020 pour le métier considéré à celui tous métiers confondus. Les perspectives de recrutement combinent des créations nettes d'emploi (19) et les départs en fin de carrière (20).

(Source : Pôle emploi PACA / INSEE / DIRECCTE PACA / DARES)

### Quels projets de recrutement ?

17	Nombre de projets	Difficultés de recrutement	Saisonnalité
- Jardiniers	/	++	++
- Maraîchers	/	-	-





Les familles professionnelles se répartissent différemment selon les principaux indicateurs retenus dans la publication: emploi , demande d'emploi , besoins de renouvellement et dynamique future de créations d'emplois.

## ***LES 5 FAP (FAMILLES PROFESSIONNELLES) AYANT LE PLUS D'EMPLOIS SALARIÉS EN 2013***

1. Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (2 830)
2. Vendeurs (2 696)
3. Cuisiniers (2 124)
4. Caissiers, employés de libre service (2 018)
5. Agents d'entretien (1 876)

## ***LES 5 FAP OÙ LE NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE SERONT LES PLUS IMPORTANTS (en volume niveau zone emploi)***

1. Employés administratifs de la fonction publique (Catégorie C) ( 1 097)
2. Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce (969)
3. Agents d'entretien (946)
4. Conducteurs de véhicules (740)
5. Aides à domicile et aides ménagères (713)

## ***LES 5 FAP COMPTANT LE PLUS DE DEMANDEURS D'EMPLOIS AU 31 DECEMBRE 2015***

1. Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (916)
2. Vendeurs (896)
3. Cuisiniers (605)
4. Secrétaires (506)
5. Caissiers, employés de libre service (437)

## ***LES 5 FAP QUI CRÉERONT LE PLUS D'EMPLOI (en volume niveau national)***

1. Aides à domicile et aides ménagères
2. Aides-soignants
3. Vendeurs
4. Cadres des services administratifs, comptables et financiers
5. Infirmiers, sages-femmes



## DES FACTEURS DETERMINANTS POUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES

SOURCE : INSEE - DADS, DARES, ORM PACA

Familles professionnelles	Emplois salariés	Potentiel de création d'emplois *	Lien formation emploi	Métier spécifique à un secteur d'activité
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	2 830	+	Faible	Oui
Vendeurs	2 696	+	Faible	Oui
Cuisiniers	2 124	+	Moyenne	Oui
Caissiers, employés de libre service	2 018	=	Faible	Oui
Agents d'entretien	1 876	=	Moyenne	Non
Conducteurs de véhicules	1 640	=	Moyenne	Non
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	1 585	=	Moyenne	Oui
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	1 315	-	Moyenne	Oui
Employés administratifs d'entreprise	1 302	+	Faible	Non
Secrétaires	1 263	-	Moyenne	Non
Enseignants	1 238	+	Forte	Oui
Employés de maison	1 030	-	Moyenne	Oui
Aides-soignantes	1 017	+	Moyenne	Oui



## Maquette d'une page type sur les Familles professionnelles ( Niveau 87)

### Secrétaires

Les personnes en emploi: 3,0%  
 Les demandeurs d'emploi: 4,6%  
 Les offres déposées: 2,8%  
 Les besoins en recrutement: 0,4%

**Quels emplois salariés ?**  
 1 263 emplois en 2013  
 Dont : - 1 236 Secrétaires  
 - 27 Dactylos, sténodactylos (sans secrétariat, opérateurs de traitement de texte)  
 Conditions d'emploi : CDI 85% ++, Temps plein 75% -, Saisonnalité 2% --  
 Salaire médian en ETP : 1 626€ (moins de 25 ans), 1 368€ (plus de 50 ans)  
 Profil des personnes en emploi : Femmes 96% ++, Jeunes (<de 25 ans) 7% --, Séniors (60 ans et +) 27% +  
 Qui emploie ? Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles 19%, Construction 14%, Activités spécialisées, scientifiques et techniques 13%, Activités pour la santé humaine 11%, Autres 42%  
 Qui embauche ? 23% (59%), 10% (3%), 3% (7%)

**Quelle demande d'emploi ?**  
 506 Demandeurs en décembre 2015  
 En évolution -6% entre 2014 et 2015  
 Durée d'inscription : 43% d'inscrits depuis plus de 12 mois (28% pour ensemble des métiers)  
 Vitesse d'insertion : +  
 Période de chômage répétées : +  
 Quelles offres déposées à Pôle Emploi ? 162 offres en 2015  
 En évolution -3,2% entre 2014 et 2015  
 Difficultés de recrutement : +  
 Profil des offres déposées : Contrats durables 52% +, Contrats temporaire 45% =, Contrats occasionnels 4% =, Emplois à temps plein 77% -, Contrats pro 18% ++

### Secrétaires

**Quelle mobilité professionnelle ?**  
 D'une année sur l'autre : 21 exerçaient en dehors du territoire ou n'exerçaient pas, 2 étaient employés administratifs d'entreprise, 2 étaient employés de la comptabilité, 3 exerçaient dans une autre famille professionnelle  
 ...sur 100 Personnes en emploi

**Quels projets de recrutement ?**  
 Nombre de projets de recrutement : 108  
 Difficultés de recrutement : =  
 Saisonnalité : -  
 - Secrétaires bureautiques et assimilés  
 Taux de retrait (tendances nationales) : 32% de la population en emploi dans la zone d'emploi partira en retraite d'ici 2020  
 526 Estimation de retrait sur la zone d'emploi  
 Perspectives de recrutement : +  
 Créations de postes (tendances nationales) : +  
 Les secrétaires occupent des fonctions transversales et exercent ainsi dans un grand nombre de secteurs d'activité. Comme par le passé, l'emploi des secrétaires devrait encore se réduire, mais les baisses d'effectifs devraient être plus modérées, en cas de conjoncture favorable, qu'au cours des vingt dernières années, le métier se transformant pour devenir une fonction support plus transversale et plus qualifiée.  
 Cependant, et même si tous les postes ne seront pas remplacés, les départs en retraite vont offrir des possibilités d'entrée sur le métier.  
 La condition d'accès à l'emploi étant une qualification plus élevée, la plupart des secrétaires entrées récemment en emploi détiennent désormais au minimum le baccalauréat ou titulaires d'un diplôme spécialisé de niveau supérieur ou égal à Bac+2 (comptabilité, droit...) leur permettant davantage de polyvalence.

**Quelle formation suivie ?**  
 32 ont reçu une formation secrétariat, bureautique  
 12 ont reçu une formation générale  
 10 ont reçu une formation comptabilité, gestion  
 47 ont reçu une autre formation  
 23 ont un diplôme niveau CAP, BEP ou brevet compagnon  
 19 ont un diplôme niveau bac+2  
 17 ont un diplôme niveau bac (techno ou pro), brevet professionnel  
 41 ont un autre diplôme  
 ...sur 100 Personnes en emploi

Sources : INSEE, Pôle Emploi, DIRECCTE PACA, DARES

Permet d'avoir sur une même double page des données emploi, marché du travail, formation, mobilités et prospective

# Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment



## Quels emplois salariés ?

686 emplois  
en 2013

Dont :

- 220 Plombiers et chauffagistes qualifiés
- 186 Peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtements sur supports verticaux
- 168 Electriciens qualifiés de type artisanal (y c. bâtiment)

**Conditions d'emploi**

CDI	72 %	++
Temps plein	92 %	+
Saisonnalité	6 %	--
Salaire médian en ETP	1 677€	=
moins de 25 ans	1 520€	+
plus de 50 ans	1 891€	+

**Profil des personnes en emploi**

Femmes	< 1 %	--
Jeunes (-de 25 ans)	18 %	=
Séniors (50 ans et +)	18 %	-



## Quelle demande d'emploi ?

**Durée d'inscription**  
38,7 % d'inscrits depuis plus de 12 mois  
38 % pour ensemble des métiers

349 Demandeurs  
en décembre 2015

**En évolution**  
+ 5,4 %  
entre 2014 et 2015



## Quelles offres déposées à Pôle Emploi ?



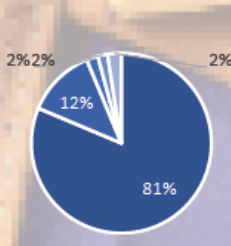
162 offres  
en 2015

**En évolution**  
+ 8 %  
entre 2014 et 2015

**Profil des offres déposées**

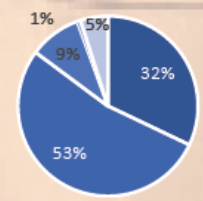
Contrats durables	28 %	-
Contrats temporaire	57 %	=
Contrats occasionnels	15 %	++
Emplois à temps plein	99 %	++
Contrats d'insertion	3 %	

## Qui emploie ?



- Construction
- Activités de services administratifs et de soutien
- Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Autres

## Qui embauche ?





# Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment

## Quelle mobilité professionnelle ?

D'une année sur l'autre

**42** exerçaient en dehors du territoire ou n'exerçaient pas

...sur 100

Personnes en emploi

**3** étaient ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment

**3** étaient ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment

**5** exerçaient dans une autre famille professionnelle

**57**

exercent dans la même famille professionnelle

## Quelle formation suivie ?

**27** ont reçu une formation électricité, électronique

**19** ont reçu une formation Bâtiment, construction et couverture

**11** n'ont reçu aucune formation spécifique

**44** ont reçu une autre formation

...sur 100

Personnes en emploi

**50** ont un diplôme niveau CAP, BEP ou brevet compagnon

**14** n'ont aucun diplôme

**11** ont un diplôme niveau bac (techno ou pro), brevet professionnel

**25** ont un autre diplôme

## Quels projets de recrutement ?

	Nombre de projets	Difficultés de recrutement	Saisonnalité
- Plombiers, chauffagistes	51	+	--
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	51	++	-
- Electriciens du bâtiment	35	++	-
- Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	43	-	=

### Taux de retrait

**28,2 %** de la population en emploi dans la zone d'emploi partira en retraite d'ici 2020

590

Estimation de retrait sur la zone d'emploi

Perspectives de recrutement



### Créations de postes

moyenne tous métiers



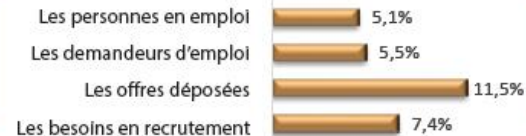
L'évolution de l'emploi dans les métiers du bâtiment et des travaux publics est largement portée par la dynamique du secteur du BTP, donc très sensible à la conjoncture.

La complexification des chantiers, les avancées technologiques et la recherche de qualité globale et « durable » de la construction devraient se traduire par une montée en compétence au sein des différents métiers du bâtiment mais aussi par des créations d'emplois d'ouvriers qualifiés.

D'autre part, la pénibilité physique engendre des départs en fin de carrière sont relative-ment précoces. Ces départs sont également plus importants pour les postes plus qualifiés où l'âge moyen est plus important.



# Cuisiniers



## Quels emplois salariés ?

2 124  
emplois

en 2013

Dont :

- 1 275 Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration
- 754 Cuisiniers et commis de cuisine
- 95 Maîtrise de restauration : cuisine / production

### Conditions d'emploi

CDI	52 %	-
Temps plein	72 %	-
Saisonnalité	25 %	++
Salaire médian en ETP	1 487€	-
moins de 25 ans	1 395€	=
plus de 50 ans	1 554€	-

## Quelle demande d'emploi ?

605  
Demandeurs

en décembre  
2015

### Durée d'inscription

25 % d'inscrits depuis plus de 12 mois  
38 % pour ensemble des métiers

En évolution  
**+ 17,9 %**  
entre 2014 et 2015  
+ 8 % pour ensemble

### Profil des personnes en emploi

Femmes	38%	-
Jeunes (-de 25 ans)	38%	++
Séniors (50 ans et +)	13%	--



### Vitesse d'insertion

p/r moyenne tous métiers



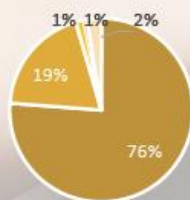
### Période de chômage répétées

p/r moyenne tous métiers

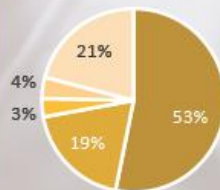


## Qui emploie ?

## Qui embauche ?



- Restauration
- Hébergement
- Hébergement médico-social
- Activités de services administratifs et soutien
- Autres



## Quelles offres déposées à Pôle Emploi ?

### Difficultés de recrutement

p/r moyenne tous métiers



775  
offres

en 2015

En évolution  
**- 9,7 %**  
entre 2014 et 2015

### Profil des offres déposées

Contrats durables	30 %	-
Contrats temporaire	65 %	+
Contrats occasionnels	5 %	+
Emplois à temps plein	81 %	-
Contrats pro	2 %	-





# Cuisiniers

## Quelle mobilité professionnelle ?

D'une année sur l'autre

**46** exerçaient en dehors du territoire ou n'exerçaient pas

...sur 100

Personnes en emploi

**4** étaient employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration

**48** exercent dans la même famille professionnelle

**2** exerçaient dans une autre famille professionnelle

## Quelle formation suivie ?

**50** ont une formation agroalimentaire, alimentation, cuisine

**43** ont un diplôme niveau CAP, BEP ou brevet compagnon

**15** ont reçu une formation générale

...sur 100

**21** n'ont aucun diplôme

**8** n'ont reçu aucune formation spécifique

Personnes en emploi

**8** ont un diplôme niveau bac général ou équivalent

**27** ont reçu une autre formation

**28** ont un autre diplôme

## Quels projets de recrutement ?

	Nombre de projets	Difficultés de recrutement	Saisonnalité
- Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	1 178	=	+
- Cuisiniers	819	+	++
- Chefs cuisiniers	134	+	+

### Taux de retrait

**26 %** de la population en emploi dans la zone d'emploi partira en retraite d'ici 2020

306

Estimation de retrait sur la zone d'emploi

### Perspectives de recrutement



### Créations de postes

moyenne tous métiers



De par l'importance du tourisme sur le territoire, cette famille professionnelle concentre un nombre important d'emplois.

Ces emplois divergent dans leurs caractéristiques en fonction de la qualification principalement au niveau salarial (distinction entre chefs-cuisiniers et commis de cuisine). Les opportunités pour les demandeurs d'emplois sont conséquentes avec un nombre d'offres enregistrées supérieure aux nombre de demandeurs en fin d'année malgré que ceux-ci soient plus importants en fin d'année que durant la saison.

La population en emploi est jeune notamment sur les postes les moins qualifiés. Par conséquent, le taux de retrait est plus faible. La création de postes serait par contre supérieure à l'ensemble des métiers.



# Aides-soignants



## Quels emplois salariés ?

1 017  
emplois  
en 2013

- Dont :
- 667 Aides-soignants
  - 138 Auxiliaires de puériculture
  - 123 Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux
  - 89 Aides médico-psychologiques

### Conditions d'emploi

CDI	78 %	++
Temps plein	82 %	=
Saisonnalité	2 %	--
Salaire médian en ETP	1 595€	=
moins de 25 ans	1 470€	+
plus de 50 ans	1 711€	=

### Profil des personnes en emploi

Femmes	90 %	++
Jeunes (-de 25 ans)	14 %	-
Séniors (50 ans et +)	24 %	+



## Quelle demande d'emploi ?

124  
Demandeurs  
en décembre  
2015

### Durée d'inscription

25 % d'inscrits  
depuis plus de 12 mois  
38 % pour ensemble des métiers

En évolution  
**+19,2 %**  
entre 2014 et 2015

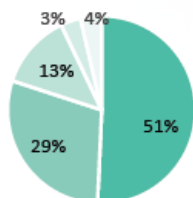
### Vitesse d'insertion p/r moyenne tous métiers



### Période de chômage répétées p/r moyenne tous métiers

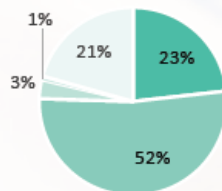


## Qui emploie ?



- Activités pour la santé humaine
- Hébergement médico-social et social
- Action sociale sans hébergement
- Activités spécialisées, Scientifiques et techniques
- Autres

## Qui embauche ?



## Quelles offres déposées à Pôle Emploi ?

### Difficultés de recrutement p/r moyenne tous métiers



155  
offres  
en 2015

En évolution  
**+11,5 %**  
entre 2014 et 2015

### Profil des offres déposées

Contrats durables	47 %	=
Contrats temporaire	50 %	=
Contrats occasionnels	3 %	=
Emplois à temps plein	92 %	+
Contrats d'insertion	-	-



# Aides-soignants

## Quelle mobilité professionnelle ?

D'une année sur l'autre

**16** exerçaient en dehors du territoire ou n'exerçaient pas

...sur 100

Personnes en emploi

**1** étaient agents de gardiennage et de sécurité

**80** exercent dans la même famille professionnelle

**3** exerçaient dans une autre famille professionnelle

## Quelle formation suivie ?

**28** ont reçu une formation santé (médecine, paramédical)

**31** ont un diplôme niveau CAP, BEP ou brevet compagnon

**16** ont reçu une formation sanitaires et sociales

**27** ont un diplôme niveau bac +2

...sur 100

Personnes en emploi

**10** ont reçu une formation générale

**14** ont un diplôme niveau bac général ou équivalent

**46** ont reçu une autre formation

**28** ont un autre diplôme

## Quels projets de recrutement ?

	Nombre de projets	Difficultés de recrutement	Saisonnalité
- Aides-soignants	314	-	-

### Taux de retrait

**29,9 %** de la population en emploi dans la zone d'emploi partira en retraite d'ici 2020

303

Estimation de retrait sur la zone d'emploi

Perspectives de recrutement



### Créations de postes

moyenne tous métiers



Malgré de fortes contraintes pesant sur les dépenses et sur l'emploi public, pouvant conduire à une stabilisation des effectifs de la fonction publique hospitalière, de nombreux emplois d'aides-soignants devraient être créés en réponse aux besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement.

Dans un contexte de réduction du personnel médical, les aides-soignants pourraient aussi être davantage impliqués dans certaines actions, notamment d'hygiène et de prévention. Davantage que le milieu hospitalier, cette hausse devrait concerner en premier lieu le secteur médico-social ou l'intervention à domicile.

Cette dynamique serait en outre complétée par un renouvellement conséquent de renouvellement d'emplois de leurs effectifs à l'horizon 2020.

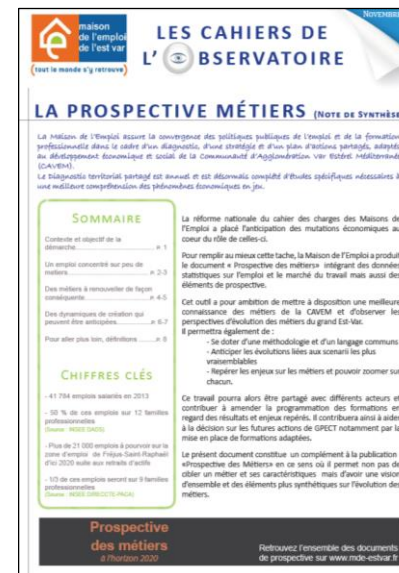


Cette action se fera en plusieurs temps et cibles qui pourront être travaillés en parallèle :

- participation aux réunions d'équipe de conseillers Pole emploi, Mission locale, Cédis, CIO afin d'outiller chacun dans son travail d'information et d'orientation des publics vers les métiers qui vont recruter
- sensibilisation des chefs d'établissements scolaires avec le double objectif d'inciter à l'orientation des jeunes et à l'amendement des formations délivrées
- Présentation et échanges avec les acteurs économiques (Commission « Développement Economique » de la CAVEM, Zones d'activités, Clubs d'entreprises ...)
- zoom sur quelques métiers afin de définir et proposer de nouvelles actions de GPECT : développement de fiches PCS au sein du site dédié et de fiches secteurs d'activité



Le document et la note de synthèse déjà distribués et disponibles sur site Internet [www.mde-estvar.fr](http://www.mde-estvar.fr)



Mise en ligne d'une déclinaison informatique autour d'un mini-site (consultable sur ordinateur, tablette et smartphone)

1. Mise en ligne des fiches Familles professionnelles (avec possibilité de rentrer le code ROME et de sortir les fiches correspondantes) (Avril 2017)
2. Mise en ligne des fiches PCS pour observer plus finement les métiers (juillet 2017)
3. Mise en ligne de fiches secteurs d'activité (second semestre 2017)





## Merci de votre attention

Maison de l'Emploi de l'Est Var  
1196 bd de la mer – 83 600 Fréjus  
04 94 51 91 60

[www.mde-estvar.fr](http://www.mde-estvar.fr)

Isabelle MEYNARD FOTIA  
i.fotia@mde-estvar.fr

Stéphane INGRASSIA  
s.ingrassia@mde-estvar.fr