



LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA

Diagnostics développés sur 15 métiers jugés
« prioritaires »



04.11.2016
Observation PACA
Conjoncture



L'ajustement des qualifications et des compétences aux besoins des entreprises



- ✓ **Une préoccupation centrale** pour l'action publique en matière d'emploi, de formation, de développement économique.
- ✓ **Une préoccupation forte** dans un contexte où coexistent un chômage élevé et des emplois ne trouvant pas preneurs, ce qui est difficilement compréhensible.
- ✓ **Une préoccupation ravivée** dans un contexte de marché du travail dégradé et d'important renouvellement de la main-d'œuvre à venir.
- ✓ **Une préoccupation de tous les acteurs** impliqués dans le champ de l'emploi, de l'économie et de la formation.

Une problématique connexe à la question des emplois/offres non pourvus



- ✓ Une problématique **au cœur des préoccupations de la Région** : demande de clarification (travail effectué en partenariat avec Pôle emploi, début 2016).

- ✓ Des **difficultés à avoir un chiffre unique** selon les sources et l'angle d'observation.
 - Un premier ordre de grandeur, pour la région PACA :
Environ 20 500 offres/emplois non pourvus en 2015

- ✓ Mais, **nécessité d'aller au-delà de ces seules estimations globales**, pour agir sur l'ajustement entre qualifications, compétences et besoin des entreprises.

- ✓ Observer la réalité des métiers et **éclairer les causalités** du déséquilibre entre offre et demande d'emploi.
- ✓ Partir des **métiers** pour lesquels la situation est la plus préoccupante.
- ✓ Utiliser **tous les indicateurs** possibles afin de croiser les regards et avoir une vision globale des enjeux propres à chaque métier.

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

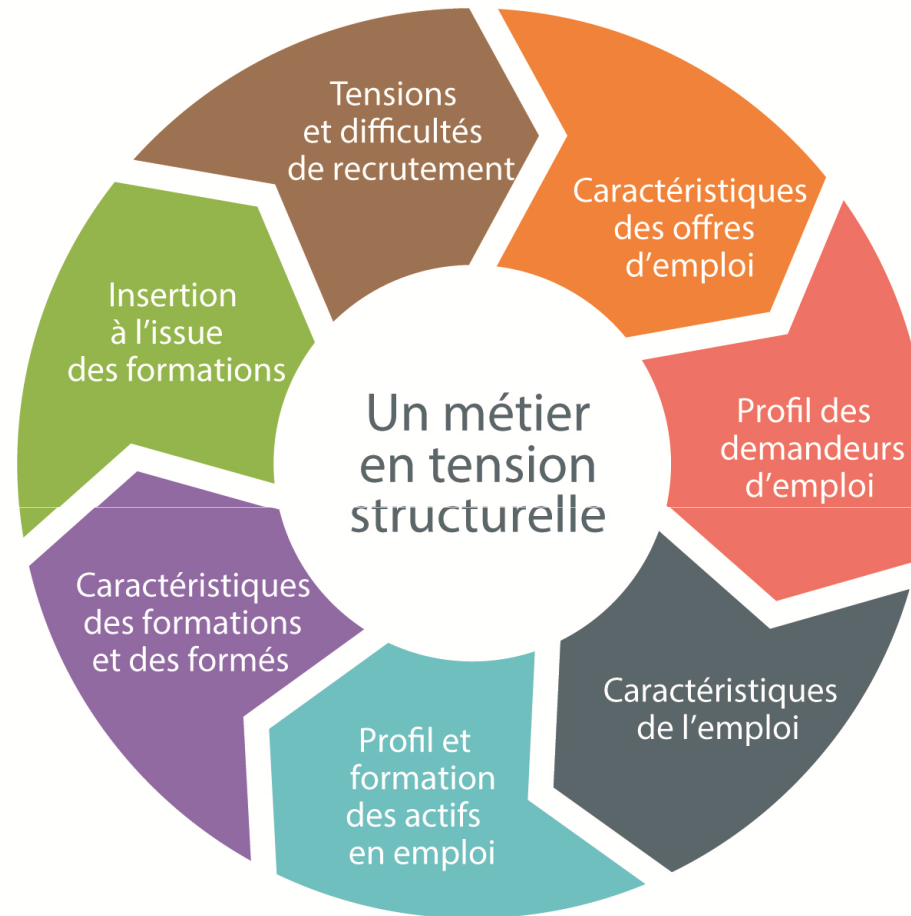
DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE

- 1. Une démarche d'analyse partenariale et multidimensionnelle pour comprendre l'origine des difficultés**
- 2. Un exemple de diagnostic synthétique et opérationnel**
- 3. Éléments de synthèse globale**
- 4. Enseignements et prolongements envisageables**

1. Une démarche d'analyse partenariale et multidimensionnelle pour comprendre l'origine des difficultés

- ✓ Mise en place d'un **groupe d'experts techniques** :
SEE Pôle emploi, SESE Direccte, service ingénierie DFA, ORM.
- ✓ **Identification partagée de 15 métiers**, les plus problématiques et prioritaires en termes d'analyse.
- ✓ Mise en débat et **validation de la méthode d'analyse**, du choix des indicateurs et du cadre d'analyse (formats des documents, niveaux de synthèse).
- ✓ Mise en débat et **validation finale** des 15 diagnostics réalisés par l'ORM.

Une approche globale à plusieurs dimensions



- Mobilisation d'une trentaine de sources différentes : statistiques du marché du travail, RP, DADS, Enquête emploi, BMO, enquête d'insertion, effectifs en formation (Insee, Pôle emploi, Direccte, ORM, Région, EN, Draaf, Drees, AFPA...), mais aussi de sources documentaires régionales et nationales.

- ✓ 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**, sur 181 observés (rapport OEE/DEE > 0,55).
- ✓ 10 métiers uniquement en tension conjoncturelle en 2015 ont également été identifiés (prise en compte de l'ensemble des offres diffusées par Pôle emploi ; champ plus large).

54 métiers en tension structurelle, répartis en 5 groupes



12 métiers en tension structurelle **forte**
ET en tension conjoncturelle en 2015
ET présentant des difficultés de recrutement

4 métiers en tension structurelle **forte**
ET en tension conjoncturelle en 2015

6 métiers en tension structurelle **élevée**
ET en tension conjoncturelle en 2015

25 métiers en tension structurelle **modérée**
ET en tension conjoncturelle en 2015
OU présentant des difficultés de recrutement

7 métiers uniquement en tension structurelle

Par ailleurs, 10 métiers uniquement en tension conjoncturelle

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 emblématiques 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. Un exemple de diagnostic synthétique et opérationnel

Illustration de la démarche d'analyse : exemple des techniciens et chargés d'études du BTP (1/5)



- ✓ Il s'agit d'un métier :
 - En tension structurelle **forte** sur dix ans.
 - En tension conjoncturelle.
 - Qui présente des difficultés de recrutement.
 - Qui totalise 16 360 emplois en PACA.

Tensions et difficultés de recrutement

- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015
- Des tensions conjoncturelles plus élevées dans le 13 et le 84
- 400 projets de recrutement en 2016, nombre en légère hausse depuis 2 ans
- Une part notable de projets de recrutement jugés a priori difficiles par les employeurs et qui s'inscrit dans la durée

Illustration de la démarche d'analyse : exemple des techniciens et chargés d'études du BTP (2/5)



Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres

- 700 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 0,3 % des offres)
- Une part importante de CDI (54 %) et de missions d'intérim (18 %)
- Une MO expérimentée et très qualifiée (TAM) principalement recherchée
- Des offres provenant avant tout de TPE (72 %) et une part importante d'offres émanant des agences de travail temporaire (33 %)
- 17 % d'offres retirées par manque de besoin (16 % tous métiers) et 3 % faute de candidats (2 % tous métiers)

Profil des demandeurs d'emploi

- 740 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,2 % des demandeurs)
- Principalement des hommes et une part importante de jeunes de moins de 30 ans (31 %)
- Des demandeurs d'emploi très qualifiés (49 % de TAM)
- Une majorité de diplômés de niveau bac + 2 ou plus (54 %)
- Une part importante de personnes sans expérience sur le métier (24 %)
- Une ancienneté d'inscription à Pôle emploi relativement faible

Illustration de la démarche d'analyse : exemple des techniciens et chargés d'études du BTP (3/5)



Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...)

- 16 360 techniciens et chargés d'études du BTP en emploi (soit 0,9 % de l'emploi régional), nombre en forte hausse depuis 2007 (+ 15,4 %)
- 65 % d'emplois sans limite de durée et 27 % de non-salariés
- 40 % des emplois sont dans de très grands établissements (250 salariés et plus)
- Des emplois concentrés dans les secteurs de l'administration publique (49 %) et de la construction (39 %)

Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi formation...)

- Des emplois essentiellement occupés par des hommes
- Un métier exercé en majorité par des diplômés de niveau CAP-BEP (32 %) et de niveau bac (23 %)
- Une élévation marquée du niveau de diplôme entre les jeunes et les seniors : nettement moins de non-diplômés (- 18 points) et plus de diplômés du supérieur (+ 20 points) parmi les jeunes
- 16 % des actifs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Formations industrielles » et 12 % de la filière « Bâtiment, travaux publics »

Illustration de la démarche d'analyse : exemple des techniciens et chargés d'études du BTP (4/5)



Caractéristiques des formations et des formés

- 515 personnes en formation préparent une certification qui vise ce métier
- Majoritairement dans la filière de formation « Bâtiment, travaux publics » (65 %)
- 74 % sur des certifications de niveau bac + 2
- Une mobilisation importante de la formation continue des demandeurs d'emploi (30 % des effectifs) et des contrats de professionnalisation (15 %)

Insertion à l'issue des formations

- 2 ans après une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) de la filière « BTP » : 54 % des enquêtés sont en emploi et 39 % au chômage ; une situation professionnelle moins favorable que celle de l'ensemble des sortants
- Les données concernant le taux d'accès à l'emploi après une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi ne sont pas exploitables pour ce métier

Illustration de la démarche d'analyse : exemple des techniciens et chargés d'études du BTP (5/5)



Principaux constats

Une part importante de jeunes dans la demande d'emploi

Des demandeurs d'emploi diplômés mais plutôt inexpérimentés

Des offres d'emploi ciblées sur des profils expérimentés

Un nombre d'emplois croissant et des prévisions d'emploi à la hausse

Une montée en compétences dans le secteur du bâtiment

Une élévation importante du niveau de formation des jeunes actifs en emploi (Ens. sup.)

Un volume de personnes en formation peu élevé

Des offres d'emploi provenant principalement de TPE et concernant surtout des activités de services

De nombreux projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs

Une part importante de non-salariés

Perspectives opérationnelles

Faciliter l'accès aux contrats aidés, aux mesures d'adaptation au poste de travail... pour permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle

Maintenir les formations (initiales et continues) sur des niveaux supérieurs au bac pour accompagner l'élévation des compétences

Veiller au maintien voire au développement du volume de formés pour répondre aux besoins de main-d'œuvre actuels et à venir

Accompagner (sur le volet RH ou économique) les entreprises artisanales et les TPE du secteur du bâtiment (et leurs sous-traitants), sensibles à la conjoncture, et contribuer au maintien de leur activité

Aider à la création d'entreprise

3. Éléments de synthèse globale

✓ **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^{re} de tension.
- ✓ La formation : très souvent interrogée d'un point de vue qualitatif (contenu, modalités pédagogiques, accessibilité et 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...).

4. Enseignements et prolongements envisageables

- ✓ Un intérêt renforcé à travailler par métier (chaque métier ayant des spécificités qui lui sont propres).
- ✓ Une démarche de diagnostic qui nécessite :
 - Une **identification concertée et partagée** des métiers faisant l'objet de difficultés structurelles de recrutement, en prenant également en compte des évènements plus conjoncturels.
 - Une **mutualisation des données quantitatives** des services études (DFA, SEE Pôle emploi, Sese Direccte, ORM...).
- ✓ Pistes pour consolider ces diagnostics :
 - Les enrichir par l'**apport de données quantitatives complémentaires**.
 - Les **confronter avec l'expertise des acteurs économiques** sur les difficultés et les pratiques de recrutement selon le métier observé.


Merci de votre attention


Observatoire régional des métiers

Provence – Alpes – Côte d'Azur

41 La Canebière

13 001 Marseille

 04 96 11 56 56

 04 96 11 56 59

 info@orm-paca.org

Site web : www.orm-paca.org