



LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA

> Diagnostics développés sur 15 métiers jugés « prioritaires »

Diagnostics réalisés en partenariat avec :



Et en collaboration avec :



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur

ÉDITO

Dans une région où le taux de chômage dépasse les 11 %, il est toujours étonnant d'entendre parler d'emplois non pourvus, de métiers en tension, etc. Comment comprendre que plus de 300 000 personnes recherchent un emploi quand, dans le même temps, nombre d'employeurs expriment des difficultés réelles pour trouver des candidats ?

Pour comprendre cet apparent paradoxe, il faut prendre le temps de l'observation et de l'analyse. Oui, il existe des emplois non pourvus : on peut les estimer, selon les indicateurs statistiques – nombreux ! – permettant de les repérer ou en tout cas de les approcher, à environ 20 000. Comparés aux près de 1,9 millions d'emplois dans notre région c'est peu. Mais la bataille pour l'emploi nécessitant de mobiliser tous les leviers d'action possibles, ce problème ne saurait être négligé.

Mais alors que faire ?

L'étude partenariale conduite par l'ORM et commanditée par la Région propose de fonctionner par étape, ce chiffre global d'environ 20 000 emplois non pourvus ne permettant pas à lui seul de trouver des solutions.

Il faut commencer par identifier précisément les métiers pour lesquels il y a des difficultés, ceux repérés comme étant en tension. Puis, pour chacun de ces métiers, il est nécessaire de conduire une analyse systémique multidimensionnelle : regarder les caractéristiques des personnes qui exercent le métier mais aussi celles qui le recherchent, analyser les conditions de travail et les offres d'emploi déposées par les entreprises, s'intéresser aux personnes qui suivent des formations supposées conduire à ce métier, etc.

C'est en menant ce travail approfondi que des solutions appropriées peuvent être proposées, les réponses à apporter se trouvant souvent du côté de la formation, mais pas toujours ou pas uniquement.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	7
ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE.....	10
15 DIAGNOSTICS MÉTIERS :	
Techniciens et chargés d'études du BTP (B6Z71).....	11
Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics (B6Z72).....	17
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (D1Z41).....	23
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons (D2Z40).....	29
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux (D6Z71).....	35
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (G1Z70).....	41
Techniciens des services comptables et financiers (L4Z81).....	47
Techniciens d'étude et de développement en informatique (M1Z80).....	53
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projet informatique (M2Z90).....	59
Télévendeurs (R1Z67).....	65
Représentants auprès des particuliers (R2Z83).....	71
Bouchers (S0Z40).....	77
Cuisiniers (S1Z40).....	83
Infirmiers (V1Z80).....	89
Surveillants d'établissements scolaires (V5Z84).....	95
ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE.....	101
LES 54 MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN RÉGION PACA.....	105

Directeur de publication : Philippe Guy
Chefs de projet : Fanny Bremond et Pauline Gay-Fragneaud
Équipe projet : Isabelle Boisseau, Lydie Chaintreuil, Anne-Sophie Dumortier, Sonia Milliard
Date de publication : Juillet 2016

INTRODUCTION

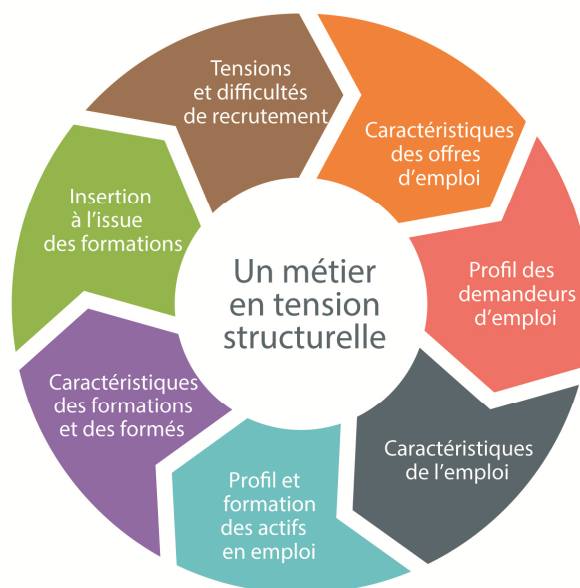
1. Le contexte de l'étude

Dans le prolongement de l'étude conduite par l'ORM et Pôle emploi sur les offres/emplois non pourvus, l'ORM a été mandaté par la Région pour élaborer des **diagnostics opérationnels sur les métiers identifiés en tension structurelle en PACA**. La mise en œuvre de ce projet prend appui sur la démarche d'analyse proposée à la Région. Ces travaux sont réalisés en **partenariat avec Pôle emploi** et en **collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie de la DFA**, compte tenu de leur expertise sur les champs de l'emploi, du marché du travail et de la formation.

2. Les objectifs poursuivis

→ **Produire des diagnostics opérationnels et synthétiques** sur les métiers identifiés en tension en PACA sur une longue période d'observation.

Ces diagnostics mobilisent un **ensemble d'informations régionalisées par métier** : des données chiffrées et des résultats d'études qualitatives... Ils couvrent plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... afin d'offrir une **vision systémique des spécificités propres à chacun des métiers** observés (cf. schéma ci-dessous).



→ Permettre d'**identifier des causes de difficultés de recrutement et proposer aux acteurs publics et socioéconomiques des perspectives opérationnelles susceptibles d'y remédier**, que ces perspectives relèvent de l'offre de formation ou d'autres domaines tels que l'accompagnement des entreprises en matière de gestion des ressources humaines, de développement économique ou d'amélioration des conditions de travail pour faire face à un déficit d'attractivité.

→ Conduire ce projet **en partenariat avec Pôle emploi** compte tenu de son expertise sur la question des tensions sur le marché du travail. Ce partenariat s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la convention entre Pôle emploi et le Conseil régional (article 16).

3. La démarche mise en œuvre

→ Sur le plan technique (ORM) :

- ✓ **Choix des indicateurs pertinents et construction d'un système d'information élaboré** permettant de couvrir l'ensemble des dimensions retenues et de traiter finement l'entrée par métier.
- ✓ **Collecte des données manquantes**, en particulier auprès de Pôle emploi et de la Direccte.
- ✓ **Croisement des indicateurs** permettant d'**appréhender les problématiques de tension et de difficultés de recrutement** afin d'identifier les métiers où la situation est la plus préoccupante.
 - ↳ *Ce croisement a permis d'identifier 54 métiers en tension structurelle en PACA sur 10 ans : pour ces métiers, le rapport des offres d'emploi sur les demandes d'emploi est plus élevé qu'en moyenne (sur la période 2005-2014).*
 - ↳ *Ces métiers ont été répartis en 5 groupes distincts :*
 - Groupe 1 : métiers en tension structurelle **forte** sur 10 ans ET en tension conjoncturelle en 2015 ET présentant des difficultés de recrutement (12 métiers concernés).
 - Groupe 2 : métiers en tension structurelle **forte** ET en tension conjoncturelle (4 métiers concernés).
 - Groupe 3 : métiers en tension structurelle **élevée** ET en tension conjoncturelle (6 métiers concernés).
 - Groupe 4 : métiers en tension structurelle **modérée** ET en tension conjoncturelle OU présentant des difficultés de recrutement (25 métiers concernés).
 - Groupe 5 : métiers uniquement en tension structurelle (7 métiers concernés).
 - Par ailleurs, un 6^e groupe a été observé. Il réunit les métiers uniquement en tension conjoncturelle cumulant également pour la plupart des difficultés de recrutement (10 métiers concernés).
- ✓ **Réalisation de diagnostics sur 15 métiers.**

→ Sur le plan du partenariat (mutualisation de l'expertise) :

- ✓ **Mise en place d'un groupe d'experts techniques** : SEE Pôle emploi, SESE Direccte, service ingénierie DFA, ORM.
- ✓ **Identification partagée des métiers les plus problématiques** et des priorités en termes d'analyse.
 - ↳ *Cette identification a permis de sélectionner 15 métiers sur lesquels les diagnostics ont été réalisés.*
- ✓ Mise en débat et **validation de la méthode d'analyse et du choix des indicateurs.**
- ✓ **Mise en débat du cadre d'analyse (formats des documents, niveaux de synthèse)** au regard des objectifs poursuivis et des **diagnostics produits** par l'ORM.
- ✓ **Validation finale** des 15 diagnostics.

4. Les 15 métiers sélectionnés par le groupe technique

La majorité des métiers retenus appartiennent au groupe de ceux qui cumulent une forte tension structurelle sur dix ans, des tensions conjoncturelles en 2015 en PACA et des difficultés de recrutement exprimées *a priori* par les employeurs (groupe 1). Ils se caractérisent également par des projets de recrutement sur des contrats durables (hormis les cuisiniers) et sont tous relativement homogènes du point de vue des gestes techniques et des compétences professionnelles mobilisés. D'autres critères supplémentaires, plus qualitatifs, sont consignés dans le tableau ci-dessous.

Liste des 15 métiers sélectionnés par le groupe technique	Argumentaire
B6Z71 : Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	Métier du groupe 1 + enjeu lié aux qualifications intermédiaires et aux niveaux de formation requis pour occuper les postes
B6Z72 : Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	Métier du groupe 1 + enjeu lié aux qualifications intermédiaires et aux niveaux de formation requis pour occuper les postes
D1Z41 : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	Métier du groupe 1 + enjeu lié au maintien des métiers emblématiques du secteur industriel en région
D2Z40 : Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	Métier du groupe 1 + enjeu lié au maintien des métiers emblématiques du secteur industriel en région
D6Z71 : Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	Métier du groupe 1 + enjeu lié au maintien des métiers emblématiques du secteur industriel en région + enjeu lié aux qualifications intermédiaires et aux niveaux de formation requis pour occuper les postes
G1Z70 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	Métier du groupe 3 + enjeu lié au développement de l'économie verte
L4Z81 : Techniciens des services comptables et financiers	Métier du groupe 3 + enjeu lié aux qualifications intermédiaires et aux niveaux de formation requis pour occuper les postes
M1Z80 : Techniciens d'étude et de développement en informatique	Métier du groupe 1 + enjeu lié aux qualifications intermédiaires et aux niveaux de formation requis pour occuper les postes + enjeu lié au développement de l'économie numérique
M2Z90 : Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projet informatique	Métier du groupe 3 + enjeu lié au développement de l'économie numérique
R1Z67 : Télévendeurs	Métier du groupe 1 + métier de la filière du commerce en transformation (nouveaux modes de consommation, nouvelles exigences des consommateurs...), enjeu de formation lié à ces transformations
R2Z83 : Représentants auprès des particuliers	Métier du groupe 1 + métier de la filière du commerce en transformation (nouveaux modes de consommation, nouvelles exigences des consommateurs...), enjeu de formation lié à ces transformations
S0Z40 : Bouchers	Métier du groupe 1
S1Z40 : Cuisiniers	Métier du groupe 1
V1Z80 : Infirmiers	Métier du groupe 2 + enjeu du secteur sanitaire et social
V5Z84 : Surveillants d'établissements scolaires	Métier du groupe 2

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

Facteurs de tension, leviers d'action : des grandes tendances transversales

À l'issue des 15 diagnostics, plusieurs tendances se dégagent, tant du point de vue des constats que des perspectives opérationnelles qui en découlent.

Un certain nombre de problématiques apparaissent fréquemment, comme la difficulté des TPE à aller au bout du processus de recrutement, dans un contexte économique dégradé ; la transformation et la complexification du contenu des métiers et des compétences attendues ; l'élévation du niveau de formation requis ; le manque d'expérience des candidats... Toutefois, contre toute attente, le manque de candidats est rarement une cause première de tension.

Ainsi, la formation est quasiment toujours réinterrogée d'un point de vue qualitatif, qu'il s'agisse de ses modalités (développement de l'alternance, des formations continues d'adaptation aux postes ou de remise à niveau...) ou de son accessibilité par différents types de public (équilibre ou priorisation de dispositifs de formation selon les secteurs d'activité/branches professionnelles). Mais elle l'est plus rarement d'un point de vue quantitatif (développement du volume de formés).

Toutefois, la formation ne constitue pas une problématique unique, d'où l'intérêt de déployer une démarche pluridimensionnelle. D'autres facteurs interagissent, exigeant d'activer conjointement plusieurs leviers. Ils sont notamment liés aux problématiques :

- De gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), au regard des difficultés des TPE-PME à anticiper les changements en matière de renouvellement de la main-d'œuvre (pyramide des âges), d'évolutions techniques, réglementaires ou organisationnelles de leurs métiers et donc des compétences requises pour les exercer...
- De gestion de la main-d'œuvre (recours à l'intérim induisant des problématiques de fidélisation de la main-d'œuvre ; capacité d'intégrer des jeunes via l'alternance ou les contrats aidés ; capacité à maintenir les seniors en emploi via la formation continue...).

Ces deux problématiques sont d'autant plus perceptibles que le champ d'analyse est étroitement lié à celui des offres déposées à Pôle emploi.

- D'attractivité des métiers et/ou des emplois au regard des conditions de travail réellement proposées ou de la perception qu'en ont les actifs ou les jeunes lors de leur orientation professionnelle ou scolaire.
- De développement économique des entreprises fragilisées par le contexte économique, en particulier les TPE-PME qui peinent à anticiper ou à maintenir le flux d'activités.
- De sécurisation des parcours professionnels des intérimaires, des seniors, des demandeurs d'emploi de longue durée... via la formation continue ou des perspectives d'emplois durables.

Au-delà de ces grandes tendances transversales, chaque métier révèle des spécificités qui lui sont propres, ce qui conforte un travail approfondi par métier.

Ces résultats d'analyse mériteraient d'être confrontés à la vision des acteurs socioéconomiques afin de pouvoir valider et préciser les perspectives opérationnelles qui ont été formulées.

TECHNICIENS ET CHARGÉS D'ÉTUDES DU BTP

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de technicien et chargé d'études du BTP. Avec **16 360 emplois** en PACA, une hausse importante de l'emploi entre 2007 et 2012 et une part importante de non-salariés, il fait partie des métiers identifiés en **tension structurelle forte** sur dix ans sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

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 (enseignement supérieur)

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

Tensions et difficultés de recrutement ^{1,2}	- 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 <i>a priori</i> difficiles par les employeurs et qui s'inscrit dans la durée
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3,4}	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 main-d'œuvre 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 ⁵	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
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6,7}	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...) ^{6,8}	- 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 »
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	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 ^{10,11}	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

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Directe, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Directe (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Directe (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Directe (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnostiques sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





TECHNICIENS ET CHARGÉS D'ÉTUDES DU BTP

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA

ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

La FAP B6Z71 « Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics » comprend les entrepreneurs en parcs et jardins et paysagistes, les métreurs et techniciens divers du BTP, ainsi que les techniciens des travaux publics de l'État et des collectivités locales.

ROME correspondants à cette FAP : F1103-Contrôle et diagnostic technique du bâtiment ; F1105-Études géologiques ; F1106-Ingénierie et études du BTP ; F1108-Métré de la construction ; F1204-Sécurité et protection santé du BTP.

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une **tension structurelle forte** de 1,01 (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 1,6.
- Tension particulièrement élevée dans les départements 13 et 84.
- En PACA, peu de projets de recrutement exprimés par les employeurs (d'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre, BMO) :
 - **399 projets de recrutements** en 2016 (85^e métier le plus recherché sur 197).
 - Un nombre de projets en légère hausse depuis deux ans : + 27 % entre 2014 et 2016 (85 projets en plus).
 - Plus de recrutements jugés *a priori* difficiles que pour l'ensemble des métiers (47 % contre 34 %), tendance qui s'inscrit dans la durée (depuis 2013).
 - Un métier peu concerné par les projets de recrutement saisonniers (8 % contre 49 % pour l'ensemble des métiers).
- Pas de données disponibles pour ce métier dans l'enquête TEC au niveau régional.

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\frac{1}{3} \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\frac{1}{3} \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur

Offres d'emploi

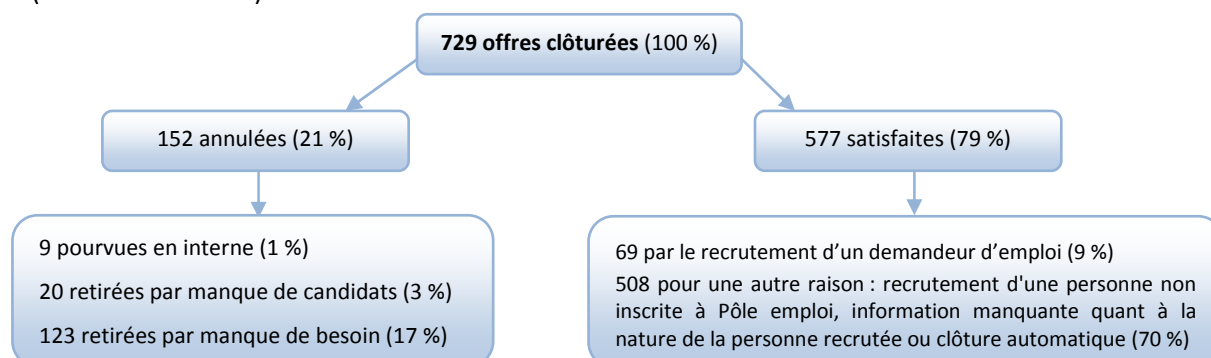
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **701 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 0,3 % de l'ensemble des offres).
- Une majorité d'offres d'emploi en CDI (54 % contre 40 % tous métiers), mais également une part notable d'offres pour des missions intérimaires (18 % contre 12 %).
- Des offres d'emploi avant tout ciblées sur des qualifications de techniciens et d'agents de maîtrise (respectivement 43 % et 23 %, contre 6 % et 4 % de l'ensemble des offres tous métiers).
- Des profils expérimentés recherchés.
- Les offres proviennent majoritairement de TPE : 72 % contre 55 % tous métiers.
- 85 % sont concentrées dans trois secteurs d'activité : « Activités de services administratifs et de soutien » (37 %, activités des agences de travail temporaire principalement), « Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyse technique » (24 %) et « Construction » (24 %).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une majorité d'offres satisfaites (principalement suite à une clôture automatique).
- 3 % d'offres retirées par manque de candidats (2 % tous métiers) et 17 % par manque de besoin (16 % tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **743 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,2 % de la demande d'emploi totale).
- Très majoritairement des hommes (82 % contre 51 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Une part plus importante de jeunes de moins de 30 ans (31 % contre 28 % tous métiers), et une part de seniors équivalente à celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi, quel que soit le métier recherché (24 %).
- Une majorité de demandeurs d'emploi diplômés de niveau bac + 2 ou plus : 54 % contre 23 %.
- Des demandeurs d'emploi très qualifiés (49 % de techniciens, agents de maîtrise, contre 7 %).
- Des demandeurs d'emploi dont la majorité sont expérimentés (68 % ont au moins deux ans d'expérience sur le métier) mais pour lesquels la part de personnes sans expérience est importante (24 % n'ont aucune expérience dans ce métier).
- Une ancienneté d'inscription à Pôle emploi relativement faible (66 % d'inscrits depuis moins d'un an, contre 58 %).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **16 356 techniciens et chargés d'études du BTP en emploi** (soit 0,9 % de l'emploi régional en 2012).
- Une hausse importante de l'emploi entre 2007 et 2012 : + 15,4 % (+ 1,7 % tous métiers).
- Une majorité d'emplois sans limite de durée (65 % de CDI et de fonctionnaires) et une part élevée de non-salariés : 27 % contre 14 % tous métiers.
- Des emplois essentiellement à temps complet : 93 % contre 82 % tous métiers.
- Une concentration des emplois dans les secteurs d'activité « Administration publique » (49 %, en lien avec les techniciens des TP de l'État et des collectivités locales) et « Construction » (39 %).
- Une part importante d'emplois dans de très grands établissements (250 salariés et plus) : 40 % contre 24 % tous métiers (et moins dans les TPE : 17 % contre 26 %).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Des emplois essentiellement occupés par des hommes (87 % contre 52 % tous métiers).
- Une répartition par âge proche de celle de l'ensemble des actifs en emploi, la majorité ayant entre 30 et 49 ans (55 %) et seulement 18 % ayant moins de 30 ans.
- La famille professionnelle élargie (Techniciens et agents de maîtrise du BTP) présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 14,7 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Des actifs en emploi majoritairement diplômés de niveau CAP-BEP (32 % contre 24 % tous métiers) ou de niveau bac (23 % contre 21 %).
- Seulement 27 % de diplômés de l'enseignement supérieur (36 % tous métiers).
- Les jeunes sont plus fréquemment titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur que les seniors : 36 % pour les premiers, 16 % pour les seconds. Un écart particulièrement important par rapport à celui observé tous métiers.
- Malgré cette élévation du niveau de formation, les jeunes demeurent majoritairement titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP (25 %) ou bac (29 %).
- 16 % des actifs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Formations industrielles », et 12 % de la filière « Bâtiment, travaux publics ».

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 251 certifications visent ce métier.
- Au niveau régional en 2013, **515 personnes préparent une des 30 certifications** qui visent ce métier (tous niveaux, tous dispositifs confondus). Elles comprennent 27 certifications de ministères (Enseignement supérieur, Éducation nationale, Emploi) et trois d'organismes de formation.
- Elles se répartissent dans six filières de formation différentes, dont la majeure partie dans la filière « Bâtiment, travaux publics » (65 % des effectifs), mais également « Fonctions transversales de la production » (26 % des effectifs).
- Principalement des certifications de niveau bac + 2 (BTS, DUT, titres professionnels : 74 % des effectifs en formation). Les certifications restantes étant de niveaux bac + 3 (20 %) et bac (7 %).
- Les certifications visant ce métier mobilisent davantage la formation continue que l'ensemble des certifications (quel que soit le métier visé) : 30 % des effectifs se forment dans le cadre de la formation continue des demandeurs d'emploi (contre 12 %) et 15 % en contrat de

professionnalisation (contre 8 %). Pour la formation initiale : 43 % sont en formation initiale-voie scolaire (contre 69 %) et 12 % en apprentissage (contre 11 %).

- Les principales certifications visant ce métier sont dans la filière « Bâtiment, travaux publics » :

- BTS travaux publics : 105 formés, soit 20 %.
- Projeteur d'études bâtiment et travaux publics (diplôme du CNAM) : 75 formés, soit 15 %.
- BTS études et économie de la construction : 49 formés, soit 10 %.

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

Zoom sur les sortants de la filière de formation « Bâtiment, travaux publics » :

Cette filière regroupe 8 % de l'ensemble des enquêtés. 91 % d'entre eux ont suivi une formation de niveau CAP-BEP (67 % toutes filières). 81 % ont obtenu la certification préparée (84 % toutes filières).

- Durant les deux années après la formation, 53 % des sortants ont connu une trajectoire marquée par l'emploi (55 % toutes filières). Mais les trajectoires marquées par le chômage ou l'inactivité sont nettement plus fréquentes dans cette filière (40 % contre 28 % toutes filières).

- La situation professionnelle deux ans après la formation est également moins favorable pour les sortants de la filière « Bâtiment, travaux publics » : ils sont moins souvent en emploi (54 % contre 59 %) et plus souvent au chômage (39 % contre 27 %).

- Parmi ceux en emploi deux ans après la formation, 30 % ont un statut de non-salarié (10 % toutes filières). Seuls 51 % d'entre eux estiment que leur emploi est en lien avec la formation suivie (68 %).

- Les sortants de la filière « Bâtiment, travaux publics » ne sont que 53 % à estimer que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes (66 % toutes filières). 27 % d'entre eux pensent que la formation n'est pas du tout un atout pour trouver un emploi (15 %).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi pour le métier de technicien et chargé d'études du BTP renvoient à six Formacode (domaine de formation). Cependant, les effectifs étant inférieurs à 50 personnes, les données concernant le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin de ces formations ne sont pas exploitables.

Autres sources mobilisées

- France stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.

→ Les métiers du BTP bénéficient de tendances structurelles favorables à l'emploi, en dépit des gains de productivité de la filière. Sur le moyen-long terme, le parc de logements devrait continuer à augmenter (accroissement de la population, vieillissement, décohabitation familiale...), ainsi que le parc de bureaux, tiré par la tertiarisation de l'économie. L'activité du secteur devrait par ailleurs être stimulée par la rénovation et l'amélioration des bâtiments existants (développement croissant des normes de sécurité, d'accessibilité et de qualité de la construction, notamment en matière de performance énergétique).

Au total, la complexification des chantiers, les avancées technologiques et la recherche de qualité « 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 qualifiés, techniciens, cadres ou ouvriers qualifiés. La dynamique de l'emploi envisagée entre 2012 et 2022 (+ 0,7 % par an en moyenne selon le scénario central) devrait profiter plus spécialement aux techniciens, aux agents de maîtrise et surtout aux cadres. Les métiers des travaux publics devraient par ailleurs connaître une évolution de l'emploi moins favorable que dans le bâtiment au cours des dix prochaines années, les investissements de l'État et des collectivités locales pouvant être soumis à une contrainte budgétaire plus forte que par le passé.

→ Par ailleurs, l'apprentissage pourrait se développer de façon notable dans des métiers où il est encore peu répandu ; les métiers de techniciens, agent de maîtrise et cadres du BTP en font partie.

- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.

- Insee, Direccte, « Emplois saisonniers : 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim », *Insee Analyses*, n° 30, avril 2016.

- ORM, « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 4, mars 2014.

- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016.

DESSINATEURS EN BÂTIMENT ET EN TRAVAUX PUBLICS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de dessinateur en bâtiment et en travaux publics. Avec **1 215 emplois** en PACA, une part importante de contrats stables et de jeunes, il fait partie des métiers identifiés **en tension structurelle forte** sur dix ans, sur le marché du travail régional. Il présente, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Des difficultés de recrutement persistantes malgré la forte baisse du nombre de projets depuis 2012

Une part notable d'offres d'emplois retirées par les employeurs, faute de besoin

Des offres déposées à Pôle emploi relevant d'un champ spécifique (TPE et agences d'intérim)

Des missions d'intérim fréquentes sur le marché du travail

Une part importante de demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins un an à Pôle emploi

Une technicité accrue du métier et une élévation du niveau de formation chez les jeunes professionnels (diplômés de l'enseignement supérieur)

Une offre de formation régionale peu développée au niveau bac + 2, accessible uniquement en formation continue

Un volume d'emplois relativement faible mais en forte croissance et des prévisions d'emploi à la hausse

Perspectives opérationnelles

Accompagner (sur le volet économique) les entreprises prestataires de services en architecture et ingénierie (en particulier les TPE), sensibles à la conjoncture, actuellement défavorable au secteur du BTP

Éviter l'obsolescence des compétences techniques des salariés, des demandeurs d'emploi et des intérimaires en mobilisant la formation continue sur des actions de remise à niveau ou d'habilitations spécifiques (logiciels spécialisés)

Développer (dans des volumes modérés) l'offre de formation initiale certifiante au niveau bac + 2, pour répondre aux besoins de compétences actuels et à venir

Tensions et difficultés de recrutement ^{1,2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans les départements 06 et 13 - Seulement 130 projets de recrutement en 2016 et en forte baisse depuis 2012 55 % de projets jugés difficiles <i>a priori</i> et des difficultés qui persistent dans le temps
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3,4}	495 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 0,2 % des offres) - Une part importante de CDI (49 %) et de missions d'intérim de plus d'un mois (28 %) - Une main-d'œuvre très qualifiée (TAM, cadres) et expérimentée recherchée - Des offres qui émanent très majoritairement de TPE (82 %) 53 % proviennent d'agences de travail temporaire et 29 % d'entreprises prestataires de services d'architecture et d'ingénierie 17 % d'offres retirées par manque de besoin (16 % tous métiers) et 3 % faute de candidats (comme tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	660 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,1 % des demandeurs) - Majoritairement des hommes (70 %) et des personnes âgées de 30 à 49 ans (55 %) - Des demandeurs d'emploi en majorité diplômés de l'enseignement supérieur (53 %), très qualifiés (TAM, cadres) et expérimentés dans le métier - Mais une part notable d'employés qualifiés et de personnes sans expérience - Une part relativement élevée d'inscrits à Pôle emploi depuis un an et plus (45 %)
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6,7}	1 215 dessinateurs en bâtiment et en travaux publics en emploi (soit 0,1 % de l'emploi régional), nombre en forte croissance entre 2007 et 2012 (+ 18 %) - Essentiellement des emplois en CDI (88 %) - Des emplois en intérim peu fréquents (3 %) - Une grande majorité d'emplois localisés dans les TPE et les PME de moins de 50 salariés (82 %) et concentrés dans les services d'architecture et d'ingénierie (63 %)
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6,8}	- Des emplois très majoritairement masculins - Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (25 %) - Un métier principalement exercé par des diplômés de niveau bac ou bac + 2 (65 %) - Et une élévation importante du niveau de diplôme entre les jeunes et les seniors, les jeunes ayant plus souvent un diplôme de l'enseignement supérieur (69 %) - Parmi l'ensemble des TAM du BTP, les actifs proviennent de filières de formation variées : « Bâtiment, travaux publics » (23 %), « Formations industrielles » (14 %), « Fonctions transversales de la production » (8 %), « Agriculture ... espaces verts » (7 %)
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	275 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier 71 % dans la filière de formation « Bâtiment, travaux publics » - Une part élevée de stagiaires de la formation continue des demandeurs d'emploi (40 % des formés) et de formations de niveau bac (49 % des formés) - Une seule certification de niveau bac + 2 (27 % des formés), accessible uniquement en formation continue
Insertion à l'issue des formations ^{10,11}	- Les données sur le devenir des stagiaires d'une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) ne sont pas exploitables pour ce métier - 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

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016
 Directeur de publication : Philippe Guy
 Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





DESSINATEURS EN BÂTIMENT ET EN TRAVAUX PUBLICS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA
ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

FAP concernée : B6Z72 « Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics » (dessinateur d'études en bâtiment, en atelier d'urbanisme, collaborateur d'architecte, dessinateur projeteur, dessinateur géomètre...). Il s'agit de techniciens salariés chargés d'élaborer le plan d'ensemble d'une construction à partir du dossier établi par le bureau d'études et de réaliser les plans détaillés et cotes d'une partie des ouvrages. Ils peuvent aussi diriger et coordonner des dessinateurs pour la réalisation des plans détaillés de l'ouvrage en respectant les normes techniques et de prix de revient.

ROME correspondant à cette FAP : F1104-Dessin BTP.

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une **tension structurelle forte de 0,97** (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 1,94.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans les départements 06 et 13.
- D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO) :
 - **127 projets de recrutement** en 2016 (136^e métier le plus recherché sur 197).
 - Un nombre stable sur un an mais en forte baisse depuis 2012 : – 110 projets (– 46 %).
 - Seulement 11 % de projets saisonniers (49 % tous métiers) mais une part qui s'accroît cette année.
 - 55 % des recrutements sont jugés difficiles *a priori* par les employeurs (34 % tous métiers) ; ce taux varie sensiblement d'une année sur l'autre mais reste supérieur à celui observé pour l'ensemble des métiers.
- Pas de données disponibles pour ce métier dans l'enquête TEC au niveau régional.

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\% \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\% \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnostics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Offres d'emploi

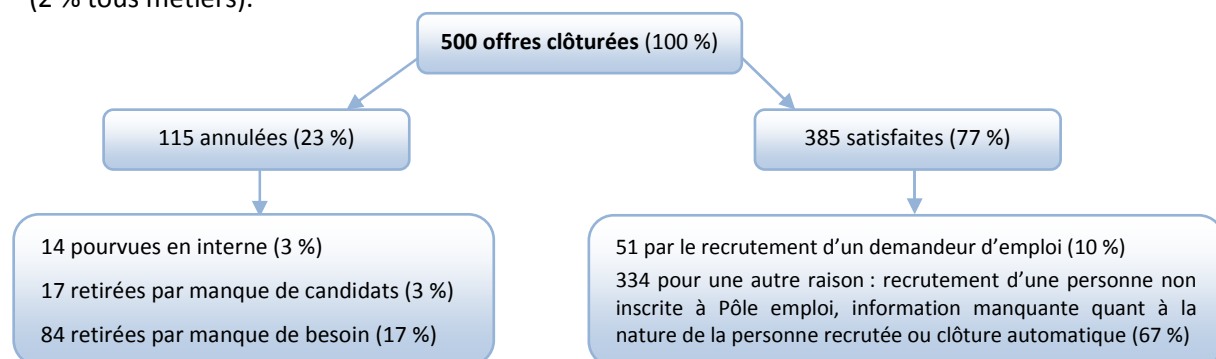
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **495 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 0,2 % de l'ensemble des offres).
- 49 % portent sur des CDI (contre 40 % tous métiers), mais la part des missions intérimaires de plus d'un mois est importante (28 % contre 10 %).
- 67 % des offres concernent des emplois de techniciens, agents de maîtrise ou cadres (13 % tous métiers) ; 24 % d'employés qualifiés (45 %).
- Une expérience dans le métier est le plus souvent souhaitée : 65 % des offres demandent une expérience d'au moins deux ans.
- Elles émanent très majoritairement d'entreprises de moins de dix salariés (82 % de TPE contre 55 %).
- 53 % proviennent du secteur « Activités de services administratifs et de soutien » (activités des agences de travail temporaires essentiellement) ; 29 % du secteur « Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques » (plus précisément Ingénierie, études techniques ; Activités d'architecture) et 14 % de la « Construction ».

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une grande majorité d'offres satisfaites.
- 17 % d'offres retirées par manque de besoin (16 % tous métiers) et 3 % par manque de candidats (2 % tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **656 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,14 % de la demande d'emploi totale).
- Majoritairement des hommes (70 % contre 51 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Une majorité de personnes âgées de 30 à 49 ans (55 % contre 48 %) et une part relativement faible de jeunes de moins de 30 ans (23 % contre 28 %).
- Une grande majorité de demandeurs d'emploi expérimentés dans le métier (73 % ont au moins deux ans d'expérience contre 76 %).
- Mais une part notable de demandeurs d'emploi sans expérience (18 % contre 15 %).
- 53 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 23 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (plus précisément : 29 % de bac + 2 ; 24 % de bac + 3 et plus).
- Essentiellement des demandeurs d'emploi très qualifiés ou qualifiés : 58 % de techniciens, agents de maîtrise ou cadres (12 %) et 30 % d'employés qualifiés (49 %).
- 45 % sont inscrits à Pôle emploi depuis un an et plus (contre 42 %).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **1 215 dessinateurs en bâtiment et en travaux publics en emploi** (soit 0,1 % de l'emploi régional en 2012).
- Un nombre d'emplois en forte croissance entre 2007 et 2012 : + 18,3 % (+ 1,7 % tous métiers).
- Essentiellement des emplois en CDI : 88 % contre 73 %.
- Des emplois en intérim un peu plus fréquents : 3 % contre 1 % tous métiers.
- La grande majorité des emplois localisés dans les TPE (47 % contre 26 % tous métiers) et dans les PME de moins de 50 salariés (35 % contre 23 %).
- Une concentration des emplois dans le secteur « Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques » (63 %), suivi d'assez loin par celui de la « Construction » (17 %).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Des emplois occupés très majoritairement par des hommes (75 % contre 52 % tous métiers).
- La part des actifs de moins de 30 ans est importante (25 % contre 19 % tous métiers). Celle des 50 ans et plus est relativement faible (21 % contre 29 %).
- Compte tenu de ces caractéristiques, ce métier se démarque de sa famille professionnelle B6Z « Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics ». Celle-ci présente 26 % de seniors et un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 14,7 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Une part importante de diplômés d'un niveau bac + 2 (38 % contre 17 %) ou du bac (27 % contre 21 %).
- Le niveau de diplôme des actifs en emploi s'élève de manière notable dans ce métier : 69 % des jeunes ont un diplôme de l'enseignement supérieur (plus précisément 50 % de niveau bac + 2 et 19 % de niveau bac + 3 et plus) pour seulement 30 % des seniors. Ces écarts de niveaux de diplôme entre seniors et juniors sont nettement plus marqués que pour l'ensemble des métiers.
- 52 % des « Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics » ont suivi une formation dans le domaine technico-professionnel de la production mais ils sont issus de filières de formation variées : 23 % proviennent de la filière « Bâtiment, travaux publics » ; 14 % de la filière « Formations industrielles » ; 8 % de la filière « Fonctions transversales de la production » (électricité, génie climatique...) et 7 % de la filière « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts ».

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 42 certifications visent le métier de dessinateur en bâtiment et en travaux publics, dont 29 certifications issues de ministères (Enseignement supérieur, Emploi, Éducation nationale, Agriculture) ; 12 certifications issues d'organismes de formation ; une certification de branches professionnelles (CQP) ainsi que quatre habilitations ou formations non certifiantes.
- Au niveau régional en 2013, **275 personnes préparent une des neuf formations certifiantes qui visent ce métier** (tous niveaux, tous dispositifs confondus). Il s'agit essentiellement de certifications des ministères.
- Parmi ces personnes, 195 sont dans la filière de formation « Bâtiment, travaux publics » (71 %) et 34 (12 %) dans la filière « Communication, information et culture » qui englobe la protection du patrimoine culturel.

- 54 % en formation initiale-voie scolaire ; 40 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 4 % en contrat de professionnalisation et seulement 2 % en apprentissage. La formation continue des demandeurs d'emploi est ainsi très représentée (12 % chez l'ensemble des formés, quel que soit le métier visé).
- 49 % des formés suivent une formation de niveau bac ; 27 % de niveau bac+ 2 et 24 % de niveau bac + 3.
- Les certifications les plus représentées sont :
 - Bac pro technicien d'études du bâtiment option études et économie (92 formés, soit 33 %).
 - Titre du CNAM projeteur d'études bâtiment et travaux publics (75 formés, soit 27 %), seule certification de niveau bac + 2 visant ce métier en région.
 - Licence pro développement et protection du patrimoine culturel spécialité conservation et restauration du patrimoine bâti (31 formés, soit 11 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

- Pas de données exploitables (91 % des enquêtés inscrits dans la filière de formation « Bâtiment, travaux publics » ont suivi une formation de niveau CAP-BEP alors que dans le métier observé les actifs en emploi sont très majoritairement diplômés du bac ou de l'enseignement supérieur).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi pour le métier de dessinateur en bâtiment et en travaux publics correspondent au Formacode (domaine de formation) « 22252-Dessin BTP ». Cependant, les effectifs étant inférieurs à 50 personnes, les données concernant le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin de ces formations ne sont pas exploitables.

Autres sources mobilisées

- France Stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.
 - Les métiers du bâtiment et des travaux publics bénéficient de tendances structurelles favorables à l'emploi, en dépit des gains de productivité de la filière : l'accroissement du nombre de ménages, l'adaptation des logements au vieillissement de la population et à la dépendance, les exigences réglementaires et environnementales croissantes, notamment en termes de qualité du bâti et de performance énergétique, devraient stimuler l'activité du BTP et dynamiser l'emploi dans ces métiers, notamment l'emploi qualifié.
 - La complexification des chantiers, les avancées technologiques (nouveaux outils de conception numérique, nouveaux matériaux...) et la recherche de qualité globale devraient se traduire par une montée en compétence au sein des différents métiers du bâtiment. Les créations nettes d'emplois supplémentaires devraient profiter plus spécialement aux techniciens, agents de maîtrise (TAM) et cadres du secteur. Selon le scénario central, 98 000 emplois de TAM du BTP seraient à pourvoir d'ici 2022, soit + 3,2 % par an (contre 3 % dans l'ensemble des métiers).
 - La dynamique du secteur du BTP, très sensible à la conjoncture, pourrait cependant être freinée si les conditions de la croissance n'étaient pas réunies, notamment si les revenus des ménages, l'investissement des entreprises (construction de bureaux) progressaient peu et si la commande publique restait fortement contrainte par l'ajustement budgétaire.
- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.
- Insee, Direccte, « Emplois saisonniers : 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim », *Insee Analyses*, n° 30, avril 2016.
- ORM, « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 4, mars 2014.
- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016.
- Rectorat d'Aix-Marseille, « Cartes des formations professionnelles, horizon 2015-2018 : Analyse par filière », novembre 2015.

OUVRIERS QUALIFIÉS TRAVAILANT PAR ENLÈVEMENT DE MÉTAL

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier d'ouvrier qualifié travaillant par enlèvement de métal. Avec **1 390 emplois** en PACA, une part importante de contrats stables et de seniors, il fait partie des métiers identifiés en **tension structurelle forte** sur dix ans, sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Un très faible volume de formés et un faible recours à l'apprentissage

Une part importante d'actifs diplômés d'un niveau CAP-BEP

Mais de faibles volumes d'emplois et d'offres

Une part importante de seniors dans l'emploi

Un nombre d'emplois en légère croissance

Une forte technicité du métier et une élévation du niveau de formation chez les jeunes professionnels (bac et bac + 2)

Une part élevée d'offres d'emploi émanant de TPE

Sur le marché du travail, des missions d'intérim fréquentes

Dans l'emploi, essentiellement des contrats stables

Perspectives opérationnelles

Développer modérément l'offre de formation initiale par apprentissage (développement de l'attractivité, mobilisation des dispositifs d'orientation et d'incitation des employeurs)

Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (départs à la retraite et création d'emplois) et l'évolution des compétences

Accompagner les TPE du secteur industriel sur le volet RH, notamment en termes de fidélisation de la main-d'œuvre (pérennisation des contrats de travail, dans la mesure du possible)

Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires (actions de remise à niveau, perfectionnement...)

Tensions et difficultés de recrutement ^{1,2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans les départements 05, 06 et 13 - Seulement 130 projets de recrutement en 2016 mais des projets en légère augmentation sur un an 77 % de projets jugés difficiles <i>a priori</i> et des difficultés qui persistent dans le temps
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3,4}	460 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 0,2 % des offres) - Une part importante de CDI (45 %) mais également de missions d'intérim de plus d'un mois (37 %) - Une main-d'œuvre qualifiée (ouvriers et employés qualifiés) et expérimentée recherchée - Des offres qui émanent très majoritairement de TPE ; 60 % proviennent d'agences de travail temporaire 3 % d'offres retirées faute de candidats (2 % tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	590 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,1 % des demandeurs) - Des demandeurs d'emploi en majorité de niveau CAP-BEP et bac - Des personnes qualifiées (ouvriers et employés qualifiés) et très expérimentées dans le métier - Une ancienneté d'inscription à Pôle emploi relativement faible
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6,7}	1 390 ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal en emploi (soit 0,1 % de l'emploi régional) - Un volume d'emploi en légère croissance entre 2007 et 2012 - Essentiellement des emplois à durée illimitée (91 %) - Des emplois intérimaires fréquents (5 %)
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6,8}	- Des emplois essentiellement masculins - Une part importante de personnes de 50 ans et plus (36 %) - Un métier majoritairement exercé par des diplômés de niveau CAP-BEP (54 %) mais qui présente une élévation importante du niveau de diplôme entre les jeunes et les seniors, les jeunes ayant plus souvent un niveau bac ou bac + 2 (58 %)
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	200 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier - Uniquement dans la filière de formation « Formations industrielles » - Une part élevée en contrat de professionnalisation (16 %) et faible en apprentissage (6 %) - Une part importante de formés sur du niveau bac (49 %)
Insertion à l'issue des formations ^{10,11}	2 ans après une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) de la filière « Formations industrielles » : 53 % des enquêtés sont en emploi et 40 % sont en recherche d'emploi - 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

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





OUVRIERS QUALIFIÉS TRAVAILLANT PAR ENLÈVEMENT DE MÉTAL

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA

ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

La FAP D1241 « Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal » comprend les fraiseurs, tourneurs sur métaux, usineurs, ajusteurs... Ils réalisent des pièces à l'unité ou en petites séries par enlèvement de métal (fraisage, tournage, etc.), sur machine classique. Ils produisent également des pièces en moyennes ou en grandes séries avec des machines à commande numérique.

ROME correspondant à cette FAP : H2903-Conduite d'équipement d'usinage ; H2905-Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux ; H2906-Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique ; H2908-Modelage de matériaux non métalliques ; H2910-Moulage sable ; H3203-Fabrication de pièces en matériaux composites.

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014) avec une **tension structurelle forte** de 1,10 (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 2,21.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans les départements 05, 06 et 13.
- D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO) :
 - **133 projets de recrutement en 2016** en PACA (132^e métier le plus recherché sur 197).
 - Un nombre qui a légèrement augmenté en un an (+ 24 projets).
 - Aucun projet saisonnier de prévu.
 - 77 % des projets de recrutement sont jugés difficiles *a priori* par les employeurs (34 % tous métiers), ce sentiment s'étant accru dans le temps.
- D'après l'enquête TEC 2015 au niveau régional, ce métier présente davantage de difficultés à pourvoir un poste au regard de l'ensemble des métiers observés (67 % contre 34 %). Cependant, sa part de postes non pourvus n'est que de 5 % (contre 15 % tous métiers).

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\% \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\% \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur

Offres d'emploi

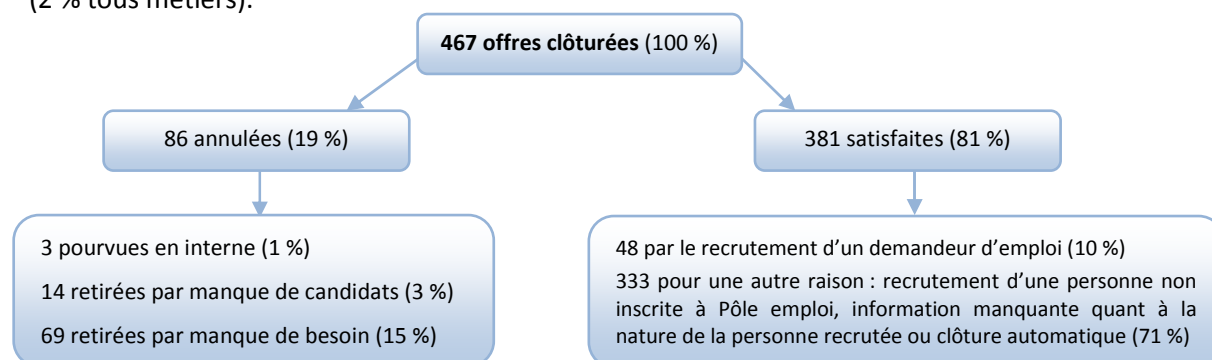
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **458 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 0,2 % de l'ensemble des offres).
- 45 % des offres portent sur des CDI (contre 40 % tous métiers), mais les missions intérimaires de plus d'un mois sont très représentées (37 % contre 10 %).
- 56 % concernent des emplois d'ouvriers qualifiés (8 % tous métiers), 26 % d'employés qualifiés (45 %) et 16 % de techniciens (6 % tous métiers).
- Une expérience dans le métier est majoritairement souhaitée : 74 % des offres demandent une expérience égale ou supérieure à deux ans.
- Des offres provenant très majoritairement d'entreprises de moins de dix salariés (76 % de TPE contre 55 %).
- 60 % dans le secteur « Activités de services administratifs et de soutien » (activités des agences de travail temporaires, essentiellement).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une grande majorité d'offres satisfaites (principalement suite à une clôture automatique).
- 15 % d'offres retirées par manque de besoin (16 % tous métiers) et 3 % par manque de candidats (2 % tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **594 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,12 % de la demande d'emploi totale).
- Essentiellement des hommes (93 % contre 51 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Une part importante de personnes âgées de 25 à 49 ans (66 % contre 62 %).
- Des demandeurs d'emploi ayant une forte expérience dans le métier : 39 % ont dix ans ou plus d'expérience dans le métier (contre 28 %) et 15 % ont entre six et neuf ans d'expérience sur ce métier (contre 15 %).
- 52 % ont un niveau CAP-BEP (contre 36 %) et 26 % ont un niveau bac (contre 22 %).
- Uniquement des demandeurs d'emploi qualifiés. Plus précisément : 62 % d'ouvriers qualifiés (contre 12 %), 31 % d'employés qualifiés (49 %) et 6 % de techniciens, agents de maîtrise ou cadres (12 %).
- 60 % sont inscrits à Pôle emploi depuis moins d'un an (contre 58 %).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **1 386 ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal en emploi** (soit 0,1 % de l'emploi régional en 2012).
- Un nombre d'emplois en légère croissance entre 2007 et 2012 : + 2,5 % (+ 1,7 % tous métiers).
- Essentiellement des emplois sans limite de durée (CDI, fonctionnaire) : 91 % contre 73 %.
- Des emplois en intérim plus fréquents : 5 % contre 1 % tous métiers.
- Une concentration des emplois dans le secteur de la « Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements » (43 %) et « Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements » (15 %)*. *Données RP.

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Des emplois essentiellement masculins (90 % d'hommes contre 52 % tous métiers).
- Une part importante de 50 ans et plus (36 % contre 29 % tous métiers).
- Leur famille professionnelle élargie (D1Z, qui comprend les régleurs) présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 16,5 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Une part importante de diplômés d'un niveau CAP-BEP (54 % contre 24 %).
- Pour autant, le niveau de diplôme des actifs en emploi s'élève : 66 % des 50 ans et plus ont un niveau CAP-BEP, contre 23 % des moins de 30 ans ; ces derniers ont plus souvent un diplôme de niveau bac (35 % contre 9 % des seniors) ou de niveau bac + 2 (23 % contre 2 %). Ces écarts de niveaux de diplôme entre les seniors et les juniors sont nettement plus marqués sur ce métier que pour l'ensemble des métiers.

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 112 certifications visent le métier d'ouvrier qualifié travaillant par enlèvement de métal. Elles regroupent 58 certifications de branches professionnelles (CQPM, notamment) ; 43 certifications issues des ministères (Éducation nationale, Emploi, Enseignement supérieur) et dix certifications issues des chambres consulaires (chambres de métiers et de l'artisanat) ou d'autres organismes de formation.
- Au niveau régional en 2013, **204 personnes préparent une des 11 certifications qui visent ce métier** (tous niveaux, tous dispositifs confondus).
- 99 % se forment dans la filière de formation « Formations industrielles ».
- 63 % en formation initiale-voie scolaire ; 6 % en apprentissage ; 15 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 16 % en contrat de professionnalisation. Les contrats de professionnalisation sont ainsi très représentés (leur part est de 8 % chez l'ensemble des formés, quel que soit le métier visé).
- 49 % des formés suivent une formation de niveau bac ; 25 % de niveau bac + 3 ; 15 % de niveau CAP-BEP et 11 % sans niveau spécifique (CQPM). Pas de formations de niveau bac + 2 ni de bac + 4 et plus.
- Les principales certifications visant ce métier sont :
 - Bac pro technicien d'usinage (89 formés, soit 44 %).
 - Licence pro automatique et informatique industrielle (50 formés, soit 25 %).
 - CQPM conducteur d'équipements industriels (20 formés, soit 10 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

Zoom sur les sortants de la filière de formation « Formations industrielles » :

- Cette filière regroupe 2 % de l'ensemble des enquêtés. Une grande majorité ont suivi une formation de niveau CAP-BEP.
- Durant les deux années après la sortie de formation, 40 % des sortants de cette filière ont un parcours marqué par le chômage ou l'inactivité (28 % toutes filières).
- Deux ans après la formation, 53 % d'entre eux sont en emploi (59 % toutes filières) et 40 % sont en recherche d'emploi (27 % toutes filières).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi pour le métier d'ouvrier qualifié travaillant par enlèvement de métal se répartissent en cinq Formacode (domaine de formation) : « 22314-Charpente métallique » ; « 22387-Construction métallique » ; « 22398-Dessins construction métallique » ; « 22478-Métallerie serrurerie » ; « 23081-Moulage métal ». Cependant, tous les effectifs étant inférieurs à 50 personnes, les données concernant le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin de ces formations ne sont pas exploitables.

Autres sources mobilisées

- France Stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.
→ « Dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux, l'emploi devrait se replier légèrement ces prochaines années, mais à un rythme moindre qu'au cours des précédentes décennies. (...) La baisse serait plus forte pour les postes les moins qualifiés, qui sont les plus exposés à la concurrence internationale et à la rationalisation des procédés de fabrication. Seul le nombre de techniciens et d'agents de maîtrise ne diminuerait pas. » Au total, selon le scénario central, 27 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 dans le métier élargi des ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, correspondant à 32 000 départs en fin de carrière et à la destruction nette de 5 000 emplois.
« Les restructurations dans la mécanique et le travail des métaux (délocalisation des activités d'assemblage, automatisation des procédés) ont entraîné une forte réduction des effectifs durant les deux dernières décennies, comme pour l'ensemble des postes industriels. Cette baisse s'est accompagnée d'un recours accru aux intérimaires, particulièrement sur les postes d'ouvriers peu qualifiés. »
« Comme dans la plupart des métiers industriels, l'âge de départ en fin de carrière est relativement précoce dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux. (...) Les départs pour raisons de santé sont notablement élevés parmi les ouvriers du formage ou de l'enlèvement de métal (plus de 20 % des départs contre 13 % dans l'ensemble des métiers sur la période récente). »
- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.
- Insee, Direccte, « Emplois saisonniers : 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim », *Insee Analyses*, n° 30, avril 2016.
- ORM, « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 4, mars 2014.
- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016.
- ORM, « Quel avenir pour les métiers de l'industrie ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 6, septembre 2014.
- Rectorat d'Aix-Marseille, « Cartes des formations professionnelles, horizon 2015-2018 : Analyse par filière », novembre 2015.
→ « Le secteur industriel porte le paradoxe de l'inadéquation entre la demande sociale des jeunes et des familles et les besoins économiques du tissu d'entreprises locales. En d'autres termes, un certain nombre de places de formation restent vacantes alors que des emplois ne sont pas pourvus. Les réflexions à mener sont donc d'une part relatives à l'attractivité de[s] diplômes, d'autre part sur l'ajustement de l'offre de formation. »
À titre d'exemple : le taux d'attractivité (soit le rapport nombre de 1^{er} vœux / capacité d'accueil) du bac pro technicien d'usinage n'atteint que 0,43 à Salon-de-Provence et 0,53 à Marseille pour l'année scolaire 2014/2015.

CHAUDRONNIERS, TÔLIERS, TRACEURS, SERRURIERS, MÉTALLIERS, FORGERONS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de chaudronnier. Avec **5 130 emplois** en PACA, une part importante de non-salariés, il fait partie des métiers identifiés **en tension structurelle forte** sur dix ans, sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Des emplois en légère baisse et des projets de recrutement variables dans le temps

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

Un nombre important de non-salariés en emploi

Des employeurs recherchant des profils qualifiés et expérimentés

Une part importante de jeunes dans la demande d'emploi

Des actifs majoritairement diplômés de niveau CAP-BEP et dont le niveau s'élève

Un recours important à la formation par apprentissage

Des emplois dans des secteurs d'activité variés (dont le secteur de l'intérim)

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

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

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

Perspectives opérationnelles

Accompagner (sur le volet RH et économique) les entreprises artisanales et les entreprises des secteurs de la construction et de l'industrie (principalement celles de moins de 50 salariés), sensibles à la conjoncture

Maintenir l'offre de formation sur des niveaux CAP-BEP et bac, notamment par le biais de l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), afin de faciliter l'acquisition d'une expérience professionnelle

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...)

Tensions et difficultés de recrutement ^{1, 2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans les départements 06 et 83 230 projets de recrutement en 2016, un nombre en baisse sur un an - Une part de projets jugés <i>a priori</i> difficiles importante et qui s'inscrit dans la durée
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3, 4}	520 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 0,2 % des offres) - En majorité sur des missions d'intérim (66 %) 81 % des offres émanent de TPE ; 71 % proviennent d'agences de travail temporaire - Une main-d'œuvre qualifiée (ouvriers et employés qualifiés) et expérimentée recherchée 3 % d'offres retirées faute de candidats (comme tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	845 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,2 % des demandeurs) - Une part importante de jeunes de moins de 25 ans (22 %) - Quasi exclusivement des hommes et des profils qualifiés (ouvriers et employés qualifiés) - Une part importante de personnes très expérimentées (44 % ont 10 ans et plus d'expérience dans le métier) - Des demandeurs d'emploi en majorité diplômés de niveau CAP-BEP (63 %) 58 % inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (comme tous métiers)
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6, 7}	5 130 actifs en emploi sur ce métier (soit 0,3 % de l'emploi régional) - Un volume d'emploi en légère baisse entre 2007 et 2012 (- 0,8 %, contre + 1,7 %) - Une part importante de non-salariés (42 %) et des salariés très majoritairement en CDI - Des emplois concentrés dans les TPE et les PME de 10 à 49 salariés (respectivement 43 % et 37 %) - Les secteurs de la construction ; de la métallurgie et fabrication de produits métalliques ; des autres industries manufacturières ; des activités de services (comprenant les agences d'intérim) regroupent 83 % des emplois
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6, 8}	- Des emplois quasi exclusivement masculins - Un métier majoritairement exercé par des diplômés de niveau CAP-BEP (54 %) mais qui présente une élévation importante du niveau de diplôme entre les jeunes et les seniors ; les jeunes ayant plus souvent un niveau bac (28 % contre 9 % des seniors) 44 % des actifs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Formations industrielles »
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	480 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier 97 % dans la filière de formation « Formations industrielles » 21 % par le biais de l'apprentissage - Essentiellement sur des niveaux bac (54 %), CAP-BEP (27 %) et sur des CQP de la métallurgie (15 %)
Insertion à l'issue des formations ^{10, 11}	2 ans après une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) de la filière « Formations industrielles » : 53 % des enquêtés sont en emploi et 40 % sont en recherche d'emploi - 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

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





Précisions préalables :

La FAP D2240 « 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'ouvriers qualifiés ou d'artisans fabriquant ou installant les parties métalliques des immeubles et des locaux (charpentes métalliques, menuiseries métalliques, ferronneries) ; d'ouvriers qualifiés travaillant en chaudronnerie-tôlerie industrielle et travail de forge (réalisation de pièces mécaniques variées à partir de feuilles de métal ou de produits massifs).

ROME correspondant à cette FAP : H2902-Chaudronnerie, tôlerie ; H2904-Conduite d'équipement de déformation des métaux et H2911-Réalisation de structures métalliques (tous sur des niveaux qualifiés).

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une **tension structurelle forte de 1,02** (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 1,48.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans les départements 06 et 83.
- D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO 2016), il n'apparaît pas dans la liste des métiers pour lesquels les intentions de recrutement exprimées *a priori* par les employeurs sont les plus élevées :
 - **233 projets de recrutement** en 2016 (103^e métier le plus recherché sur 197).
 - Un nombre de projets qui a diminué en un an : – 61 projets (– 21 %).
 - Une part de projets jugés difficiles supérieure à l'ensemble tous métiers (54 % contre 34 %) et des difficultés qui s'inscrivent dans la durée (87 % en 2012 contre 46 %).
 - Très peu de projets saisonniers (6 % contre 49 % tous métiers).
- D'après l'enquête TEC au niveau régional, ce métier présente davantage de difficultés à pourvoir un poste, au regard de l'ensemble des métiers observés : 40 % contre 34 %. Sa part de postes non pourvus est de 15 % (comme tous métiers).

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\frac{1}{3} \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\frac{1}{3} \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Offres d'emploi

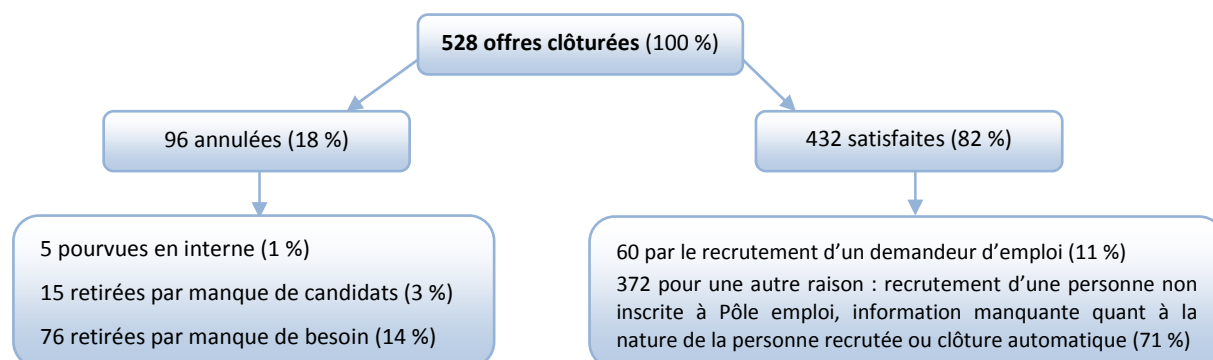
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **516 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 0,2 % de l'ensemble des offres).
- Des offres d'emplois qui portent majoritairement sur des missions d'intérim : 66 % (contre 12 % tous métiers) ; essentiellement sur des missions de plus d'un mois.
- Des recherches tournées uniquement vers des profils qualifiés (71 % d'ouvriers qualifiés et 24 % d'employés qualifiés contre respectivement 8 % et 45 % tous métiers), voire très qualifiés (5 % de techniciens, agents de maîtrise contre 10 %).
- Des offres qui exigent toutes d'avoir une expérience dans le métier. Plus précisément, 81 % demandent une expérience d'au moins deux ans.
- Des offres provenant très majoritairement d'entreprises de moins de dix salariés (81 % de TPE contre 55 %).
- 71 % dans le secteur « Activités de services administratifs et de soutien » (activités des agences de travail temporaires uniquement).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une majorité d'offres satisfaites (principalement suite à une clôture automatique).
- 3 % d'offres retirées par manque de candidats (2 % tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **845 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,2 % de la demande d'emploi totale).
- Quasi exclusivement des hommes (99 % contre 51 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Une part importante de jeunes de moins de 25 ans (22 % contre 13 %). Les personnes de 50 ans et plus représentent 25 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier (24 % tous métiers).
- Uniquement des demandeurs d'emploi qualifiés (71 % d'ouvriers qualifiés et 22 % d'employés qualifiés contre respectivement 12 % et 49 % tous métiers), voire très qualifiés (7 % de techniciens, agents de maîtrise et cadres contre 12 %).
- Des demandeurs d'emploi très majoritairement expérimentés sur le métier, voire très expérimentés (42 % ont de deux à neuf années d'expérience dans le métier ; 44 % dix ans et plus).
- Une majorité de formés au niveau CAP-BEP : 63 % contre 36 %. Et 20 % de niveau bac (contre 22 %).
- 58 % sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (comme l'ensemble des demandeurs d'emploi).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **5 134 chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons en emploi** (soit 0,3 % de l'emploi régional en 2012).
- Un volume d'emploi en légère baisse entre 2007 et 2012 : - 0,8 % ; contrairement à la tendance générale : + 1,7 % pour l'emploi total.
- Une part très importante de non-salariés : 42 % (14 % tous métiers). Les autres actifs en emploi dans ce métier occupent un CDI (50 % contre 73 %). Par ailleurs, l'intérim représente 3 % des emplois (1 % tous métiers). *[remarque : parmi les salariés, 86 % sont en CDI, comme pour l'ensemble des salariés en emploi en PACA]*
- 96 % travaillent à temps complet (82 % tous métiers).
- 83 % des actifs en emploi dans ce métier se concentrent dans quatre secteurs d'activité :
 - 33 % « Construction » ;
 - 19 % « Métallurgie et fabrication de produits métalliques... » ;
 - 17 % « Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements » ;
 - 14 % « Activités de services administratifs et de soutien » (qui comprend les activités des agences de travail temporaire).
- Une concentration des emplois dans les TPE (43 % contre 26 %) et dans les PME de dix à 49 salariés (37 % contre 23 %).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Des emplois quasi exclusivement masculins (98 % d'hommes pour 52 % tous métiers).
- Une majorité de personnes âgées de 25 à 49 ans (61 % contre 63 %) et une part de jeunes de moins de 25 ans légèrement supérieure à celle tous métiers : 11 % contre 9 %.
- La famille professionnelle D22 « Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal » présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 15,3 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Une part importante de diplômés d'un niveau CAP-BEP (54 % contre 24 %). Les non-diplômés représentent 20 % des actifs en emploi dans ce métier (19 % tous métiers).
- Pour autant, le niveau de diplôme des actifs en emploi s'élève : 57 % des 50 ans et plus ont un niveau CAP-BEP, contre 48 % des moins de 30 ans ; ces derniers ont plus souvent un diplôme de niveau bac (28 % chez les jeunes contre 9 % chez les seniors). Cet écart est plus important que celui observé pour l'ensemble des métiers (19 points contre 9).
- 44 % des actifs en emploi dans ce métier ont un diplôme de la filière « Formations industrielles ».

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 58 certifications visent ce métier, dont 28 certifications issues de ministères (Éducation nationale, Emploi, principalement) ; 26 certifications de branches professionnelles (CQP ou CQPM) ; quatre certifications issues d'organismes de formation ainsi que 21 habilitations. Concernant les CQP, les spécialisations peuvent être très variées : charpentier coque, chaudronnier aéronautique, chaudronnerie des thermoplastiques, raccordeur tôlerie en ligne de fabrication automobile...
- Au niveau régional en 2013, **480 personnes préparent une des 18 formations certifiantes qui visent ce métier** (tous niveaux, tous dispositifs confondus).

- Essentiellement dans la filière de formation « Formations industrielles » (97 %) ; 3 % dans la filière « Chimie, plasturgie » (qui inclut le CAP composites, plastiques chaudronnés).
- 50 % en formation initiale-voie scolaire ; 21 % en apprentissage ; 18 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 11 % en contrat de professionnalisation. Les formations en apprentissage sont ainsi très représentées (leur part est de 11 % chez l'ensemble des formés, quel que soit le métier visé), au détriment de la formation initiale-voie scolaire (69 % pour l'ensemble des formés).
- 54 % des formés suivent une formation de niveau bac ; 27 % de niveau CAP-BEP ; 15 % sans niveau spécifique (CQPM) et 4 % de niveau bac + 2. Pas de formations de niveau supérieur au bac + 2.
- Les certifications les plus représentées sont :
 - Bac pro technicien en chaudronnerie industrielle (122 formés, soit 25 %).
 - Bac pro ouvrages du bâtiment : métallerie (45 formés, soit 9 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

Zoom sur les sortants de la filière de formation « Formations industrielles » :

- Cette filière regroupe 2 % des enquêtés. 81 % ont suivi une formation de niveau CAP-BEP.
- Durant les deux années après la sortie de formation, 40 % des sortants de cette filière ont un parcours marqués par le chômage ou l'inactivité (28 % toutes filières).
- Deux ans après la formation, 53 % d'entre eux sont en emploi (59 % toutes filières) et 40 % sont en recherche d'emploi (27 % toutes filières).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi correspondent à 11 Formacode (domaine de formation). Cependant, tous les effectifs étant inférieurs à 50 personnes, les données concernant le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin de ces formations ne sont pas exploitables.

Autres sources mobilisées

- France stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.
 - « Dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux, l'emploi devrait se replier légèrement ces prochaines années, mais à un rythme moindre qu'au cours des précédentes décennies. (...) La baisse serait plus forte pour les postes les moins qualifiés, qui sont les plus exposés à la concurrence internationale et à la rationalisation des procédés de fabrication. Seul le nombre de techniciens et d'agents de maîtrise ne diminuerait pas. » Au total, selon le scénario central, 43 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 dans le métier élargi des ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal, correspondant à 49 000 départs en fin de carrière et à la destruction nette de 6 000 emplois.
 - « Les restructurations dans la mécanique et le travail des métaux (délocalisation des activités d'assemblage, automatisation des procédés) ont entraîné une forte réduction des effectifs durant les deux dernières décennies, comme pour l'ensemble des postes industriels. Cette baisse s'est accompagnée d'un recours accru aux intérimaires, particulièrement sur les postes d'ouvriers peu qualifiés. »
 - « Comme dans la plupart des métiers industriels, l'âge de départ en fin de carrière est relativement précoce dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux. (...) Les départs pour raisons de santé sont notablement élevés parmi les ouvriers du formage ou de l'enlèvement de métal (plus de 20 % des départs contre 13 % dans l'ensemble des métiers sur la période récente). »
- Centre d'analyse stratégique, « Conditions de travail, organisation du travail et usages des TIC selon les métiers », document de travail n° 2013-03, février 2013.
- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.
- Insee, Direccte, « Emplois saisonniers : 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim », *Insee Analyses*, n° 30, avril 2016.
- ORM, « Quel avenir pour les métiers de l'industrie ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 6, septembre 2014.
- ORM, « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 4, mars 2014.
- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016.

DESSINATEURS EN MÉCANIQUE ET TRAVAIL DES MÉTAUX

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de dessinateur en mécanique et travail des métaux. Avec **1 670 emplois** en PACA, essentiellement sur des contrats stables, il fait partie des métiers identifiés **en tension structurelle forte** sur dix ans, sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Un nombre de projets de recrutement fluctuant d'une année sur l'autre

Une part importante d'offres d'emploi retirées par les employeurs faute de besoin

Des offres déposées à Pôle emploi relevant d'un champ spécifique (TPE et agences d'intérim)

Une surreprésentation des jeunes et des personnes très diplômées dans la demande d'emploi

Mais des demandeurs d'emploi moins expérimentés qu'attendu par les employeurs

Un faible recours aux formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)

Un volume d'emplois en hausse

Une élévation marquée du niveau de diplôme chez les jeunes actifs (enseignement supérieur) et une forte technicité du métier

Un volume de formés et de demandeurs d'emploi relativement faible

Une offre de formation assez restreinte en région en termes de spécialisation et centrée sur le niveau bac + 2

Perspectives opérationnelles

Accompagner (sur le volet RH et économique) les entreprises du secteur de l'ingénierie et des études techniques (en particulier les TPE), sensibles à la conjoncture

Faciliter l'accès aux contrats aidés, aux contrats en alternance (dans l'enseignement supérieur), aux mesures d'adaptation au poste de travail... pour permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle

Maintenir voire développer l'offre de formation (dans des volumes modérés) en facilitant les poursuites d'études (bac + 3) et la spécialisation afin de prendre en compte les évolutions techniques et technologiques (logiciels spécialisés...)

Tensions et difficultés de recrutement ^{1,2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans les Bouches-du-Rhône - Très peu de projets de recrutement exprimés <i>a priori</i> par les employeurs : 100 en 2016 (en forte baisse depuis 2013) 74 % de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs - De plus en plus de postes saisonniers dans les intentions d'embauche (43 %)
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3,4}	840 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 0,3 % des offres) 51 % de CDI et 27 % de missions intérimaires - Des profils très qualifiés (TAM, cadres) et expérimentés recherchés - Trois quarts des offres déposées par des TPE et concentrées dans deux secteurs (ingénierie, études techniques et agences d'intérim) 32 % d'offres retirées par les employeurs, faute de besoin (16 % tous métiers) - Moins de 1 % d'offres retirées faute de candidats (2 % tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	450 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,2 % des demandeurs) - Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (44 %) et de diplômés de l'enseignement supérieur (49 % de bac + 2 et 22 % de bac + 3 et plus) - Des demandeurs d'emploi très qualifiés (65 % de TAM ou cadres) - Majoritairement expérimentés dans le métier ; mais une part importante de personnes sans expérience (25 %) 61 % sont inscrits à Pôle emploi depuis moins d'un an (58 % tous métiers)
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6,7}	1 670 actifs en emploi en 2012 (soit 0,1 % de l'emploi régional) - En augmentation de 10 % par rapport à 2007 (1,7 % tous métiers) - Des emplois stables : 93 % de CDI et 98 % de temps complet 27 % exercent dans la « Fabrication de matériel de transport » ; les autres se répartissent dans des secteurs d'activité variés - Les gros établissements (plus de 100 salariés) sont les principaux employeurs (57 % des emplois)
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6,8}	- Essentiellement des hommes (89 %) - Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (30 %) et peu de seniors (18 %) 63 % des actifs possèdent un diplôme du supérieur, majoritairement de niveau bac + 2 - Une élévation du niveau de diplôme marquée entre les jeunes et les seniors : 77 % des jeunes sont diplômés de l'enseignement supérieur contre 38 % chez les seniors 40 % des « Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques » ont un diplôme de la filière de formation « Formations industrielles »
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	330 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier - Uniquement des formations de la filière « Formations industrielles » et de niveau bac + 2 86 % des formés passent par la voie scolaire ; seulement 11 % par des formations en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) (19 % toutes filières)
Insertion à l'issue des formations ^{10,11}	- Les données sur le devenir des stagiaires d'une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) ne sont pas exploitables pour ce métier - 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

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnostique sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





DESSINATEURS EN MÉCANIQUE ET TRAVAIL DES MÉTAUX

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA

ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

La FAP D6Z71 « Dessinateurs en mécanique et travail des métaux » comprend les dessinateurs industriels, dessinateurs d'études, dessinateurs projeteurs, dessinateurs chefs de projet en mécanique. Ils élaborent les schémas d'ensemble de matériels mécaniques à partir des indications fournies par les services de recherche ou d'études ou les services commerciaux. Ils dessinent les plans d'ensemble ou de détail, établissent les nomenclatures de montage ou d'installation, effectuent les modifications éventuelles en vue de la réalisation du projet. Ils sont souvent amenés à utiliser des outils informatiques de conception assistée par ordinateur (CAO), de dessin assisté par ordinateur (DAO) ou de conception et fabrication assistées par ordinateur (CFAO). ROME correspondant à cette FAP : H1203-Conception et dessin produits mécaniques.

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une forte **tension structurelle forte** de 1,66 (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 2,75.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans le département 13.
- D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO 2016) en PACA :
 - **101 intentions d'embauche** exprimées *a priori* par les employeurs (144^e métier le plus recherché sur 197).
 - Un nombre de projets fluctuant d'une année sur l'autre et en forte baisse depuis 2013.
 - Pour autant, les recrutements potentiels apparaissent plus difficiles pour les employeurs en 2016 (74 % pour 34 % de l'ensemble des projets de recrutement).
 - Les intentions d'embauche sur des postes saisonniers s'accroissent sensiblement cette année (43 % contre 49 % tous métiers) alors que cette part n'était que de 9 % en 2015.
- Pas de données disponibles pour ce métier dans l'enquête TEC au niveau régional.

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\% \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\% \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



**Diagnosics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016**

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur

Offres d'emploi

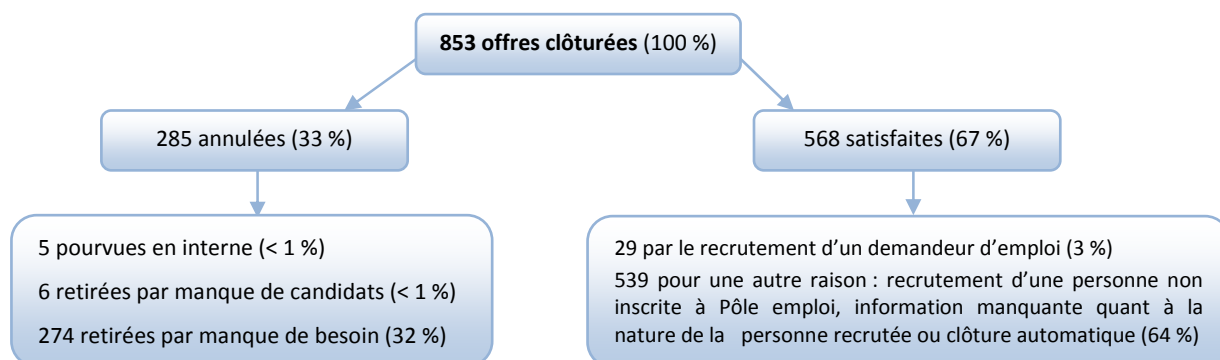
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **841 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 0,3 % de l'ensemble des offres).
- 51 % d'offres en CDI (40 % tous métiers). Parallèlement, les missions intérimaires représentent une part importante des offres (27 % contre 12 %).
- 75 % des offres d'emploi pour ce métier concernent des postes très qualifiés, c'est-à-dire des techniciens, agents de maîtrise et cadres (contre 13 % tous métiers) ; 21 % concernent des postes d'employés qualifiés (contre 45 %).
- Les trois quarts des offres demandent d'avoir une expérience d'au moins deux ans dans le métier.
- 77 % des offres sont déposées par des TPE (contre 55 % tous métiers).
- Les offres d'emploi pour le métier de dessinateur en mécanique et travail des métaux se concentrent principalement dans deux secteurs : « Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques » (48 %) et les « Activités de services administratifs et de soutien » (activités des agences de travail temporaire, 42 %).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une majorité d'offres satisfaites mais moins que pour l'ensemble des métiers (67 % contre 80 %).
- Une part très importante d'offres retirées par manque de besoin (32 % contre 16 % tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **452 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,2 % de la demande d'emploi totale).
- Seulement 7 % de femmes (49 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- 44 % de jeunes de moins de 30 ans (contre 28 %). La part des 50 ans et plus n'est que de 20 % (contre 24 %).
- 71 % possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur (contre 23 %). Plus précisément : 49 % de bac + 2 et 22 % de bac + 3 et plus. Par ailleurs, seulement 17 % ont un niveau bac (contre 22 %).
- Les demandeurs d'emploi sont très majoritairement des personnes très qualifiées (65 % de techniciens, agents de maîtrise et cadres contre 12 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi). Et 25 % d'employés qualifiés (contre 49 %).
- 25 % n'ont aucune expérience dans le métier (contre 15 %) et 66 % ont au moins deux ans d'expérience (contre 76 %).
- 61 % sont inscrits à Pôle emploi depuis moins d'un an (58 % pour l'ensemble).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **1 671 dessinateurs en construction mécanique et travail des métaux en emploi** (soit 0,1 % de l'emploi régional en 2012). Le nombre d'emplois progresse de 10 % par rapport à 2007 (+ 1,7 % tous métiers).
- Les emplois sont beaucoup plus stables que pour l'ensemble des métiers : 93 % de CDI et 98 % de temps complet (contre respectivement 73 % et 82 % tous métiers). Les autres formes d'emploi (intérim, contrats aidés) sont peu usitées dans ce métier. De même, il n'y a pas de non-salariés.
- Les secteurs d'emploi sont assez variés, le principal étant celui de la « Fabrication de matériel de transport » (27 %), suivi par celui des « Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques » (15 %).
- 57 % des dessinateurs en mécanique et travail des métaux en emploi travaillent dans des établissements de plus de 100 salariés (35 % tous métiers), en particulier dans les établissements de 250 salariés et plus (37 % contre 24 % tous métiers).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Un métier très masculin, exercé à 89 % par des hommes (contre 52 % tous métiers).
- La part des actifs de plus de 30 ans est importante (30 % contre 19 % tous métiers). Celle des 50 ans et plus est relativement faible (18 % contre 29 %).
- Compte tenu de ces caractéristiques, ce métier se démarque de sa famille professionnelle élargie D6Z « Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques ». Celle-ci présente 30 % de seniors et un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 16,6 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Les professionnels de ce métier sont plus diplômés que l'ensemble des actifs en emploi : 63 % possèdent un diplôme du supérieur (36 % tous métiers) ; plus précisément 52 % de niveau bac + 2 (17 % tous métiers).
- L'élévation du niveau de diplôme entre les jeunes et les seniors est très marquée : 59 % des jeunes de moins de 30 ans ont un niveau bac + 2 (contre 30 % des personnes de 50 ans et plus) et 18 % des jeunes ont un niveau bac + 3 et plus (contre 8 % chez les seniors).
- 40 % des « Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques » en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Formations industrielles ».

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 97 certifications visent ce métier. Elles regroupent : 86 certifications issues de ministères (Éducation nationale, Enseignement supérieur, Emploi) ; six certifications de branches professionnelles (CQPM notamment) ; cinq titres issus de chambres consulaires ou d'autres organismes de formation. 70 certifications sont de niveau bac + 3 et plus.
- Au niveau régional en 2013, **332 personnes préparent l'une des neuf formations visant le métier** de dessinateur en mécanique et travail des métaux (tous niveaux, tous dispositifs confondus).
- Les formations relèvent toutes de la filière « Formations industrielles ».
- 99 % des personnes en formation préparent une certification de niveau bac + 2.

- 86 % se forment via la formation initiale-voie scolaire (contre 69 % pour l'ensemble des personnes en formation, quel que soit le métier visé) ; 9 % passent par l'apprentissage (contre 11 %) ; 4 % par la formation continue des demandeurs d'emploi et seulement 2 % par un contrat de professionnalisation.
- Principales certifications visant ce métier :
 - DUT génie mécanique et productique (179 formés, soit 54 %).
 - BTS conception de produits industriels (68 formés, soit 20 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête ORM sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

- Pas de données exploitables (l'enquête de suivi porte sur les sortants de formation de niveau CAP-BEP ou bac alors que dans le métier observé les actifs en emploi sont très majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur et les formations visant ce métier sont uniquement de niveau bac + 2).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi pour ce métier renvoient à un seul Formacode (domaine de formation) : « 22398-Dessin construction métallique ». Les effectifs étant inférieurs à 50 personnes, les données concernant le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin de ces formations ne sont pas exploitables.

Autres sources mobilisées

- France stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.
 - « Dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux, l'emploi devrait se replier légèrement ces prochaines années, mais à un rythme moindre qu'au cours des précédentes décennies. (...) La baisse serait plus forte pour les postes les moins qualifiés, qui sont les plus exposés à la concurrence internationale et à la rationalisation des procédés de fabrication. Seul le nombre de techniciens et d'agents de maîtrise ne diminuerait pas. » Au total, selon le scénario central, 62 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 dans le métier élargi des techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques (postes correspondant uniquement à des départs en fin de carrière).
 - « Les restructurations dans la mécanique et le travail des métaux (délocalisation des activités d'assemblage, automatisation des procédés) ont entraîné une forte réduction des effectifs durant les deux dernières décennies, comme pour l'ensemble des postes industriels. Cette baisse s'est accompagnée d'un recours accru aux intérimaires, particulièrement sur les postes d'ouvriers peu qualifiés. »
 - Par ailleurs, l'apprentissage pourrait se développer de façon notable dans des métiers où il est encore peu répandu ; le métier de technicien et agent de maîtrise des industries mécaniques en fait partie.
- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.
- Insee, Direccte, « Emplois saisonniers : 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim », *Insee Analyses*, n° 30, avril 2016.
- ORM, « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 4, mars 2014.
- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016.

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MAINTENANCE ET DE L'ENVIRONNEMENT

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de technicien et agent de maîtrise de la maintenance et de l'environnement. Avec **15 420 emplois en PACA**, essentiellement sur des contrats stables, il fait partie des métiers identifiés en **tension structurelle élevée sur dix ans**, sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Des demandeurs d'emploi diplômés mais moins qualifiés qu'attendu par les employeurs

Une part notable de demandeurs d'emploi sans expérience

Des jeunes plus présents plus dans la demande d'emploi qu'en emploi

Un faible recours à la formation continue (FC des demandeurs d'emploi, contrat de professionnalisation)

Des actifs en emploi diplômés de diverses filières de formation

Une élévation notable des niveaux bac et bac + 2 chez les jeunes actifs, en lien avec le niveau de technicité accru du métier

Un important volume d'emplois et d'offres ; des perspectives plutôt favorables à la création d'emploi

Un métier transversal réparti dans de nombreux secteurs d'activité

Des offres déposées à Pôle emploi relevant d'un champ spécifique (TPE et agences d'intérim)

Une part importante d'offres d'emploi retirées par les employeurs, faute de besoin

Perspectives opérationnelles

Renforcer les dispositifs de formation continue permettant l'acquisition d'une expérience professionnelle, notamment en direction des jeunes (mobilisation des contrats de professionnalisation et des contrats aidés)

Maintenir un fort volume de personnes en formation sur les niveaux bac et bac + 2, notamment en renforçant la filière de formation « Formations industrielles », moins développée que dans l'emploi

Accompagner les entreprises sur le volet RH (au cas par cas selon le secteur employeur), au regard de la sensibilité du métier à la conjoncture économique (en particulier le volet maintenance préventive)

Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires (notamment via la formation continue)

Tensions et difficultés de recrutement ^{1,2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans les départements 06 et 13 950 projets de recrutement en 2016 et des projets en augmentation sur un an 54 % de projets jugés <i>a priori</i> difficiles et des difficultés qui persistent dans le temps
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3,4}	5 290 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 2,1 % des offres) - Une forte part de CDI (45 %) et de missions d'intérim (32 %) - Des offres émanant principalement de TPE (69 %) et d'agences d'intérim (49 %) - Une main-d'œuvre très qualifiée (62 % TAM) et expérimentée recherchée 2 % d'offres retirées faute de candidats et 20 % retirées par manque de besoin
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	5 100 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 1 % des demandeurs) - Une part élevée de jeunes de moins de 30 ans (40 %) et une faible part de seniors (19 %) - Une part importante de demandeurs d'emploi très qualifiés (34 % de TAM) ou qualifiés (49 % d'employés et ouvriers) et souvent diplômés de niveau bac et bac + 2 (55 %) - Des demandeurs d'emploi majoritairement expérimentés dans le métier ; mais une part notable de personnes sans expérience (19 %) - Une majorité d'inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6,7}	15 420 actifs en emploi sur ce métier (soit 0,8 % de l'emploi régional) - Une stabilité des effectifs entre 2007 et 2012 - Essentiellement des emplois en CDI (92 %) - Des emplois concentrés dans les PME (de 10 à 250 salariés) mais répartis dans de nombreux secteurs d'activité
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6,8}	- Essentiellement des hommes (96 %) - Une majorité de personnes de 30 à 49 ans (56 %) et seulement 19 % de moins de 30 ans - Des niveaux de diplômes variés dont CAP-BEP (32 %), bac (27 %) et bac + 2 (25 %) - Une élévation importante de la part des diplômés de niveau bac et bac + 2 chez les jeunes (respectivement 32 % de bac et 36 % de bac + 2) - Des professionnels issus de filières de formation variées : « Formations industrielles » (28 %), « Fonctions transversales de la production » (formations en électricité, électronique, génie climatique, 22 %) et « Moteurs et mécanique auto » (11 %)
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	7 410 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier 51 % dans la filière de formation « Fonctions transversales de la production » ; 23 % en « Formations industrielles » et 14 % en « Moteurs et mécanique auto » - Majoritairement en formation initiale par voie scolaire et apprentissage (83 %) et peu en formation continue des demandeurs d'emploi et en contrat de professionnalisation 56 % sur des formations de niveau bac et 28 % de niveau bac + 2
Insertion à l'issue des formations ^{10,11}	2 ans après une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) de la filière « Fonctions transversales de la production » : 58 % des enquêtés sont en emploi ; 60 % estiment que cette formation a répondu à leurs attentes et 53 % qu'elle est un atout pour trouver un emploi 2 ans après une formation de la filière « Formations industrielles » : 53 % des enquêtés sont en emploi - 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

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnostiques sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





Précisions préalables :

La FAP G1270 « Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement » comprend les techniciens qui installent et assurent la maintenance des équipements électriques, mécaniques, électromécaniques industriels ou des équipements non industriels (installations EDF, ascenseurs, matériels aéronautiques, hi-fi... hors équipements informatiques et télécommunications) ; les agents de maîtrise chargés de coordonner, d'appuyer techniquement et de superviser ces activités de maintenance et d'installation (y compris en réparation automobile) ainsi que les techniciens chargés de l'assainissement, du traitement des déchets, et plus généralement de la protection de l'environnement.

22 ROME correspondent à cette FAP dont I1304-Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation ; I1306-Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air ; I1307-Installation et maintenance télécoms et courants faibles ; I1603*-Maintenance d'engins de chantier, de levage, manutention et agricoles ; I1604*-Mécanique automobile... (*niveau de qualification TAM et cadres)

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014) avec une **tension structurelle élevée de 0,83** (0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 1,36.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans les départements 06 et 13.
- Concernant l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO) exprimés par les employeurs, **946 projets de recrutements** sont prévus en 2016 (46^e métier le plus recherché sur 197).
 - Un nombre de projets de recrutement qui augmente. En un an : + 55 projets, soit + 6 %.
 - Une part de recrutements jugés difficiles *a priori* par les employeurs supérieure à l'ensemble tous métiers (54 % contre 34 %) et qui s'inscrit dans la durée (72 % en 2012 contre 46 %).
 - Un nombre peu élevé de projets saisonniers (15 % contre 49 %).
- Pas de données disponibles pour ce métier dans l'enquête TEC au niveau régional.

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\% \text{ x cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\% \text{ x cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



PREFET DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES
CÔTE D'AZUR



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur

Offres d'emploi

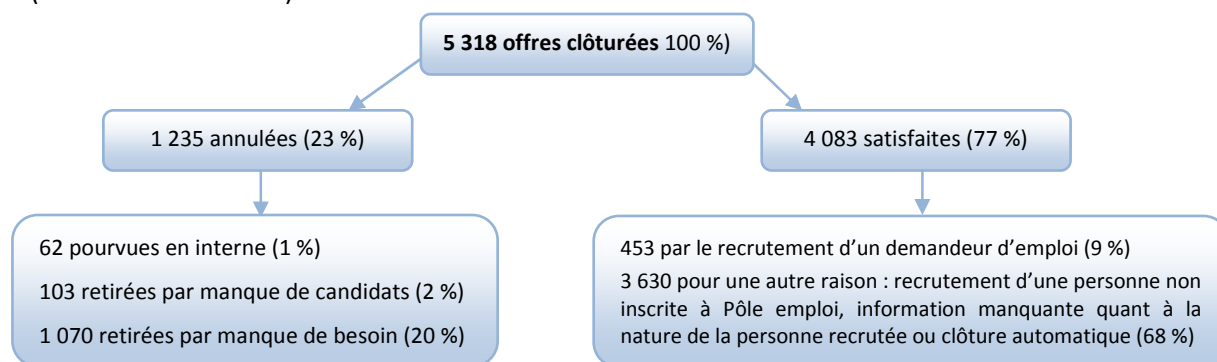
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **5 292 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 2,1 % de l'ensemble des offres).
- Une part élevée de CDI (45 % contre 40 %) mais aussi de missions d'intérim (32 % contre 12 %).
- Des offres d'emploi qui concernent des profils très qualifiés et expérimentés : majoritairement des techniciens et agents de maîtrise (TAM) (62 % contre 10 %) et des professionnels ayant au moins deux ans d'expérience dans le métier (69 %).
- Une majorité d'offres provenant de TPE (69 % contre 55 %).
- 55 % des offres émanent du secteur « Activités de services administratifs et de soutien » (activités des agences de travail temporaire, principalement), suivi de loin par le secteur « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » (9 %).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une grande majorité d'offres satisfaites (principalement suite à une clôture automatique).
- 20 % d'offres retirées par manque de besoin (16 % tous métiers) et 2 % par manque de candidats (comme tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **5 099 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 1 % de la demande d'emploi totale).
- Essentiellement des hommes (97 % contre 51 % tous demandeurs d'emploi).
- Une part importante de jeunes (40 % ont moins de 30 ans, contre 28 %) et une faible part de personnes de 50 ans et plus (19 % contre 24 % tous métiers).
- Une grande majorité de demandeurs d'emploi ayant une expérience conséquente dans le métier (73 % ont au moins deux ans d'expérience, contre 76 %) mais également une part notable de demandeurs d'emploi sans expérience (19 % contre 15 %).
- Des demandeurs d'emploi souvent diplômés de niveau bac et bac + 2 (respectivement 31 % contre 22 % et 24 % contre 11 %).
- Une part importante de professionnels très qualifiés (34 % de TAM contre 7 %) et qualifiés (49 % d'employés et ouvriers qualifiés contre 61 %).
- Une majorité inscrite depuis moins d'un an à Pôle emploi (62 % contre 58 %).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **15 419 techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement en emploi** (soit 0,8 % de l'emploi régional en 2012).
- Une stabilité du nombre d'emplois entre 2007 et 2012 (+ 0,2 % contre + 1,7 %).
- Essentiellement des emplois en CDI : 92 % contre 73 %.
- Essentiellement des emplois à temps complet (97 % contre 82 %).
- Un métier réparti dans de nombreux secteurs d'activités dont « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » (20 %), « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » (13 %), « Construction » (8 %) et « Autres industries manufacturières » (8 %).
- Une concentration des emplois dans les PME (64 % dans des entreprises de dix à 250 salariés contre 45 %). La part des emplois dans les TPE est ainsi moins importante (16 % contre 26 %).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Des emplois essentiellement masculins (96 % d'hommes contre 52 % tous métiers).
- Une majorité de personnes âgées de 30 à 49 ans (56 % contre 53 %) et 19 % de jeunes de moins de 30 ans (comme tous métiers).
- Leur famille professionnelle (G1Z-Techniciens et agents de maîtrise en maintenance) présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 14,5 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Un niveau de diplôme varié chez les actifs en emploi : niveau CAP-BEP (32 % contre 24 %), bac (27 % contre 21 %) et bac + 2 (25 % contre 17 %).
- Une forte élévation du niveau de diplôme entre jeunes et seniors : 68 % des jeunes sont diplômés d'un bac ou bac + 2 (respectivement 32 % et 36 %) contre seulement 33 % des seniors.
- Des actifs en emploi diplômés de différentes filières de formation : « Formations industrielles » (28 %) ; « Fonctions transversales de la production » (22 %) et « Moteurs et mécanique auto » (11 %).

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 835 certifications visent le métier de techniciens et agents de maîtrise en maintenance et environnement, dont 536 certifications issues de ministères (Éducation nationale, Enseignement supérieur, Emploi, Agriculture, Affaires maritimes...); 203 de branches professionnelles (CQP, CQPM) et 96 d'organismes de formation, ainsi que 73 habilitations ou formations non certifiantes.
- Au niveau régional, **7 407 personnes préparent une des 117 certifications** qui visent ce métier (tous niveaux, tous dispositifs confondus), dont 82 certifications des ministères et 29 CQP ou CQPM.
- Parmi elles, 51 % sont dans la filière de formation « Fonctions transversales de la production » (dont électricité, électronique ; énergie, génie climatique), 23 % dans la filière « Formations industrielles » et 14 % dans la filière « Moteurs et mécanique auto » (six autres filières sont concernées mais de façon moindre).
- 65 % en formation initiale-voie scolaire ; 18 % en apprentissage ; 8 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 8 % en contrat de professionnalisation. En comparant à l'ensemble des formés (quel que soit le métier visé), l'importance de la formation initiale par voie scolaire et par apprentissage est à souligner (respectivement 69 % et 11 % pour l'ensemble des formés).
- 56 % de formés au niveau bac ; 28 % au niveau bac + 2 ; 7 % au niveau CAP-BEP ; 5 % au niveau bac + 3 et 4 % sans niveau spécifique.

- Les certifications les plus représentées sont :

- Bac pro électronique, énergie, équipements communicants (1 117 formés, soit 15 %).
- Bac systèmes électroniques numériques (680 formés, soit 9 %).
- Bac pro maintenance des équipements industriels (516 formés, soit 7 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

Zoom sur les sortants de la filière de formation « Fonctions transversales de la production » :

- Cette filière regroupe 7 % de l'ensemble des enquêtés. 85 % ont suivi une formation de niveau CAP-BEP (67 % toutes filières) et 69 % ont obtenu la certification préparée (84 % toutes filières).
- Durant les deux années après la sortie de formation, les parcours des sortants de cette filière sont davantage marqués par l'emploi (59 % contre 55 % toutes filières).
- 28 % des parcours sont marqués par le chômage ou l'inactivité (comme toutes filières).
- Situation deux ans après : 58 % sont en emploi, 34 % en recherche d'emploi, 4 % en situation d'inactivité professionnelle, 5 % à nouveau en formation (resp. 59 %, 27 %, 6 %, 8 %).
- Parmi ceux en emploi deux ans après la formation, 18 % exercent dans la famille professionnelle des techniciens et agents de maîtrise en maintenance ;
- 65 % estiment que leur emploi est en lien avec la formation suivie (68 % toutes filières).
- 60 % estiment que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes (66 %).
- 53 % pensent que la formation est tout à fait un atout pour trouver un emploi (47 %).

Zoom sur les sortants de la filière de formation « Formations industrielles » :

- Cette filière regroupe 2 % des enquêtés. 81 % ont suivi une formation de niveau CAP-BEP.
- Durant les deux années après la sortie de formation, 40 % des sortants de cette filière ont un parcours marqué par le chômage ou l'inactivité (28 % toutes filières).
- Deux ans après la formation, 53 % d'entre eux sont en emploi (59 % toutes filières) et 40 % sont en recherche d'emploi (27 % toutes filières).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi pour le métier de techniciens et agents de maîtrise en maintenance et environnement se répartissent en sept Formacode (domaine de formation). Cependant, tous les effectifs étant inférieurs à 50 personnes, les données concernant le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin de ces formations ne sont pas exploitables.

Autres sources mobilisées

- France stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.

→ Dans le domaine de la maintenance et de la réparation automobile, le nombre de techniciens devrait progresser. Parce qu'ils assurent un rôle clé d'entretien et de réparation d'installations et d'équipements industriels ou non industriels de plus en plus élaborés (notamment les systèmes de contrôle, de régulation, de télécommunications ou les appareils de mesure), leur présence devrait se renforcer dans la plupart des secteurs d'activité. Le nombre de techniciens spécialisés dans la protection de l'environnement devrait également poursuivre sa progression.

→ Les personnels de maintenance quittent leur emploi en fin de carrière à un âge relativement précoce, en lien avec la difficulté des conditions de travail (rythme de travail soutenu, exposition forte aux risques professionnels) : sur la période récente, les agents de maîtrise et techniciens partis en fin de carrière étaient âgés d'un peu plus de 58 ans en moyenne. Au total (en incluant le renouvellement de la main-d'œuvre lié aux départs en fin de carrière), 141 000 postes de TAM de la maintenance et de l'environnement seraient à pourvoir d'ici 2022, soit 3,1 % des effectifs par an (contre 3 % pour l'ensemble des métiers).

→ Les perspectives de croissance de l'apprentissage sont particulièrement élevées pour certains métiers industriels dynamiques où la proportion d'apprentis est actuellement modeste tels que les techniciens de la maintenance. Pour ces métiers, le développement de l'apprentissage suppose d'augmenter leur attractivité auprès des jeunes.

TECHNICIENS DES SERVICES COMPTABLES ET FINANCIERS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de technicien des services comptables et financiers. Avec **9 860 emplois** en PACA, essentiellement sur des contrats stables, il fait partie des métiers identifiés en **tension structurelle élevée** sur dix ans, sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Un métier transversal, exercé dans de nombreux secteurs d'activité

Des conditions d'emploi stables chez les actifs en emploi

Peu de seniors en emploi mais beaucoup dans la demande d'emploi

Une part élevée de demandeurs d'emploi très expérimentés et inscrits à Pôle emploi depuis au moins un an

Une part importante d'offres d'emploi émanant d'agences d'intérim

Une très forte élévation du niveau de formation chez les jeunes actifs en emploi (enseignement supérieur)

Des formations de niveau bac + 2 privilégiées dans les contrats de professionnalisation

Une majorité de personnes en formation au niveau bac

Des profils très qualifiés et expérimentés recherchés par les employeurs

Des formations majoritairement développées dans le cadre de la voie scolaire

Perspectives opérationnelles

Cibler davantage ce métier dans les politiques publiques ou paritaires de formation

Éviter l'obsolescence des compétences des salariés pour ce métier en constante évolution (réglementaire, recours à l'informatique...), par le biais de la formation continue (actions de remise à niveau), afin de maintenir les seniors en emploi et de stabiliser les trajectoires des intérimaires

Développer les formations sur des niveaux supérieurs au bac pour accompagner l'élévation des compétences

Faciliter l'acquisition d'une expérience professionnelle en menant des actions spécifiques en direction des jeunes diplômés (adaptation au poste de travail, contrats de professionnalisation...)

Tensions et difficultés de recrutement ^{1,2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans le 13 et le 06 - Seulement 160 projets de recrutement en 2016 ; un nombre en baisse sur un an - Davantage de difficultés de recrutement exprimées <i>a priori</i> par les employeurs (63 % pour 34 % tous métiers)
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3,4}	760 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 0,3 % des offres) 57 % de postes proposés en CDI ; 19 % de CDD de 6 mois et moins et 13 % d'intérim - Un profil très qualifié (TAM) et expérimenté recherché 1 % d'offres retirées par manque de candidats (comme tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	830 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,2 % des demandeurs) - Une part élevée de femmes (69 %) et de personnes de 50 ans et plus (32 %) - Très majoritairement diplômés du supérieur : 50 % de bac + 2 et 22 % de bac + 3 et plus - Une majorité de personnes ayant plus de 10 ans d'expérience dans le métier - Une moitié inscrite depuis au moins un an à Pôle emploi
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6,7}	9 860 techniciens des services comptables et financiers en emploi - Un nombre en légère baisse entre 2007 et 2012 - Des emplois stables : essentiellement des salariés en CDI et à temps complet - Des emplois dans de nombreux secteurs d'activité 59 % travaillent dans des PME de 20 à 250 salariés
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6,8}	- Un métier féminisé (72 % de femmes) - Peu de seniors et de jeunes en emploi - Une majorité de professionnels diplômés du supérieur, en particulier d'un bac + 2 - Une élévation du niveau de diplôme très marquée entre les jeunes et les seniors ; les jeunes étant très majoritairement diplômés du supérieur (81 % contre 35 %) 55 % des actifs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » et 24 % ont une formation générale (bac)
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	5 310 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier - Uniquement dans la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » 51 % suivent une formation de niveau bac et 46 % de niveau bac + 2 72 % passent par la voie scolaire et 12 % par un contrat de professionnalisation (essentiellement dans les formations de niveau bac + 2 pour ces derniers) - Très peu d'apprentissage (4 %)
Insertion à l'issue des formations ^{10,11}	2 ans après une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) de la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » : 57 % des enquêtés sont en emploi ; 63 % estiment que cette formation a répondu à leurs attentes et 33 % qu'elle est un atout pour trouver un emploi ; durant ces 2 années leurs parcours sont aussi marqués par une poursuite/reprise de formation 6 mois après une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi (tous dispositifs) : 49 % à 58 % des stagiaires sont en emploi, selon les domaines de formation propres à ce métier

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





TECHNICIENS DES SERVICES COMPTABLES ET FINANCIERS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA

ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

La FAP L4Z81 « Techniciens des services comptables et financiers » comprend les comptables, chefs comptables, contrôleurs de gestion. Il s'agit de salariés non fonctionnaires, n'ayant pas la qualité de cadre, qui exercent des responsabilités d'encadrement intermédiaire auprès de personnes chargées de procéder à des opérations comptables (en général des aides-comptables ou des employés). Ils vérifient l'enregistrement des données commerciales, industrielles ou financières, et centralisent ces données pour établir des balances, comptes d'exploitation, bilans, prix de revient ou statistiques sur l'entreprise.

ROME correspondant à cette FAP : M1203-Comptabilité (de qualification technicien et agent de maîtrise).

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une **tension structurelle élevée** de 0,86 (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 1,81.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans les départements du 13 et du 06.
- D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO), **160 projets de recrutement** sont prévus pour 2016 en PACA :
 - Ce métier est à la 121^e place des intentions d'embauche (sur 197 métiers).
 - Les intentions d'embauche des employeurs baissent de 20 % sur un an (- 41 projets).
 - Aucun projet d'embauche à caractère saisonnier.
 - Une part élevée de projets jugés difficiles : 63 % des projets sont jugés difficiles *a priori* par les employeurs (34 % tous métiers).
- Cependant, d'après l'enquête TEC 2015 au niveau régional, ce métier présente moins de difficultés à pourvoir un poste que l'ensemble des métiers observés (31 % contre 34 %). Et tous les postes recherchés ont été pourvus (0 % de postes non pourvus contre 15 %).

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\frac{1}{4} \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\frac{1}{4} \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



PRÉFET DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES
CÔTE D'AZUR



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur

Offres d'emploi

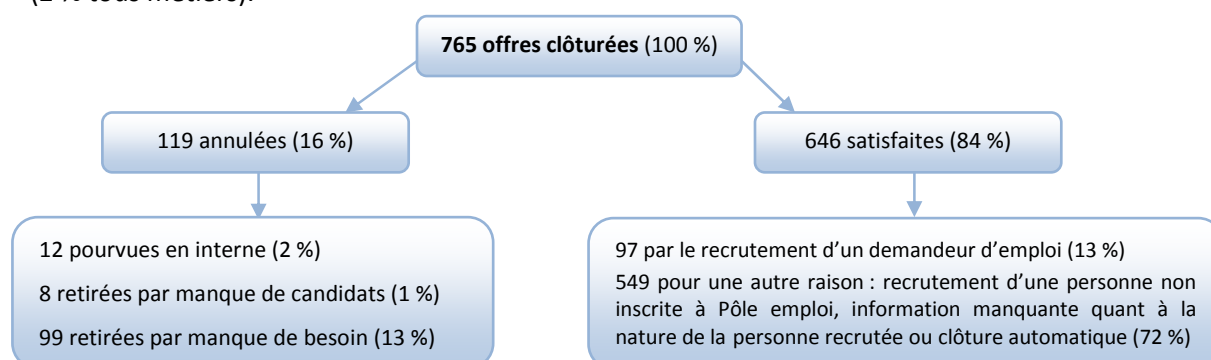
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **764 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 0,3 % de l'ensemble des offres).
- Une part importante d'offres en CDI (57 % contre 40 % tous métiers) ; une plus faible part de CDD de six mois et moins (19 % contre 35 %) et de missions d'intérim (13 %, comme tous métiers).
- Les offres visent uniquement des postes de techniciens (45 %) et d'agents de maîtrise (55 %). Ces parts sont respectivement de 6 % et 4 % pour l'ensemble des offres, tous métiers confondus.
- Une expérience d'au moins deux ans est pratiquement toujours requise.
- Les offres sont majoritairement déposées par des TPE (59 % pour 55 % tous métiers).
- Le secteur des « Activités de services administratifs et de soutien » (agences de travail temporaire) concentrent près d'un tiers des offres. Suit de loin le secteur « Activités juridiques, comptables... » (plus précisément, « Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion », « Activités comptables »), avec 17 % des offres.

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- 84 % d'offres satisfaites (80 % tous métiers) ; principalement suite à une clôture automatique.
- 13 % d'offres retirées par manque de besoin (16 % tous métiers) et 1 % par manque de candidats (2 % tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **834 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,2 % de la demande d'emploi totale).
- Une part importante de femmes : 69 % contre 49 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.
- Très peu de jeunes parmi les demandeurs d'emploi (6 % ont moins de 25 ans, contre 13 %). En revanche les personnes de 50 ans et plus sont très représentées (32 % contre 24 %).
- 72 % possèdent un diplôme du supérieur (23 % tous métiers) : 50 % ont un niveau bac + 2 (contre 11 %) et 22 % un niveau bac + 3 et plus (contre 12 %).
- Uniquement des techniciens et agents de maîtrise (respectivement 59 % et 41 % contre 4 % et 3 %).
- Deux fois plus de demandeurs d'emploi très expérimentés comparativement à l'ensemble des demandeurs d'emploi : 56 % ont au moins dix ans d'expérience dans le métier (contre 28 % tous métiers confondus).
- Une part importante de demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins un an à Pôle emploi : 49 % (contre 42 % tous métiers).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **9 858 techniciens des services comptables et financiers en emploi** (soit 0,5 % de l'emploi régional en 2012).
- Un nombre d'emplois en légère baisse par rapport à 2007 (– 1,2 % contre + 1,7 % tous métiers).
- Des emplois plus stables que pour l'ensemble des métiers : 92 % de CDI et 85 % de temps complet (contre respectivement 73 % et 82 %). Les autres formes d'emploi sont ainsi peu usitées.
- Seuls 18 % des actifs travaillent dans des TPE (26 % pour tous métiers), la majorité étant dans des PME de 20 à 250 salariés (59 % contre 35 % tous métiers).
- Ils sont répartis dans de nombreux secteurs d'activités. Les quatre premiers sont : « Activités juridiques, comptables... » (19 %) ; « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » (13 %) ; « Transports et entreposage » (10 %) ; « Activités de services administratifs et de soutien » (qui comprend les agences de travail temporaire, 10 %).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- 72 % de femmes en emploi dans ce métier (48 % tous métiers).
- Les 25-49 ans rassemblent le plus d'effectifs (69 % contre 63 % tous métiers). Les personnes de 50 ans et plus ainsi que les moins de 25 ans sont moins représentées dans ce métier (respectivement 25 % et 6 %).
- Leur famille professionnelle élargie (L4Z, qui comprend les techniciens des services administratifs) présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 13,2 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- 60 % possèdent un diplôme du supérieur (contre 36 % tous métiers) : 38 % ont un niveau bac + 2 (contre 17 %) et 22 % un niveau bac + 3 et plus (contre 19 %).
- L'élévation du niveau de diplôme entre les jeunes et les seniors est très marquée : 81 % des jeunes sont diplômés de l'enseignement supérieur contre 35 % chez les seniors. Cet écart est nettement plus important que celui observé pour l'ensemble des métiers (46 points contre 4 points).
- 55 % des techniciens des services comptables et financiers en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » et 24 % ont une formation générale (bac).

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 131 certifications visent ce métier.
- Au niveau régional en 2013, **5 311 personnes préparent une des 18 certifications visant ce métier** (tous niveaux, tous dispositifs confondus). Elles regroupent 15 certifications de ministères (Éducation nationale, Enseignement supérieur, Emploi) et trois d'organismes de formation.
- Uniquement dans la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations ».
- 51 % des formés préparent un diplôme de niveau bac, 46 % de niveau bac + 2 et 2 % de niveau bac + 3 et plus.
- La formation initiale-voie scolaire est largement privilégiée : elle rassemble 72 % des formés (contre 69 % toutes certifications) ; en revanche, l'apprentissage est peu mobilisé (4 % contre 11 %).

- La formation continue des demandeurs d'emploi permet de former 11 % des effectifs (contre 12 %). Les contrats de professionnalisation forment 12 % des effectifs (contre 8 %) ; ils sont surtout développés dans les formations de niveau bac + 2.
- Principales certifications visant ce métier :
 - Bac pro comptabilité (1 399 formés, soit 26 %).
 - Bac techno série sciences et technologies du management et de la gestion (STMG) spécialité gestion et finance (1 155 formés, soit 22 %).
 - BTS assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen (950 formés, soit 18 %).
 - BTS comptabilité et gestion des organisations (768 formés, soit 14 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

Zoom sur les sortants de la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » :

- Cette filière regroupe 14 % de l'ensemble des enquêtés. Les trois quarts ont suivi une formation de niveau bac. 83 % ont obtenu la certification préparée.
- Durant les deux années après la sortie de formation, 51 % des sortants de cette filière ont un parcours marqué par l'emploi (55 % toutes filières). Les parcours sont davantage marqués par la formation (23 % contre 16 % toutes filières).
- Leur situation deux ans après : 57 % sont en emploi, 23 % en recherche d'emploi, 10 % en situation d'inactivité professionnelle, 9 % à nouveau en formation (respectivement, 59 %, 27 %, 6 %, 8 %). Parmi ceux en emploi deux ans après la formation, 65 % estiment que leur emploi est en lien avec la formation suivie (68 % toutes filières).
- 63 % estiment que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes (66 %).
- 33 % pensent que la formation est tout à fait un atout pour trouver un emploi (47 %).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi pour ce métier se répartissent en 12 Formacode (domaine de formation). Les données sont exploitables pour quatre domaines de formation (volume de sortants supérieurs à 50) : « 32667-Comptabilité générale », « 35049-Secrétariat assistantat comptabilité », « 32688-Comptabilité charges personnel » et « 32663-Comptabilité ».

Le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin d'une de ces formations varie de 49 % à 58 % (55 % pour l'ensemble).

Autres sources mobilisées

- France stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.
 - « Le nombre d'emplois dans le domaine de la gestion et de l'administration des entreprises devrait encore progresser au cours des dix prochaines années, à un rythme légèrement supérieur à celui projeté pour l'ensemble des métiers (+ 0,8 % par an), avec toutefois des évolutions contrastées selon les familles professionnelles. Compte tenu de besoins toujours croissants en fonctions d'expertise, les techniciens et cadres des services administratifs, comptables et financiers bénéficieraient toujours de perspectives d'emploi très favorables à l'horizon 2022. » Au total, selon le scénario central, 157 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 dans le métier élargi des techniciens des services administratifs, comptables et financiers, dont 78 000 créations nettes d'emplois et 79 000 départs en fin de carrière.
 - Par ailleurs, l'apprentissage pourrait se développer de façon notable dans des métiers où il est encore peu répandu ; les métiers de technicien des services administratifs, comptables et financiers en font partie.
- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.
- ORM, « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 4, mars 2014.
- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016.



TECHNICIENS D'ÉTUDE ET DE DÉVELOPPEMENT EN INFORMATIQUE

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de technicien d'étude et de développement en informatique. Avec **3 540 emplois** en PACA, essentiellement sur des contrats stables, et une part importante de jeunes, il fait partie des métiers identifiés **en tension structurelle forte sur dix ans**, sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauches.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce métier s'inscrit dans l'économie numérique qui porte des enjeux politiques forts liés à la transformation de l'économie actuelle, à la compétition nationale et internationale. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Des actifs majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur

Des demandeurs d'emploi au profil moins expérimenté qu'attendu par les employeurs

Un faible recours à la formation par alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation)

Des projets de recrutement variables d'une année à l'autre

Une part notable d'offres d'emplois retirées par les employeurs, faute de besoin

Une majorité d'emplois dans les TPE-PME (sociétés de services informatique)

Une élévation du niveau de diplôme chez les jeunes actifs en emploi (bac + 3 et plus)

Une baisse du nombre d'emplois (probable report des effectifs sur les ingénieurs)

Des prévisions de recrutement modérées

Perspectives opérationnelles

Faciliter l'acquisition d'une expérience professionnelle par le biais de contrats aidés ou en alternance pour des formations de l'enseignement supérieur

Accompagner les entreprises du secteur informatique, sensibles à la conjoncture économique, et contribuer au maintien de leur activité

Accroître l'effort de formation continue en direction des salariés pour accompagner l'évolution des compétences liées à l'économie numérique et faciliter la montée en compétence de ces techniciens (accès au métier d'ingénieur)

Tensions et difficultés de recrutement ^{1, 2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans le département 06 590 projets de recrutement et des projets en légère augmentation sur un an 51 % de projets jugés difficiles <i>a priori</i> et des difficultés qui persistent dans le temps
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3, 4}	530 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 0,2 % des offres) - En majorité sur des CDI (69 %) et au sein de TPE (59 %) - Uniquement une main-d'œuvre très qualifiée (TAM) recherchée 18 % d'offres retirées par manque de besoin (16 % tous métiers) 2 % d'offres retirées faute de candidats (comme tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	405 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,1 % des demandeurs) - Essentiellement des hommes et une part importante de jeunes de moins de 30 ans (35 % contre 28 % tous métiers) - Des demandeurs d'emploi uniquement très qualifiés (TAM) et en majorité diplômés de niveau bac + 3 et plus - Une part importante de personnes n'ayant aucune expérience dans le métier (26 %) - Une ancienneté dans la demande d'emploi relativement faible
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6, 7}	3 540 techniciens d'étude et de développement en informatique en emploi (soit 0,2 % de l'emploi régional) - Une baisse importante des effectifs entre 2007 et 2012 (- 9 %) - Essentiellement des emplois sans limite de durée (89 % de CDI, fonctionnaires) 79 % des emplois dans des TPE-PME (moins de 250 salariés)
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6, 8}	- Des emplois très majoritairement masculins (75 % d'hommes) - Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (26 % contre 19 % tous métiers) - Principalement des diplômés de l'enseignement supérieur (68 %) - Une élévation du niveau de diplôme entre les jeunes et les seniors ; les jeunes étant davantage titulaires d'un diplôme de niveau bac + 3 et plus 52 % des actifs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations »
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	1 290 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier 78 % dans la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » ; 12 % et 9 % dans les filières « Formations industrielles » et « Communication, information et culture » - Une part importante en formation initiale-voie scolaire (73 %) et une faible part en apprentissage (6 %) ou en contrat de professionnalisation (9 %) - Importance des formations de niveau bac + 2 et bac + 3 (respectivement 62 % et 27 %)
Insertion à l'issue des formations ^{10, 11}	6 mois après une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi (tous dispositifs), du domaine de formation « Informatique » : 56 % des stagiaires sont en emploi - Les données sur le devenir des stagiaires d'une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) ne sont pas exploitables pour ce métier

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





Précisions préalables :

La FAP M1280 « Techniciens d'étude et de développement en informatique », comprend les programmeurs d'études, programmeurs analystes, techniciens d'étude... Ce sont des techniciens salariés d'entreprise qui participent à l'étude et au développement des systèmes et des applications informatiques, notamment la programmation et/ou le paramétrage, la mise au point et la documentation de programmes réalisés selon les normes en vigueur dans l'environnement professionnel. Ne sont pas pris en compte dans la FAP : les techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux en longue distance, ni les techniciens de l'informatique civils et militaires appartenant à un corps de l'État ou des collectivités locales. ROME correspondant à cette FAP : M1805-Études et développement informatique (de qualification TAM).

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une **tension structurelle forte de 1,15** (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 2,02.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans le département 06.
- **594 projets de recrutement en 2016** en PACA (62^e métier le plus recherché sur 197, selon l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre, BMO) :
 - Un nombre de projets de recrutement qui augmente légèrement au cours des deux dernières années. En un an : + 69 projets (+ 13 %).
 - Une part de projets de recrutement jugés difficiles *a priori* par les employeurs qui est supérieure à l'ensemble tous métiers (51 % contre 34 %) et des difficultés qui s'inscrivent dans la durée (64 % en 2012 contre 46 %).
 - Quasiment pas de projets saisonniers (2 % contre 49 %).
- Cependant, d'après l'enquête TEC 2015 au niveau régional, ce métier présente moins de difficultés à pourvoir un poste au regard de l'ensemble des métiers observés (22 % contre 34 %). La part de postes non pourvus est également plus faible (7 % contre 15 %).

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\frac{1}{4} \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\frac{1}{4} \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



PRÉFET DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES
CÔTE D'AZUR



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur

Offres d'emploi

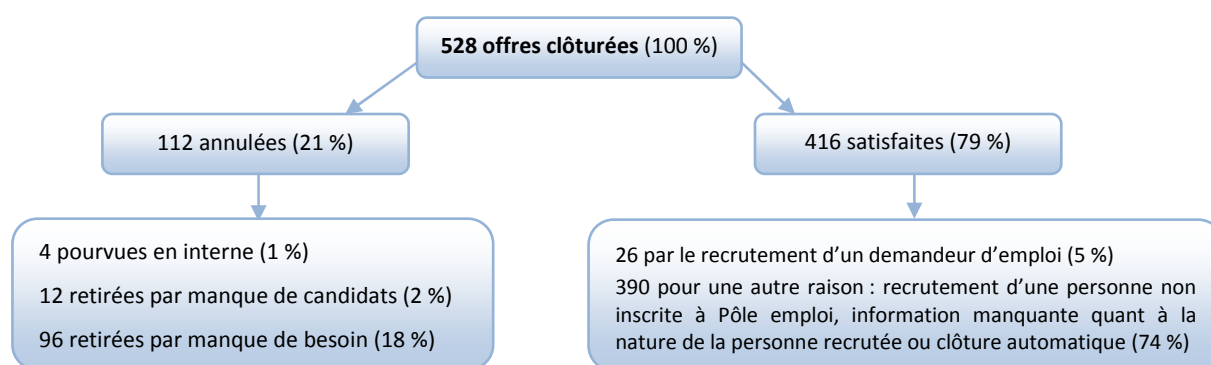
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **528 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 0,2 % de l'ensemble des offres).
- Une majorité de CDI (69 % contre 40 % tous métiers).
- Une majorité de postes exigeant une expérience dans le métier supérieure ou égale à deux ans.
- Uniquement des postes d'agents de maîtrise (42 % contre 4 %) et de techniciens (58 % contre 6 %).
- Des offres provenant majoritairement de TPE (59 % contre 55 %).
- 27 % émanant d'entreprises du secteur des « Activités informatiques et services d'information » (conseil en systèmes et logiciels informatiques, notamment) et 25 % des « Activités de services administratifs et de soutien » (activités des agences de travail temporaire, principalement).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une grande majorité d'offres satisfaites (principalement suite à une clôture automatique).
- 18 % d'offres retirées par manque de besoin (16 % tous métiers).
- 2 % retirées par manque de candidats (comme tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **405 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,1 % de la demande d'emploi totale).
- Essentiellement des hommes (87 % contre 51 % chez l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (35 % contre 28 %).
- Une majorité de demandeurs d'emploi ayant un niveau bac + 3 et plus (55 % contre 12 %) ou un niveau bac + 2 (33 % contre 11 %).
- Uniquement des techniciens (70 % contre 4 %) et agents de maîtrise (30 % contre 3 %).
- Des demandeurs d'emploi majoritairement expérimentés : 66 % ont au moins deux ans d'expérience dans le métier. Mais la part de ceux n'ayant aucune expérience dans le métier est importante : 26 % contre 15 %.
- Une faible ancienneté d'inscription à Pôle emploi (63 % inscrits depuis moins d'un an contre 58 %).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **3 538 techniciens d'étude et de développement en informatique sont en emploi** (soit 0,2 % de l'emploi régional en 2012).
- Une baisse importante du nombre d'emplois entre 2007 et 2012 : – 9,1 % contre + 1,7 %.
- Essentiellement des emplois sans limite de durée (CDI, fonctionnaires) : 89 % contre 73 %.
- Essentiellement des emplois à temps complet (88 % contre 82 %).
- Une part importante des emplois dans le secteur « Activités informatiques et services d'information » (35 %).
- Une majorité d'emplois dans les PME (54 % dans des entreprises de 10 à 250 salariés contre 45 %) et une part équivalente à tous métiers dans les TPE (25 %).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Des emplois très majoritairement masculins (75 % d'hommes contre 52 % tous métiers).
- Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (26 % contre 19 %).
- Leur famille professionnelle (M1Z-« Techniciens de l'informatique ») présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 12,3 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Un métier principalement exercé par des diplômés de niveau bac + 2 (39 % contre 17 %) et bac + 3 et plus (29 % contre 19 %).
- Le niveau de diplôme le plus souvent détenu par les actifs en emploi est le même entre les seniors et les juniors : 32 % des 50 ans et plus ont un niveau bac + 2, contre 39 % chez les moins de 30 ans. En revanche, le niveau de formation s'est élevé : les jeunes sont plus souvent titulaires d'un diplôme de niveau bac + 3 et plus (36 % contre 18 %). Pour l'ensemble des métiers, il n'y a pas d'écart observé entre les juniors et les seniors sur ces niveaux supérieurs.
- 52 % des techniciens d'étude et de développement en informatique en emploi sont diplômés de la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations ».

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 324 certifications visent le métier de technicien d'étude et de développement en informatique dont 260 certifications issues des ministères (Éducation nationale, Enseignement supérieur, Emploi), 53 d'organismes de formations et 11 de branches professionnelles (CQP, CQPM), ainsi que 26 habilitations ou formations non certifiantes.
- Au niveau régional, **1 290 personnes préparent une des 36 certifications** qui visent ce métier (tous niveaux, tous dispositifs confondus).
- Parmi elles, 78 % sont dans la filière de formation « Fonction transverses des entreprises et des administrations » ; 12 % dans la filière « Formations industrielles » ; 9 % dans la filière « Communication, information et culture ».
- 73 % en formation initiale-voie scolaire ; 6 % en apprentissage ; 12 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 9 % en contrat de professionnalisation. En comparant à l'ensemble des certifications (quel que soit le métier visé) : la part de la voie scolaire est élevée (73 % contre 69 %) au détriment de l'apprentissage (6 % contre 11 %).

- 27 % de formations sont de niveau bac + 3 ; 62 % de niveau bac + 2 ; 10 % de niveau bac et 1 % sans niveau spécifique. Ainsi, les formations de niveau bac + 2 et bac + 3 sont largement majoritaires (89 % contre 27 %).
- Les principales certifications visant ce métier et appartenant à la filière « Fonction transverses des entreprises et des administrations » sont :
 - BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux (278 formés, soit 22 %).
 - DUT informatique (179 formés, soit 14 %).
 - Bac techno série sciences et technologies du management et de la gestion (STMG) spécialité systèmes d'information de gestion (133 formés, soit 10 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

- Pas de données exploitables (l'enquête de suivi porte sur les sortants de formation de niveau CAP-BEP ou bac alors que dans le métier observé les actifs en emploi sont très majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi pour le métier de technicien d'étude et de développement en informatique se répartissent en cinq Formacode (domaine de formation) : « 31054-Informatique » ; « 31094-Conduite projet informatique » ; « 24220-Gestion réseau informatique » ; « 24231-Réseau informatique » ; « 30854-Langage informatique ». Seul le Formacode « 31054-Informatique » peut être exploité (effectifs supérieurs à 50) : le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin d'une formation est de 56 % dans ce domaine (55 % pour l'ensemble).

Autres sources mobilisées

- France stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.
 - « Le nombre d'emplois dans le domaine de l'informatique devrait encore progresser au cours des dix prochaines années, à un rythme bien supérieur à celui de l'ensemble des métiers, mais avec des évolutions contrastées selon les familles professionnelles. Ainsi, les techniciens et surtout les ingénieurs de l'informatique devraient continuer à bénéficier de perspectives d'emploi favorables, compte tenu des besoins toujours croissants en fonctions d'expertise. » Au total, selon le scénario central, 48 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 dans le métier élargi des techniciens de l'informatique et télécom, dont 19 000 créations nettes d'emplois.
 - Par ailleurs, l'apprentissage pourrait se développer de façon notable dans des métiers dynamiques et où il est encore peu répandu. Sont notamment concernés des métiers qui font appel à de fortes compétences cognitives et pour lesquels les changements d'employeur avec continuité dans le même métier sont fréquents (dans une logique d'accumulation d'expériences professionnelles) ; les métiers de techniciens et ingénieurs de l'informatique en font ainsi partie.
- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.
- Insee, Direccte, « Emplois saisonniers : 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim », *Insee Analyses*, n° 30, avril 2016.
- ORM, « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 4, mars 2014.
- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016.
- Étude sur le numérique (ORM, à paraître) :
 - L'employabilité des personnes dépend de la détention de certaines certifications qui sont délivrées par les développeurs de logiciels.
 - Le déficit du numérique est aujourd'hui de conserver les talents sur le territoire régional car les salaires sont concurrentiels en Île-de-France et à l'international.
 - La multiplication des objets connectés et la montée du numérique en entreprise fait croître la demande en informaticiens. Selon le premier baromètre des métiers du numérique du pôle de compétitivité Cap Digital publié en janvier 2015, le volume de candidats n'augmente pas assez vite face à l'explosion des offres d'emploi.



INGÉNIEURS ET CADRES D'ÉTUDE, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT EN INFORMATIQUE, CHEFS DE PROJET INFORMATIQUE

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier d'ingénieur et cadre d'étude, recherche et développement en informatique, chef de projet informatique. Avec **14 760 emplois** en PACA, essentiellement sur des contrats stables, il fait partie des métiers identifiés **en tension structurelle élevée sur dix ans**, sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce métier s'inscrit dans l'économie numérique qui porte des enjeux politiques forts liés à la transformation de l'économie actuelle, à la compétition nationale et internationale. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Un important volume d'emplois et d'offres

Des niveaux bac + 3 et plus prégnants et une filière de formation ciblée

Une expertise et une spécialisation technique recherchée (certifications spécifiques)

Un recours modéré à la formation par alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)

Principalement des contrats stables mais des salaires moins attractifs qu'ailleurs

Une main-d'œuvre essentiellement masculine

Un faible vivier de jeunes sur le marché du travail

Une forte élévation du niveau de diplôme chez les jeunes actifs en emploi (bac + 3 et plus)

Une augmentation du volume d'emplois et des prévisions de recrutement fortes

Une part importante de seniors dans la demande d'emploi mais pas dans l'emploi

Perspectives opérationnelles

Maintenir un fort volume de formés et une offre de formation diversifiée, notamment en intensifiant le recours à l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)

Faire évoluer l'image du métier et les conditions de travail (salaires, horaires, organisation du travail...) pour attirer les talents féminins, les jeunes, et les maintenir sur le territoire régional

Accompagner l'évolution des compétences liées à l'économie numérique et accroître l'effort de formation continue, en direction des salariés, pour éviter l'obsolescence des compétences (maintien dans l'emploi)

Tensions et difficultés de recrutement ^{1, 2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans les départements 06 et 13 1 970 projets de recrutement et des projets en augmentation sur un an - Mais 67 % de projets jugés <i>a priori</i> difficiles par les employeurs et des difficultés qui persistent dans le temps
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3,4}	1 885 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 0,8 % des offres) - Essentiellement des offres en CDI et émanant en majorité de TPE - Une main-d'œuvre très qualifiée (cadres) et expérimentée recherchée 24 % d'offres retirées par manque de besoin (16 % tous métiers) et 3 % d'offres retirées faute de candidats (comme tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	1 760 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,4 % des demandeurs) - Une part importante de seniors (31 %) et une part peu élevée de jeunes de moins de 30 ans (15 %) - Des demandeurs d'emploi essentiellement très qualifiés (cadres) et diplômés de niveau bac + 3 et plus - Des demandeurs d'emploi très expérimentés dans le métier - Une majorité d'inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6, 7}	14 760 actifs en emploi sur ce métier (soit 0,8 % de l'emploi régional) - Une augmentation importante des effectifs entre 2007 et 2012 (+ 11 %) 97 % d'emplois stables (CDI, fonctionnaires) - Des emplois concentrés dans les PME et grandes entreprises
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6, 8}	- Très majoritairement des hommes (79 %) - Une part peu importante de 50 ans et plus (14 %) - Une prédominance des diplômés de niveau bac + 3 et plus (76 %) - Une forte élévation du niveau de diplôme entre les jeunes et les seniors : une part très importante de bac + 3 et plus chez les jeunes 62 % des actifs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » et 17 % de la filière « Formations industrielles »
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	1 990 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier 83 % dans la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » - Majoritairement en formation initiale par voie scolaire (66 %) 19 % en alternance (comme tous métiers) 72 % sur des formations de niveau bac + 5 et plus
Insertion à l'issue des formations ^{10, 11}	6 mois après une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi (tous dispositifs), du domaine de formation « Informatique » : 56 % des stagiaires sont en emploi - Les données sur le devenir des stagiaires d'une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) ne sont pas exploitables pour ce métier

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



**Diagnostiques sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016**
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





INGÉNIEURS ET CADRES D'ÉTUDE, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT EN INFORMATIQUE, CHEFS DE PROJET INFORMATIQUE

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA

ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

La FAP M2Z90 « Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projet informatique » comprend les ingénieurs et cadres du secteur privé, participant à l'étude et au développement des systèmes et des applications informatiques (conception technique, programmation, paramétrage...), mais également ceux chargés de négocier et prescrire des solutions en matière d'informatique, d'assurer l'organisation, la gestion des moyens et le suivi des développements informatiques prescrits. Ne sont pas pris en compte les ingénieurs et spécialistes des télécommunications et de l'informatique des réseaux en longue distance. De même, ce métier ne comprend ni l'informatique industrielle ni l'informatique embarquée.

ROME correspondant à cette FAP : M1801*-Administration de systèmes d'information ; M1802-Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information ; M1803-Direction des systèmes d'information ; M1805*-Études et développement informatique ; M1806-Expertise et support technique en systèmes d'information ; M1810*-Production et exploitation de systèmes d'information. (*niveau de qualification ingénieurs et cadres)

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une **tension structurelle élevée de 0,94** (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 1,87.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans les départements 06 et 13.
- D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO), **1 967 projets de recrutement** sont prévus en 2016 en PACA (26^e métier le plus recherché sur 197) :
 - Un nombre de projets de recrutement qui a augmenté ces dernières années. En un an : + 16 % (+ 267 projets).
 - Une part de projets de recrutement jugés difficiles *a priori* par les employeurs qui est supérieure à l'ensemble tous métiers (67 % contre 34 %) et des difficultés qui s'inscrivent dans la durée (57 % en 2012 contre 46 %).
 - Quasiment pas de projets saisonniers (2 % contre 49 %).
- D'après l'enquête TEC 2015 au niveau régional, ce métier présente autant de difficultés à pourvoir un poste au regard de l'ensemble des métiers observés (32 % contre 34 %). La part de postes non pourvus est également proche de celle tous métiers (13 % contre 15 %).

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\% \text{ x cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\% \text{ x cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



**Diagnostics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016**

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur

Offres d'emploi

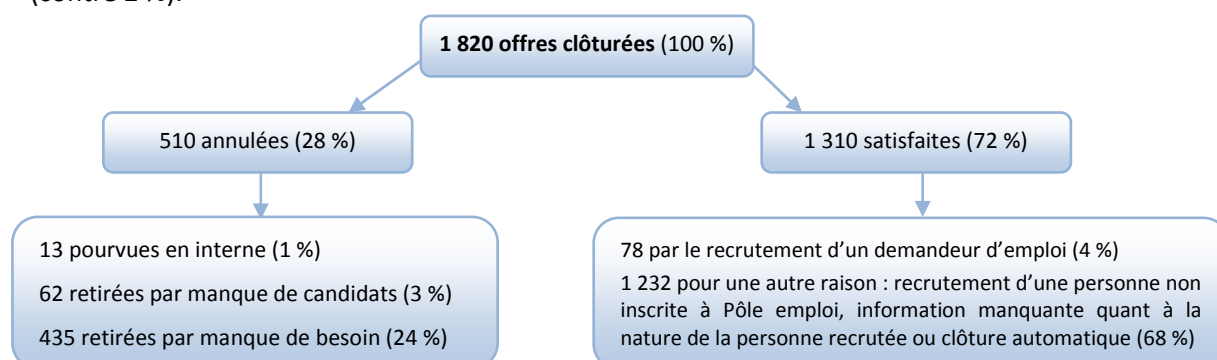
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **1 885 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 0,8 % de l'ensemble des offres).
- Essentiellement des CDI (88 % contre 40 %).
- Des offres d'emploi qui concernent des profils très qualifiés : essentiellement des cadres (89 % contre 3 %) et une majorité de professionnels expérimentés ayant au moins deux ans d'expérience dans le métier (69 %).
- Une majorité d'offres émanant de TPE (60 % contre 55 %).
- 43 % des offres émanent du secteur « Activités informatiques et services d'information » (notamment en conseil en systèmes et logiciels informatiques) et 30 % proviennent des « Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques » (notamment en conseil pour les affaires et autres conseils de gestion).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une grande majorité d'offres satisfaites (principalement suite à une clôture automatique).
- 24 % d'offres retirées par manque de besoin (16 % tous métiers) et 3 % par manque de candidats (contre 2 %).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **1 758 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,4 % de la demande d'emploi totale).
- Très majoritairement des hommes (82 % contre 51 % tous demandeurs d'emploi).
- Une part peu importante de jeunes (15 % ont moins de 30 ans, contre 28 %) et une part de personnes de 50 ans et plus relativement importante (31 % contre 24 % tous métiers).
- Des demandeurs d'emploi ayant une très grande expérience dans le métier (52 % ont dix ans ou plus d'expérience dans le métier contre 28 %).
- Des demandeurs d'emploi majoritairement diplômés de niveau bac + 3 et plus (72 % contre 12 %).
- Essentiellement des cadres (86 % contre 6 %).
- Une majorité inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (61 % contre 58 %).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **14 764 ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projet informatique en emploi** (soit 0,8 % de l'emploi régional en 2012).
- Une évolution importante entre 2007 et 2012 du nombre d'emplois (+ 10,6 % contre + 1,7 %), en lien avec un report probable des effectifs du métier « techniciens d'études et de développement en informatique ».
- Essentiellement des emplois sans limite de durée (CDI, fonctionnaire) : 97 % contre 73 %.
- Essentiellement des emplois à temps complet (94 % contre 82 %).
- Une part importante des emplois dans le secteur « Activités informatiques et services d'information » (54 %).
- Une majorité des emplois dans les PME (55 % dans des entreprises de dix à 250 salariés contre 58 %) et une part importante dans les entreprises de plus de 250 salariés (35 % contre 4 %). La part des emplois dans les TPE est ainsi moins importante (9 % contre 26 %).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Des emplois majoritairement masculins (79 % d'hommes pour 52 % tous métiers).
- Une part notable de personnes de moins de 30 ans (22 % contre 19 % tous métiers) et une part faible de personnes de 50 ans et plus (14 % contre 29 % tous métiers).
- Leur famille professionnelle (M2Z-Ingénieurs de l'informatique) présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 9,1 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Un métier principalement exercé par des diplômés de niveau bac + 3 et plus (76 % contre 19 %).
- Une part importante de diplômés de niveau bac + 3 et plus, qui se renforce chez les jeunes professionnels (89 % des moins de 30 ans contre 54 % des 50 ans et plus). Pour l'ensemble des métiers, il n'y a pas d'écart observé entre les juniors et les seniors sur ces niveaux supérieurs.
- Une filière de formation prédominante : « Fonction transverses des entreprises et des administrations » ; 62 % sont diplômés de cette filière et 17 % de la filière « Formations industrielles ».

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 1 717 certifications et habilitations visent le métier d'ingénieur et cadre d'étude, recherche et développement en informatique, chef de projet informatique.
- Au niveau régional, **1 990 personnes préparent une des 99 certifications** qui visent ce métier (tous niveaux, tous dispositifs confondus), dont 79 certifications issues des ministères (essentiellement Enseignement supérieur) ; 14 d'organismes de formation et six de branches professionnelles (CQP, CQPM).
- Parmi ces personnes, 83 % sont dans la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations », suivie de loin par la filière « Fonctions transversales de la production » (7 %).
- 66 % en formation initiale-voie scolaire ; 10 % en apprentissage ; 14 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 9 % en contrat de professionnalisation. En comparant à l'ensemble des certifications (quel que soit le métier visé) : le recours à l'alternance est identique (apprentissage et contrat de professionnalisation, 19 %) ; le recours à la formation continue des demandeurs d'emploi est un peu plus fréquent (14 % contre 12 %).

- Uniquement des formations de niveau supérieur au bac (hormis les CQP) : 72 % des formés suivent une formation de niveau bac + 5 et plus ; 23 % de niveau bac + 3/bac + 4 et 4 % de niveau bac + 2.
- Les certifications visant le métier et appartenant à la filière « Fonction transverses des entreprises et des administrations » les plus représentées sont :
 - Ingénieur CNAM spécialité informatique (173 formés, soit 9 %).
 - Master sciences, technologie, santé mention informatique (88 formés, soit 4 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

- Pas de données exploitables (*l'enquête de suivi porte sur les sortants de formation de niveau CAP-BEP ou bac alors que dans le métier observé les actifs en emploi sont très majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur*).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi pour le métier de technicien d'étude et de développement en informatique se répartissent en cinq Formacode (domaine de formation) : « 31054-Informatique » ; « 31094-Conduite projet informatique » ; « 24220-Gestion réseau informatique » ; « 24231-Réseau informatique » ; « 30854-Langage informatique ».
Seul le Formacode « 31054-Informatique » peut être exploité (effectifs supérieurs à 50) : le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin d'une formation est de 56 % (55 % pour l'ensemble).

Autres sources mobilisées

- France stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.
 - « Le nombre d'emplois dans le domaine de l'informatique devrait encore progresser au cours des dix prochaines années, à un rythme bien supérieur à celui de l'ensemble des métiers, mais avec des évolutions contrastées selon les familles professionnelles. Ainsi, les techniciens et surtout les ingénieurs de l'informatique devraient continuer à bénéficier de perspectives d'emploi favorables, compte tenu des besoins toujours croissants en fonctions d'expertise. » Au total, selon le scénario central, 136 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 dans le métier élargi des ingénieurs de l'informatique et des télécom, dont 90 000 créations nettes d'emplois.
 - Par ailleurs, l'apprentissage pourrait se développer de façon notable dans des métiers dynamiques et où il est encore peu répandu. Sont notamment concernés des métiers qui font appel à de fortes compétences cognitives et pour lesquels les changements d'employeur avec continuité dans le même métier sont fréquents (dans une logique d'accumulation d'expériences professionnelles) ; les métiers de techniciens et ingénieurs de l'informatique en font ainsi partie.
- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.
- Insee, Direccte, « Emplois saisonniers : 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim », *Insee Analyses*, n° 30, avril 2016.
- ORM, « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 4, mars 2014.
- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016.
- Étude sur le numérique (ORM, à paraître) :
 - L'employabilité des personnes dépend de la détention de certaines certifications qui sont délivrées par les développeurs de logiciels.
 - Le défi du numérique est aujourd'hui de conserver les talents sur le territoire régional car les salaires sont concurrentiels en Île-de-France et à l'international.
 - La multiplication des objets connectés et la montée du numérique en entreprise fait croître la demande en informaticiens. Selon le premier baromètre des métiers du numérique du pôle de compétitivité Cap Digital publié en janvier 2015, le volume de candidats n'augmente pas assez vite face à l'explosion des offres d'emploi.

TÉLÉVENDEURS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de télévendeur. Avec **2 570 emplois** en PACA, majoritairement sur des contrats stables, et une part importante de jeunes, il fait partie des métiers identifiés en **tension structurelle forte sur dix ans**, sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Des emplois stables (CDI)

Un métier en transformation, sur le contenu et les compétences requises

Des actifs diplômés de niveau bac et bac + 2

Des actifs jeunes et très peu de seniors

Des compétences spécifiques exigées

Une élévation du niveau de diplôme chez les jeunes actifs en emploi

Un faible recours à la formation par apprentissage mais un recours plus fréquent aux contrats de professionnalisation

Une main-d'œuvre très majoritairement féminine

Un temps partiel fréquent malgré des emplois stables

Des conditions de travail difficiles (horaires atypiques, pression, stress...)

Perspectives opérationnelles

Sécuriser les parcours professionnels par le biais de la formation continue via des actions de remise à niveau ou de perfectionnement (évolution des compétences liées au renforcement de la relation client et de la vente, aux nouvelles technologies...)

Faciliter la poursuite d'étude pour les diplômés du bac et l'acquisition d'une expérience professionnelle par le biais de l'alternance en formation initiale ou continue

Faire évoluer l'image de ce métier en transformation et les conditions de travail (organisation et mode de gestion du travail)

Tensions et difficultés de recrutement ^{1,2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans les départements 84 et 04 490 projets de recrutement en 2016 - Un nombre de projets en baisse continue depuis 3 ans et régulièrement jugés difficiles <i>a priori</i> par les employeurs (56 % contre 34 % tous métiers en 2016)
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3,4}	2 645 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 1 % des offres) 52 % sur des CDI et 56 % sur des postes d'employés qualifiés - Une main-d'œuvre recherchée par des TPE mais également par de gros établissements (200 salariés et plus) 1 % d'offres retirées faute de candidats (comme tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	1 660 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,3 % des demandeurs) - Une part importante de femmes (69 % contre 49 % tous métiers) et de jeunes de moins de 30 ans (34 % contre 28 %) - Des demandeurs d'emploi en majorité qualifiés (68 % d'employés qualifiés) et expérimentés (73 % ont au moins 2 ans d'expérience dans le métier) 58 % ont un niveau bac et bac + 2 - Une ancienneté dans la demande d'emploi relativement faible
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6,7}	2 570 télévendeurs en emploi (soit 0,1 % de l'emploi régional) - Un métier en forte progression (+ 21 % entre 2007 et 2012) - Des emplois très majoritairement en CDI (80 % contre 73 % tous métiers) mais des emplois à temps partiel plus fréquents (28 % contre 18 %) 40 % exercent dans des établissements de 100 salariés et plus
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6,8}	- Très majoritairement des femmes (78 %) - Une part importante de moins de 30 ans (43 % contre 19 % tous métiers) - Plus de la moitié ont un diplôme de niveau bac ou bac + 2 (55 %) - Une élévation prononcée du niveau de diplôme entre les jeunes et les seniors - L'ensemble des vendeurs en emploi proviennent de filières de formation variées : 22 % de la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations », 16 % de la filière « Commerce, vente » et 10 % de la filière générale (bac)
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	4 480 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier 81 % dans la filière « Commerce, vente » 80 % sur des formations de niveau bac - Seulement 9 % en apprentissage mais 15 % en contrat de professionnalisation
Insertion à l'issue des formations ^{10,11}	2 ans après une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) de la filière « Commerce, vente » : 55 % des enquêtés sont en emploi mais 38 % disent qu'ils auraient pu occuper leur emploi sans suivre la formation ; durant ces 2 années leurs parcours sont aussi marqués par une poursuite/reprise de formation 6 mois après une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi (tous dispositifs), du domaine de formation « Vente par téléphone » : 70 % des stagiaires sont en emploi

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnostiques sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





TÉLÉVENDEURS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA
ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

La FAP R1Z67 « Télévendeurs » comprend les vendeurs par correspondance et les télévendeurs. Il s'agit d'employés assurant des opérations de prospection ou de vente, en ne recourant pas à un contact direct avec la clientèle mais par le moyen de correspondance (écrite ou informatique) et du téléphone. Ils peuvent notamment prospecter et renseigner la clientèle sur le bien ou service vendu, assurer l'enregistrement et le suivi des commandes reçues, effectuer des relances.

ROME correspondant à cette FAP : D1408-Téléconseil et télévente.

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014) avec une **tension structurelle forte** de 1,98 (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 2,03.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans les départements 84 et 04.
- D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO 2016), il y a peu de projets de recrutement sur ce métier mais les projets sont souvent jugés *a priori* difficiles par les employeurs, et cela de manière structurelle :
 - **489 projets de recrutement en 2016** en PACA (76^e métier le plus recherché sur 197).
 - Un nombre de projets en baisse depuis 2013. En un an : – 307 projets, soit une baisse de 39 %.
 - Plus de la moitié des recrutements sont jugés difficiles *a priori* (56 % contre 34 %). Cette part est très variable d'une année à l'autre mais reste toujours supérieure à celle observée pour l'ensemble des métiers : 79 % en 2015, 43 % en 2014 et 78 % en 2013.
 - Une faible proportion de projets saisonniers (17 % contre 49 %).
- D'après l'enquête TEC au niveau régional en 2015, ce métier présente :
 - De fortes difficultés à pourvoir un poste (81 % contre 34 % tous métiers).
 - Une part élevée de postes non pourvus (23 % contre 15 %).

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est «approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\frac{3}{4} \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\frac{1}{4} \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Offres d'emploi

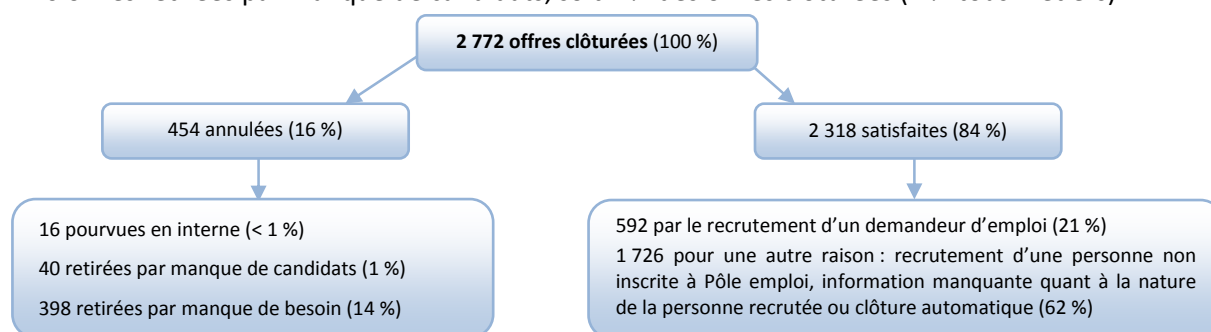
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **2 645 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 1 % de l'ensemble des offres).
- La moitié des offres en CDI (52 % contre 40 % tous métiers). Mais 30 % de CDD de moins de sept mois (35 %) et 12 % de missions d'intérim (comme tous métiers).
- Les offres portent majoritairement sur des postes d'employés qualifiés : 56 % contre 45 %. À noter toutefois la part importante d'employés non-qualifiés : 37 % contre 25 %.
- La moitié des offres proviennent de TPE (moins de dix salariés) : 52 % contre 55 %. Par ailleurs, la part des offres provenant d'établissements de 200 salariés et plus est le double de celle enregistrée pour l'ensemble des métiers (14 % contre 7 %).
- 43 % d'offres proviennent du secteur « Activités de services administratifs et de soutien » (qui comprend les agences de travail temporaire et les centres d'appels, par exemple).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une grande majorité d'offres satisfaites (la moitié suite à une clôture automatique).
- 40 offres retirées par manque de candidats, soit 1 % des offres clôturées (2 % tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **1 657 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,3 % de la demande d'emploi totale).
- Une part importante de femmes (69 % contre 49 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (34 % contre 28 %) et peu de personnes âgées de 50 ans et plus (13 % contre 24 %).
- 38 % des demandeurs d'emploi ont un niveau bac et 20 % un niveau bac + 2 (contre respectivement 22 % et 11 %).
- Une majorité d'employés qualifiés (68 % contre 49 %).
- Des demandeurs d'emploi majoritairement expérimentés : 73 % ont au moins deux ans d'expérience dans le métier (76 % pour l'ensemble). Par ailleurs, 15 % n'ont pas d'expérience dans le métier (part identique à l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- La majorité est inscrite depuis moins d'un an à Pôle emploi (58 %, comme pour l'ensemble).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **2 566 télévendeurs en emploi** (soit 0,1 % de l'emploi régional en 2012).
- Un métier en forte progression : + 20,9 % entre 2007 et 2012 (+ 1,7 % pour l'emploi total).
- Des emplois très majoritairement en CDI (80 % contre 73 %).
- Des emplois à temps partiel plus fréquents : 28 % contre 18 %.

- 77 % des emplois de télévendeurs sont répartis dans trois secteurs d'activité (NA38) :
 - 39 % « Activités de services administratifs et de soutien » (englobant notamment les centres d'appels) ;
 - 24 % « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » ;
 - 14 % « Télécommunications ».
- 40 % travaillent dans un établissement de 100 salariés et plus (35 % tous métiers) ; seulement 13 % dans des TPE (26

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Très majoritairement des femmes (78 % contre 48 %).
- Les jeunes sont plus présents dans ce métier : 43 % ont moins de 30 ans (19 % tous métiers) et seulement 12 % ont 50 ans et plus (29 %).
- Leur famille professionnelle élargie (R1Z-« Vendeurs ») présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 9 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Plus de la moitié des télévendeurs en emploi sont diplômés d'un niveau bac ou bac + 2 (respectivement 30 % et 25 % contre 21 % et 17 %).
- Le niveau de formation a évolué : alors que les seniors (50 ans et plus) sont majoritairement non-diplômés ou diplômés de niveau CAP-BEP, les jeunes (moins de 30 ans) sont davantage diplômés de niveau bac et de l'enseignement supérieur. Cette élévation du niveau de diplôme est plus marquée sur ce métier que celle observée pour l'ensemble des métiers.
- Un lien emploi-formation faible : dans la famille professionnelle R1Z-« Vendeurs », 22 % des actifs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations », 16 % de la filière « Commerce, vente » et 10 % ont un bac de la filière générale.

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 36 certifications visent le métier de télévendeur, dont 13 issues de ministères (Éducation nationale, Enseignement supérieur, Emploi), 19 de branches professionnelles (CQP) et quatre de chambres consulaires ou autres organismes de formation.
- Au niveau régional en 2013, **4 479 personnes préparent une des dix certifications qui visent ce métier** (tous niveaux, tous dispositifs confondus).
- Parmi elles, 81 % sont dans la filière de formation « Commerce, vente » mais aucune dans la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » (filière d'où sont issus 22 % des actifs en emploi de la famille professionnelle des vendeurs).
- 80 % sont dans des formations de niveau bac (contre 43 % toutes certifications, quel que soit le métier visé), 19 % de niveau bac + 2 et 1 % de niveau bac + 3 ou sans niveau spécifique (CQP).
- 64 % en formation initiale-voie scolaire (contre 69 %) ; 9 % en apprentissage (11 %) ; 12 % en formation continue des demandeurs d'emploi (12 %) ; 15 % en contrat de professionnalisation (8 %).
- Les deux premières certifications visant le métier (en terme de volume de formés) appartiennent à la filière de formation « Commerce, vente » :
 - Bac pro commerce (1 935 formés, soit 43 %).
 - BTS négociation et relation client (869 formés, soit 19 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

Zoom sur les sortants de la filière de formation « Commerce, vente » :

- Cette filière regroupe 12 % de l'ensemble des enquêtés. La moitié a suivi une formation de niveau bac (33 % un bac pro commerce). 84 % ont obtenu la certification préparée.
- Durant les deux années après la sortie de formation, 47 % ont un parcours marqué par l'emploi (55 % toutes filières). Les parcours sont davantage marqués par la formation (25 % contre 16 %).
- Leur situation deux ans après : 55 % sont en emploi, 30 % en recherche d'emploi, 6 % en situation d'inactivité professionnelle, 9 % à nouveau en formation (respectivement, 59 %, 27 %, 6 %, 8 %).
- Parmi ceux en emploi deux ans après la formation :
 - 59 % sont en CDD ou contrat en alternance (49 % toutes filières) ;
 - 38 % exercent le métier de vendeur (R1Z, FAP87) ;
 - 60 % estiment que leur emploi est en lien avec la formation suivie (68 % toutes filières) ;
 - 38 % pensent qu'ils auraient pu occuper leur emploi sans suivre la formation (31 %).
- 69 % estiment que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes (66 %).
- 43 % pensent que la formation est tout à fait un atout pour trouver un emploi (47 %).

Zoom sur les sortants de la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » :

- Cette filière de formation regroupe 14 % de l'ensemble des enquêtés. Les trois quarts ont suivi une formation de niveau bac. 83 % ont obtenu la certification préparée.
- Durant les deux années après la sortie de formation, 51 % ont un parcours marqué par l'emploi (55 % toutes filières). Les parcours sont davantage marqués par la formation (23 % contre 16 %).
- Leur situation deux ans après : 57 % sont en emploi, 23 % en recherche d'emploi, 10 % en situation d'inactivité professionnelle, 9 % à nouveau en formation (respectivement, 59 %, 27 %, 6 %, 8 %).
- Parmi ceux en emploi deux ans après la formation, 65 % estiment que leur emploi est en lien avec la formation suivie (68 % toutes filières).
- 63 % estiment que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes (66 %).
- 33 % pensent que la formation est tout à fait un atout pour trouver un emploi (47 %).

Source : Pôle emploi.

- Le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin d'une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi est de 70 % pour le Formacode (domaine de formation) « 34501-Vente par téléphone » (55 % pour l'ensemble).

Autres sources mobilisées

- Céreq, « Les emplois de la vente et du commerce. Quelles évolutions et quelles perspectives pour les deux baccalauréats professionnels ? », *Net.Doc*, n° 124, mai 2014 ; Céreq, « Les professionnels de la vente à l'épreuve de la relation client », *Bref*, n° 321, mai 2014.

→ Zoom sur le métier de télévendeur/conseiller client à distance :

- Des difficultés de recrutement liées à une mauvaise image du métier (niveaux de rémunération jugés peu attractifs, conditions de travail perçues comme pénibles) mais aussi à un manque de main-d'œuvre répondant aux profils recherchés.
- Un métier dans lequel il est possible de faire carrière, mais dont les conditions de travail (normalisation accrue de l'activité, tensions entre un prescrit fort et une réalité du travail complexe et imprévisible, tensions croissantes entre impératifs de quantité et exigences de qualité) ne favorisent pas toujours un maintien dans l'emploi (augmentation de la pression et du stress). Des initiatives et expérimentations sont prises par certaines entreprises pour pallier la problématique du turn-over important (réaménagement des modes de gestion et d'organisation du travail favorisant la montée en compétence des salariés tout en faisant baisser ou en limitant la pression...).
- Un métier en transformation et dont les exigences en termes de compétences s'accroissent : diversification des activités (relation client, actions de vente...), évolutions liés aux technologies de l'information et de la communication, aux comportements des clients face à ces technologies...
- Des formations peu adaptées aux activités du métier (bac pro commerce ou vente) selon les entreprises interrogées, qui privilégient le BTS négociation et relation client (mais qui est également critiqué). Une réflexion spécifique sur la manière de traiter au mieux le champ de la vente et du conseil à distance en termes de formations/certifications est à conduire. En particulier, il importe d'orienter cette réflexion sur le fait de savoir si les bacs pro Vente et Commerce doivent encore avoir pour vocation à viser également ce champ, et si oui, à quelles conditions et selon quelle partition entre eux et le bac pro Accueil-Relation clients/usagers (ARCU).



REPRÉSENTANTS AUPRÈS DES PARTICULIERS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de représentant auprès des particuliers. Avec **9 970 emplois** en PACA, très majoritairement sur des contrats stables, et avec une part importante de jeunes, il fait partie des métiers identifiés en **tension structurelle forte sur dix ans**, sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Un métier sensible à la conjoncture et dont le nombre d'emplois baisse fortement

Un métier en transformation, sur le contenu et les compétences requises (très bonne connaissance des produits et services vendus)

Un métier qui propose des conditions d'emploi stables

Une part importante de jeunes dans la demande d'emploi et dans l'emploi

Une élévation de la part des diplômés de l'enseignement supérieur chez les jeunes actifs en emploi

Des formations de niveau bac + 2 privilégiées dans les contrats de

Un recours important aux formations en contrat de professionnalisation mais très peu en apprentissage

Une part importante de personnes en formation sur du niveau bac (principalement au sein de la voie scolaire)

Perspectives opérationnelles

Anticiper les mutations organisationnelles et technologiques du commerce (politique « orientée client » passant par l'analyse des besoins et la recherche de solutions adaptées ; pilotage plus fin de l'activité ; gestion informatisée de la relation client...) et accompagner les actifs vers une transition professionnelle

Renforcer les formations de niveau bac + 2, en direction des jeunes, en développant notamment l'apprentissage

Tensions et difficultés de recrutement ^{1, 2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans les départements 04, 13 et 84 500 projets de recrutement en 2016 ; un nombre en constante baisse depuis plusieurs années - Des difficultés de recrutement exprimées <i>a priori</i> par les employeurs qui demeurent importantes (49 %) mais nettement en baisse ces dernières années
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3, 4}	2 400 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 1 % des offres) 82 % sur des CDI et 73 % sur des postes qualifiés (employés) voire très qualifiés (TAM, cadres) 92 % des offres proviennent d'entreprises de moins de 50 salariés 23 % d'offres retirées par les employeurs, faute de besoin (16 % tous métiers) 3 % retirées faute de candidats (comme tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	2 020 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,4 % des demandeurs) - Majoritairement des hommes (73 %) - Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (35 %) - Une majorité de diplômés de niveau bac (31 %) ou bac + 2 (26 %) - Une majorité de profils qualifiés (employés, TAM ou cadres) et expérimentés - Une ancienneté dans la demande d'emploi relativement faible
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6, 7}	9 970 actifs en emploi mais une baisse de près d'un tiers des effectifs entre 2007 et 2012 - Une très forte proportion de CDI et d'emplois à temps complet - Des emplois concentrés dans le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » (44 %) et dans les « Activités immobilières » (43 %) - La moitié des professionnels exerce dans les TPE
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6, 8}	- Un peu plus de la moitié sont des hommes (55 %) - Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (25 %) - Une majorité de professionnels diplômés de niveau bac (30 %) ou bac + 2 (26 %) - Une élévation marquée du niveau de diplôme entre les seniors et les jeunes ; les jeunes ayant plus souvent un diplôme de l'enseignement supérieur (35 % de bac + 2 et 14 % de bac + 3 et plus) 28 % des actifs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » et 17 % ont un bac de la filière générale
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	1 730 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier - La quasi-totalité se forment dans la filière « Commerce, vente » 50 % suivent une formation de niveau bac + 2 46 % suivent une formation de niveau bac (principalement par la voie scolaire) - Seulement 3 % en apprentissage mais 29 % en contrat de professionnalisation (respectivement 11 % et 8 % pour tous métiers)
Insertion à l'issue des formations ^{10, 11}	2 ans après une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) de la filière « Commerce, vente » : 55 % des enquêtés sont en emploi mais 38 % disent qu'ils auraient pu occuper leur emploi sans suivre la formation ; durant ces 2 années leurs parcours sont aussi marqués par une poursuite/reprise de formation 6 mois après une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi (tous dispositifs), du domaine de formation « Technico-commercial » : 80 % des stagiaires sont en emploi

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnostiques sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





REPRÉSENTANTS AUPRÈS DES PARTICULIERS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA

ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

La FAP R2Z83 « Représentants auprès des particuliers » comprend les techniciens commerciaux et technico-commerciaux comme les démarcheurs au porte-à-porte, les vendeurs d'automobiles ou vendeurs en immobilier. Ces salariés sont chargés de prospecter une clientèle de particuliers pour leur présenter et leur vendre les produits de l'entreprise qui les emploie. Cette FAP ne comprend pas les représentants auprès de particuliers de la banque, des assurances ou de l'informatique.

ROME correspondant à cette FAP : D1403-Relation commerciale auprès de particuliers ; D1404-Relation commerciale en vente de véhicules ; D1501-Animation de vente (*de qualification TAM, cadres*).

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014) avec une **tension structurelle forte** de 1,21 (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 1,74.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans les départements 04, 13 et 84.
- Néanmoins, selon l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO 2016) :
 - Avec **501 projets de recrutement**, il n'est que le 72^e métier le plus recherché (sur 197).
 - Les projets de recrutement sont en constante baisse depuis plusieurs années (– 17 % par rapport à 2012). En un an : – 33 projets (– 6 %).
 - Les employeurs soulignent, *a priori*, des difficultés de recrutement pour près de la moitié des projets (49 % contre 34 % tous métiers) mais cette part était beaucoup plus importante auparavant (elle a atteint 76 % en 2013).
 - La part des projets saisonniers demeure faible comparativement à l'ensemble des métiers (19 % contre 49 % tous métiers) mais en forte hausse sur un an (+ 17 points).
- D'après l'enquête TEC au niveau régional en 2015, ce métier présente :
 - De très fortes difficultés à pourvoir un poste (85 % contre 34 % tous métiers).
 - Une part très élevée de postes non pourvus (85 % contre 15 %).

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\% \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\% \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnostics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Offres d'emploi

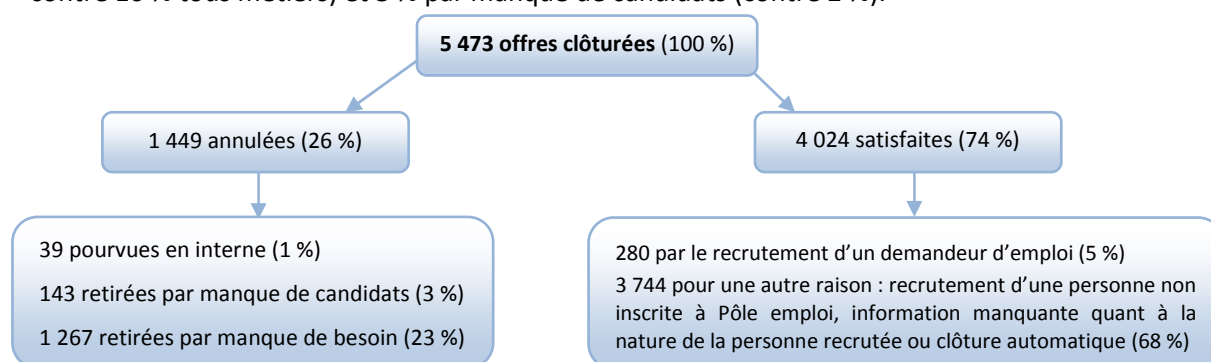
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **2 399 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 1 % de l'ensemble des offres).
- 82 % des offres portent sur des CDI (contre 40 % tous métiers), 8 % sur des CDD de plus de six mois, 8 % sur des CDD de six mois et moins et 2 % sur des missions intérimaires.
- Les offres proposées concernent majoritairement des postes d'employés qualifiés (54 % contre 45 % tous métiers) et des postes très qualifiés (19 % de TAM ou cadres contre 13 % tous métiers).
- Les offres proviennent majoritairement de TPE (59 % contre 55 % tous métiers) ou de PME de dix à 49 salariés (33 % contre 23 % tous métiers).
- 42 % des offres émanent d'entreprises du secteur « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » (vente à domicile, notamment).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une majorité d'offres satisfaites (principalement suite à une clôture automatique).
- Mais près d'un quart des offres d'emploi ont finalement été retirées par manque de besoin (23 % contre 16 % tous métiers) et 3 % par manque de candidats (contre 2 %).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **2 022 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,4 % de la demande d'emploi totale).
- Ce sont majoritairement des hommes (73 % contre 51 % tous demandeurs d'emploi).
- La part des jeunes de moins de 30 ans est importante (35 % contre 28 %).
- 31 % ont un niveau bac (contre 22 %) et 26 % ont un niveau bac + 2 (contre 11 %).
- Des demandeurs d'emploi majoritairement qualifiés (63 % d'employés qualifiés contre 49 %) voire très qualifiés (16 % de TAM et cadres contre 12 %).
- Majoritairement expérimentés : 74 % ont au moins deux ans d'expérience dans le métier (contre 76 %).
- Une faible ancienneté d'inscription à Pôle emploi (65 % inscrits depuis moins d'un an contre 58 %).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **9 968 représentants auprès des particuliers sont en emploi** (0,5 % de l'emploi régional en 2012).
- Une baisse importante du nombre d'emplois entre 2007 et 2012 : - 30,6 % contre + 1,7 %.
- Une très forte proportion d'emplois en CDI (88 % contre 73 % tous métiers) et d'emplois à temps complet (86 % contre 82 %). Par ailleurs, la part des apprentis est de 4 % (contre 2 % tous métiers).

- Neuf professionnels sur dix se concentrent dans seulement deux secteurs : 44 % dans le « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » et 43 % dans les « Activités immobilières ».
- La moitié exerce dans une TPE (un quart pour l'ensemble des actifs en emploi).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- 55 % des représentants auprès des particuliers sont des hommes (52 % tous métiers).
- La part des jeunes est importante : 25 % ont moins de 30 ans (contre 19 %) et seuls 23 % ont 50 ans et plus (contre 29 %).
- Leur famille professionnelle élargie (R2Z, qui comprend les attachés commerciaux) présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 12,2 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Un métier majoritairement exercé par des diplômés de niveaux bac (30 % contre 21 %) et bac + 2 (26 % contre 17 %).
- Le niveau de diplôme entre les seniors et les juniors s'est fortement élevé : 35 % des jeunes de moins de 30 ans ont un diplôme de niveau bac + 2 et 14 % de niveau bac + 3 et plus. Ils ne sont respectivement que 14 % et 8 % parmi les personnes de 50 ans et plus à avoir ces niveaux de diplômes. Ces écarts entre les jeunes et les seniors sont nettement plus marqués sur ce métier que ceux observés tous métiers confondus (21 points contre 5 pour le niveau bac + 2, par exemple).
- 28 % des actifs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » et 17 % ont un bac de la filière générale.

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 55 certifications visent le métier de représentant auprès des particuliers, dont 20 issues de ministères (Enseignement supérieur, Éducation nationale, Emploi, Agriculture) ; 14 issues de chambres consulaires (CCI) ou d'autres organismes de formation et 21 issues de branches professionnelles (CQP).
- Au niveau régional en 2013, **1 726 personnes préparent une des 12 certifications visant le métier de représentant auprès des particuliers** (tous niveaux, tous dispositifs confondus).
- Parmi ces personnes, la quasi-totalité (98 %) se forment dans la filière de formation « Commerce, vente » mais aucune dans la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations ».
- 50 % suivent une formation de niveau bac + 2, 46 % de niveau bac, 2 % de niveau bac + 3 et 2 % sur des CQP (sans niveau spécifique). Il n'y a pas de formés sur du niveau CAP-BEP ni bac + 5 et plus.
- La formation initiale-voie scolaire est la voie de formation privilégiée (61 % contre 69 % pour l'ensemble des effectifs en formation, quel que soit le métier visé).
- Mais le recours aux contrats de professionnalisation est très important : 29 % contre 8 %. C'est particulièrement le cas dans les formations de niveau bac + 2 (et plus précisément le BTS négociation et relation client) où les effectifs en formation sont plus nombreux en contrat de professionnalisation qu'en formation initiale-voie scolaire. En revanche, la voie scolaire demeure la voie principale d'accès aux formations de niveau bac.
- L'apprentissage est quasi inexistant (3 % contre 11 % pour l'ensemble des filières) et la formation continue des demandeurs d'emploi ne rassemble que 6 % des effectifs (contre 12 %).
- Les principales certifications visant ce métier appartiennent à la filière « Commerce, vente » :
 - BTS négociation et relation client (869 formés, soit 50 %).
 - Bac pro vente, prospection, négociation, suivi de clientèle (707 formés, soit 41 %).
 - Titre professionnel attaché commercial, niveau bac (45 formés, soit 3 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

Zoom sur les sortants de la filière de formation « Commerce, vente » :

- Cette filière regroupe 12 % de l'ensemble des enquêtés. La moitié a suivi une formation de niveau bac et l'autre moitié de niveau CAP-BEP. 84 % ont obtenu la certification préparée.
- Durant les deux années après la sortie de formation, 47 % ont un parcours marqué par l'emploi (55 % toutes filières). Les parcours sont davantage marqués par la formation (25 % contre 16 %).
- Leur situation deux ans après : 55 % sont en emploi, 30 % en recherche d'emploi, 6 % en situation d'inactivité professionnelle, 9 % à nouveau en formation (respectivement, 59 %, 27 %, 6 %, 8 %).
- Parmi ceux en emploi deux ans après la formation, 60 % estiment que leur emploi est en lien avec la formation suivie (68 % toutes filières).
- 69 % estiment que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes (66 %).
- 43 % pensent que la formation est tout à fait un atout pour trouver un emploi (47 %).

Zoom sur les sortants de la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » :

- Cette filière regroupe 14 % de l'ensemble des enquêtés. Les trois quart ont suivi une formation de niveau bac. 83 % ont obtenu la certification préparée.
- Durant les 2 années après la sortie de formation, 51 % ont un parcours marqué par l'emploi (55 % toutes filières). Les parcours sont davantage marqués par la formation (23 % contre 16 %).
- Leur situation 2 ans après : 57 % sont en emploi, 23 % en recherche d'emploi, 10 % en situation d'inactivité professionnelle, 9 % à nouveau en formation (respectivement, 59 %, 27 %, 6 %, 8 %).
- Parmi ceux en emploi 2 ans après la formation, 65 % estiment que leur emploi est en lien avec la formation suivie (68 % toutes filières).
- 63 % estiment que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes (66 %).
- 33 % pensent que la formation est tout à fait un atout pour trouver un emploi (47 %).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi pour le métier de représentant auprès des particuliers se répartissent en six Formacode (domaine de formation). Le seul exploitable est le « 34581-Technico commercial » (effectifs supérieurs à 50) : le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin d'une formation est de 80 % (55 % pour l'ensemble).

Autres sources mobilisées

- France stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.
 - « Les métiers du commerce bénéficieraient de perspectives d'emploi favorables, en particulier dans un scénario de bonne tenue de la consommation des ménages et de poursuite du dynamisme du commerce de proximité. La mobilisation croissante des technologies de l'information et de la communication au service de la relation client constitue en outre un facteur majeur d'évolution des métiers du domaine. » Selon le scénario central, 149 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 dans le métier élargi des attachés commerciaux et représentants, dont 49 000 créations nettes d'emplois.
- Céreq, « Les emplois de la vente et du commerce. Quelles évolutions et quelles perspectives pour les deux baccalauréats professionnels ? », *Net.Doc*, n° 124, mai 2014 ; Céreq, « Les professionnels de la vente à l'épreuve de la relation client », *Bref*, n° 321, mai 2014.
 - « Pour les commerciaux, vendeurs itinérants, la politique orientée client se traduit par une modification de la nature de l'acte de vente. Il ne s'agit plus seulement de présenter le produit et de persuader le client potentiel. (...) Cela passe surtout par une attention privilégiée aux attentes spécifiques des clients afin de leur proposer des solutions adaptées. Sur le plan des compétences, cette logique se traduit par la pratique systématique de l'écoute active, d'un questionnement ouvert et d'une analyse des potentiels-achats. Il s'agit aussi de conseiller les clients sur des solutions et leur mise en application, ce qui demande aux commerciaux d'avoir une très bonne connaissance technique des produits et services en question. »
 - « La "gestion par les chiffres" tend dans le même temps à s'accroître, ce qui contribue à intégrer davantage les commerciaux au système de management de leur entreprise. (...) Les commerciaux sont soumis à un pilotage plus fin de leur activité et à une tension croissante entre ce que l'on attend d'eux en termes de comportement face à la clientèle et ces exigences gestionnaires. Faire face à la tension entre "bien vendre" et vendre vite est désormais au cœur de leur professionnalité. »
 - « Par ailleurs, la relation avec les clients devenant l'affaire de tous les services, ils doivent collaborer en interne avec toutes les composantes de l'entreprise également en contact avec la clientèle. (...) Tout ceci prend une ampleur variable selon les entreprises. Certaines, dotées d'outils informatiques de gestion de la relation clientèle (type CRM), intègrent davantage les commerciaux à leur organisation et à leur système de management. Elles trouvent en effet matière à affiner la gestion de ces personnels : accentuation du reporting, mutualisation de l'information sur les clients, contrôle renforcé des déplacements... »

BOUCHERS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de boucher. Avec **4 440 emplois** en PACA, une part importante de contrats stables, de seniors et de travailleurs indépendants, il fait partie des métiers identifiés **en tension structurelle forte sur dix ans**, sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles**, en particulier dans les départements alpins, et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Un très faible volume de formés et une formation/insertion essentiellement par le biais de l'alternance

Un niveau CAP-BEP prégnant et une filière de formation ciblée

Un faible volume d'offres d'emploi

Une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail malgré la stabilité des contrats

Une part importante de jeunes et de seniors dans la demande d'emploi

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

Des professionnels vieillissants

Une légère croissance de l'emploi qui devrait se poursuivre

Un nombre important de non-salariés

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)

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)

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

Tensions et difficultés de recrutement ^{1, 2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans les départements alpins 300 projets de recrutement en 2016, nombre en forte augmentation sur un an - Une part élevée de projets jugés <i>a priori</i> difficiles par les employeurs et des difficultés qui s'inscrivent dans la durée
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3, 4}	625 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 0,3 % des offres) - En majorité sur des CDI (63 %) - La moitié au sein de TPE mais une part importante d'offres émanant d'entreprises de 50 salariés ou plus (25 %) ; 71 % d'offres relevant du commerce (grande distribution ou commerce de détail) - Une main-d'œuvre qualifiée (ouvriers et employés qualifiés) et expérimentée recherchée 5 % d'offres retirées faute de candidats (2 % tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	750 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,2 % des demandeurs) - Essentiellement des hommes, qualifiés (ouvriers et employés qualifiés) et expérimentés dans le métier - Une large majorité ayant un niveau CAP-BEP (79 %) - Une part importante de jeunes de moins de 25 ans (18 %) et de seniors (29 %) - Une ancienneté d'inscription à Pôle emploi relativement faible
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6, 7}	4 440 bouchers en emploi (soit 0,2 % de l'emploi régional), nombre en légère augmentation (+ 1,3 % entre 2007 et 2012) - Une majorité d'emplois en CDI (60 %) et une part importante de non-salariés (33 %) - Des emplois concentrés dans les TPE et dans les PME de 10 à 49 salariés (respectivement 37 % et 26 %) ; relevant du secteur du commerce (78 %) ou de la fabrication de denrées alimentaires (15 %)
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6, 8}	- Des emplois essentiellement masculins et une part importante de seniors (35 %) - Un métier principalement exercés par des diplômés de niveau CAP-BEP (62 %) y compris chez les jeunes actifs, malgré l'élévation notable de la part des diplômés du niveau bac chez ces jeunes 76 % des actifs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation, cuisine »
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	250 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier - Uniquement sur des diplômes de niveau CAP-BEP (85 %) ou bac (15 %) et dans la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » - Essentiellement des formés par le biais de l'alternance (87 % en apprentissage, 6 % en contrat de professionnalisation) mais aucun via la formation initiale-voie scolaire
Insertion à l'issue des formations ^{10, 11}	2 ans après une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) de la filière « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » : 61 % des enquêtés sont en emploi ; 69 % estiment que cette formation a répondu à leurs attentes et 59 % qu'elle est un atout pour trouver un emploi - 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

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnostiques sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





BOUCHERS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA

ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

La FAP S0240 « Bouchers » comprend les artisans bouchers, les bouchers salariés et les opérateurs de la transformation des viandes (industrie de la viande). Ces derniers sont des ouvriers qualifiés procédant aux différentes opérations concourant à la transformation des viandes, depuis l'abattage des animaux, le désossage, la découpe, jusqu'à la fabrication des produits salaisonniers, la préparation et le conditionnement des viandes. Observée à ce niveau de détail, la FAP n'inclut pas les apprentis bouchers.

ROME correspondant à cette FAP : D1101-Boucherie et H2101-Abattage et découpe des viandes (sur des niveaux qualifiés).

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une **tension structurelle forte de 1,06** (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 1,4.
- Tension conjoncturelle plus élevée dans les départements alpins 06, 05 et 04.
- Dans l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO 2016), il n'apparaît pas dans la liste des métiers pour lesquels les intentions de recrutement exprimées *a priori* par les employeurs sont les plus élevées :
 - **301 projets de recrutement en 2016** en PACA (96^e métier le plus recherché sur 197).
 - Un nombre de projets qui a fortement augmenté depuis un an : + 118 projets (+ 64 %).
 - Une part de projets de recrutement jugés difficiles qui est supérieure à l'ensemble tous métiers (59 % contre 34 %) et des difficultés qui s'inscrivent dans la durée (86 % en 2012 contre 46 %).
 - Une proportion de projets saisonniers inférieure à l'ensemble tous métiers (27 % contre 49 %).
- Pas de données disponibles pour ce métier dans l'enquête TEC au niveau régional.

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\frac{1}{3} \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\frac{1}{3} \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Offres d'emploi

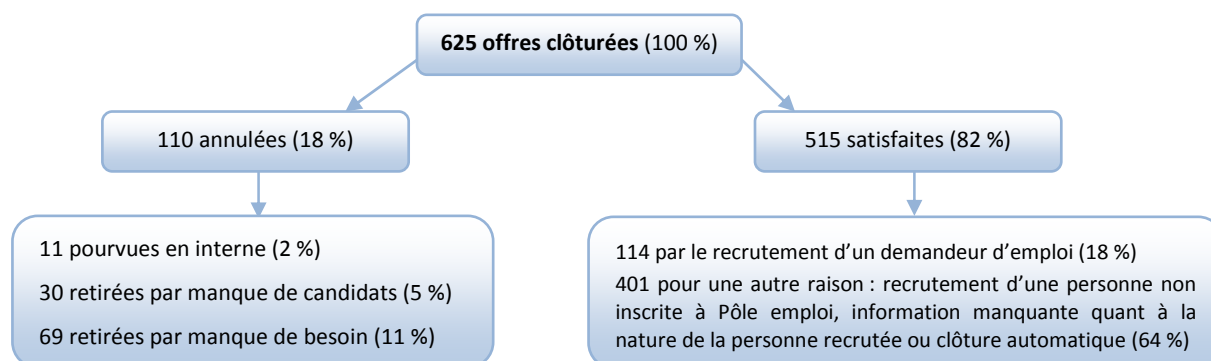
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **625 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 0,3 % de l'ensemble des offres).
- Une majorité de CDI (63 % contre 40 % tous métiers).
- Des offres d'emploi qui concernent uniquement des profils qualifiés (95 % d'ouvriers et employés qualifiés contre 54 % tous métiers) voire très qualifiés (5 % de TAM et cadres contre 13 %) et majoritairement expérimentés (65 % des offres demandent une expérience d'au moins deux ans).
- Concernant l'employeur : une majorité de TPE (51 % contre 55 %) mais une part importante d'entreprises de 50 salariés ou plus (25 % contre 18 %) ; concentré dans le secteur du commerce (71 %), en particulier dans la grande distribution (33 % des offres émanent de supermarchés ou d'hypermarchés) et le commerce de détail (26 %).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une majorité d'offres satisfaites (principalement suite à une clôture automatique).
- Mais 5 % d'offres retirées par manque de candidats (2 % tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **752 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,2 % de la demande d'emploi totale).
- Essentiellement des hommes (97 % contre 51 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Une part plus importante de jeunes de moins de 25 ans (18 % contre 13 %) et de seniors de 50 ans et plus (29 % contre 24 %).
- Uniquement des demandeurs d'emploi qualifiés (employés ou ouvriers) voire très qualifiés (TAM ou cadres) et expérimentés voire très expérimentés (38 % ont de deux à neuf années d'expérience dans le métier ; 55 % dix ans ou plus).
- Une large majorité de personnes dotées d'un niveau CAP-BEP : 79 % contre 36 %.
- Une ancienneté d'inscription à Pôle emploi relativement faible (66 % inscrits depuis moins d'un an contre 58 %).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **4 443 bouchers en emploi** (soit 0,2 % de l'emploi régional en 2012).
- Un volume d'emploi en légère augmentation : + 1,3 % entre 2007 et 2012 (+ 1,7 %).
- Majoritairement des emplois en CDI : 60 % contre 73 % et essentiellement à temps complet : 92 % (82 %). *[Pour rappel, cette famille professionnelle analysée à ce niveau de détail n'inclut pas les apprentis.]*

- Et une part importante de non-salariés : 33 % contre 14 %.
- Une concentration des emplois dans le secteur du commerce (78 % contre 14 %) et dans la fabrication de denrées alimentaires, sous-secteurs de l'industrie (15 % contre 2 %).
- Une concentration des emplois dans des TPE (37 % dans entreprises de moins de dix salariés, contre 26 %) et dans des PME de dix à 49 salariés (26 % contre 23 %).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Des emplois essentiellement masculins (92 % d'hommes pour 52 % tous métiers).
- Une part importante de seniors (35 % de 50 ans et plus contre 29 % tous métiers).
- La famille professionnelle S0Z « Bouchers, charcutiers, boulangers » (qui englobe les apprentis boulangers, bouchers, charcutiers) présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 12,4 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Prépondérance des diplômés d'un niveau CAP-BEP (62 % contre 24 % tous métiers).
- Une part importante de non-diplômés (24 % contre 19 %), en particulier chez les seniors.
- Une part de diplômés du niveau bac qui se renforce chez les jeunes professionnels (16 % des moins de 30 ans contre 6 % chez les 50 ans et plus). Cet écart est plus important que celui observé pour l'ensemble des métiers (11 points contre 9) mais même ces jeunes restent majoritairement diplômés du niveau CAP-BEP (61 %).
- Une filière de formation prédominante : « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » ; 76 % des bouchers en emploi sont diplômés de cette filière.

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 54 certifications visent ce métier, dont 35 certifications de branches professionnelles (essentiellement des CQP), 14 certifications issues des ministères (Éducation nationale ; Agriculture, agroalimentaire et forêt) et cinq certifications issues des chambres consulaires (chambres de métiers et de l'artisanat).
- Au niveau régional en 2013, **246 personnes préparent une des quatre certifications** (uniquement des diplômes de l'Éducation nationale) qui visent le métier (tous niveaux, tous dispositifs confondus) ; la totalité dans la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation, cuisine ».
- Uniquement des formations de niveaux CAP-BEP ou bac mises en œuvre en région (avec respectivement 85 % et 15 % des effectifs).
- 87 % en apprentissage ; 7 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 6 % en contrat de professionnalisation mais aucune formation dans le cadre de la voie scolaire.
- Principales certifications visant le métier de boucher :
 - CAP boucher (198 formés, soit 80 %).
 - BP boucher (34 formés, soit 14 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

Zoom sur les sortants de la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » :

- Cette filière regroupe 6 % de l'ensemble des enquêtés. 94 % des enquêtés inscrits dans la filière ont suivi une formation de niveau CAP-BEP (67 % toutes filières). 90 % ont obtenu la certification préparée (84 % toutes filières).
- Durant les deux années après la sortie de formation, 56 % des sortants de cette filière ont un parcours marqué par l'emploi (55 % toutes filières).
- Mais les parcours sont davantage marqués par le chômage ou l'inactivité (37 % contre 28 %).
- Situation deux ans après : 61 % sont en emploi, 23 % en recherche d'emploi, 11 % en situation d'inactivité professionnelle, 4 % à nouveau en formation (respectivement 59 %, 27 %, 6 %, 8 %).
- Parmi ceux en emploi deux ans après la formation, 17 % exercent dans la famille professionnelle des Bouchers, charcutiers, boulangers ; 77 % estiment que leur emploi est en lien avec la formation suivie (68 % toutes filières).
- 69 % estiment que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes (66 %).
- 59 % pensent que la formation est tout à fait un atout pour trouver un emploi (47 %).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi pour le métier de boucher renvoient à un seul Formacode (domaine de formation) : « 21599-Boucherie ». Les effectifs étant inférieurs à 50 personnes, les données concernant le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin de ces formations ne sont pas exploitables.

Autres sources mobilisées

- France Stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.
 - Face à la concurrence de la grande distribution et à l'industrialisation croissante de l'agroalimentaire, les bouchers ont subi comme les autres professions de l'alimentation (boulangers, charcutiers) une réduction de leurs effectifs, au niveau national, entre le milieu des années 1980 et celui des années 1990. La hausse du salariat n'a pas suffi à compenser la réduction des effectifs. Ce déclin semble enrayé et les niveaux d'emploi se sont stabilisés au cours des 15 dernières années. Sur la période récente, ces professions ont bénéficié de la *bonne tenue du commerce alimentaire spécialisé*, même si le nombre de boucheries a continué de baisser.
 - Dans le prolongement de ces tendances, le *nombre d'emplois dans les métiers de l'alimentation devrait continuer à progresser* sur la période 2012-2022, *porté par la consommation des ménages*, en particulier les choix de consommation plus attentifs à la qualité des produits et à une offre de proximité (comportements « éco-responsables »). Selon le scénario central, 66 000 postes seraient à pourvoir dans ces professions (famille professionnelle 50Z) sur cette période, dont 13 000 créations d'emploi.
 - Malgré un nombre relativement limité de poste à pourvoir, les embauches devraient rester nombreuses, compte tenu d'un *turn-over* relativement élevé : 19 % des bouchers, charcutiers, boulangers ont intégré leur entreprise depuis moins d'un an contre 15 % pour l'ensemble des métiers (au niveau national). Dans ces métiers, l'apprentissage facilite l'insertion des jeunes mais nombre d'entre eux les quittent pour d'autres activités. La *fidélisation des salariés* se pose de façon récurrente dans ces métiers soumis à des *conditions de travail, d'horaires ou de salaire peu favorables*.
 - Dans les prochaines années, le *CAP* pourrait conserver un *rôle majeur pour l'accès aux métiers de bouche*, les qualifications techniques fournies par ce diplôme étant reconnues par les professionnels. Les compétences requises devraient toutefois s'accroître en termes de savoir-être, d'hygiène ou de sécurité (*évolutions réglementaires, exigences de la clientèle*).
- Centre d'analyse stratégique, « Conditions de travail, organisation du travail et usages des TIC selon les métiers », document de travail n° 2013-03, février 2013.
 - Les conditions horaires (horaires longs et/ou atypiques) et l'intensité du rythme du travail sont deux dimensions qui se rejoignent en termes de métiers, *i. e.* les métiers les plus exposés étant souvent les mêmes. Les bouchers, charcutiers, boulangers comptent parmi les plus touchés. Ces métiers se caractérisent par le cumul d'horaires atypiques, d'astreintes, d'absence de marge de manœuvre vis-à-vis des horaires, de réduction du temps de travail faible ou non connue, et de durées hebdomadaires souvent inférieures à 30 heures.
- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.
- Insee, Direccte, « Emplois saisonniers : 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim », *Insee Analyses*, n° 30, avril 2016.
- ORM, « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 4, mars 2014.
- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016.

CUISINIERS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de cuisinier. Avec **18 700 emplois** en PACA, des contrats à durée limitée fréquents et une part importante de jeunes, il fait partie des métiers identifiés **en tension structurelle forte sur dix ans**, sur le marché du travail régional. Il cumule, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** et des **difficultés de recrutement**, pressenties par les employeurs interrogés en 2016 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

De forts volumes d'emplois et d'offres

Un niveau CAP-BEP prégnant et une filière de formation ciblée

Une élévation de la part des diplômés d'un bac chez les jeunes actifs en emploi

Une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail

Des contrats à durée limitée fréquents dans l'emploi comme sur le marché du travail

Une forte concentration des emplois dans les TPE

Perspectives opérationnelles

Maintenir l'offre de formation sur des volumes importants et sur des niveaux CAP-BEP et bac

Accompagner les TPE sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre

Tensions et difficultés de recrutement ^{1,2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans les départements 05 et 06 5 870 projets de recrutement (9^e métier le plus recherché) et des projets en augmentation depuis plusieurs années - Mais 52 % de projets jugés <i>a priori</i> difficiles par les employeurs - Majoritairement des projets saisonniers (75 %)
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3,4}	9 360 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 4 % des offres) - En majorité sur des contrats courts (6 mois ou moins) et au sein de TPE - Une main-d'œuvre qualifiée (employés et ouvriers qualifiés) et expérimentée recherchée 3 % d'offres retirées faute de candidats (comme tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	9 540 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 2 % des demandeurs) - Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (39 %) - Des demandeurs d'emploi en grande majorité qualifiés (employés et ouvriers) et expérimentés 60 % ont un niveau CAP-BEP - Une ancienneté d'inscription à Pôle emploi relativement faible (70 % inscrits depuis moins d'un an)
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6,7}	18 700 cuisiniers en emploi (soit 1 % de l'emploi régional) - Un volume d'emploi en baisse entre 2007 et 2012 (- 2,5 % contre + 1,7 %) - Majoritairement des emplois en CDI (78 %) mais des emplois à durée limitée fréquents - Des emplois concentrés dans les TPE (59 %)
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6,8}	- Une part importante d'hommes (70 %) et de jeunes de moins de 30 ans (31 %) - Une part importante de diplômés d'un CAP-BEP (46 %) et de non-diplômés (28 %) - Mais une élévation notable de la part des diplômés d'un bac chez les jeunes actifs 52 % des professionnels ont un diplôme de la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation, cuisine »
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	2 190 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier 88 % dans la filière « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » - Uniquement sur des formations de niveau CAP-BEP ou bac - Un tiers en apprentissage
Insertion à l'issue des formations ^{10,11}	2 ans après une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) de la filière « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » : 61 % des enquêtés sont en emploi ; 69 % estiment que cette formation a répondu à leurs attentes et 59 % qu'elle est un atout pour trouver un emploi 6 mois après une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi (tous dispositifs), du domaine de formation « Cuisine » : 54 % des stagiaires sont en emploi

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnostiques sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur



CUISINIERS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA
ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

La FAP S1240 « Cuisinier » comprend les cuisiniers et commis de cuisine. Il s'agit de professionnels qualifiés préparant des aliments destinés à être consommés dans un lieu de restauration (restaurant, hôtel-restaurant, restaurant de collectivité). La confection industrielle de plats cuisinés ne relève pas de ce métier. Cette FAP ne comprend pas les aides cuisines, ni les chefs cuisiniers, ni les apprentis cuisiniers.

ROME correspondant à cette FAP : G1602-Personnel de cuisine.

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une **tension structurelle forte de 0,97** (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 0,88.
- Tension conjoncturelle encore plus élevée dans les départements 05 et 06.
- D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO 2016), il fait partie des métiers qui concentrent le plus de projets de recrutement en PACA et qui rassemblent les plus fortes difficultés de recrutements, exprimées *a priori* par les employeurs, et cela de manière structurelle :
 - **5 868 projets de recrutement en 2016** (9^e métier le plus recherché sur 197).
 - Un nombre de projets qui augmente constamment et de manière importante depuis quelques années. En un an : + 468 projets (+ 9 %).
 - Des recrutements jugés difficiles supérieurs à l'ensemble tous métiers (52 % contre 34 %) et qui s'inscrivent dans la durée (67 % en 2012 contre 46 %).
 - Des projets saisonniers très majoritaires (75 % contre 49 %).
- D'après l'enquête TEC sur l'année 2015, au niveau régional, ce métier apparaît également parmi ceux rencontrant le plus de difficultés de recrutement :
 - Davantage de difficultés à pourvoir un poste (62 % contre 34 % tous métiers).
 - Une part élevée de postes non pourvus (21 % contre 15 %).

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\% \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\% \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Offres d'emploi

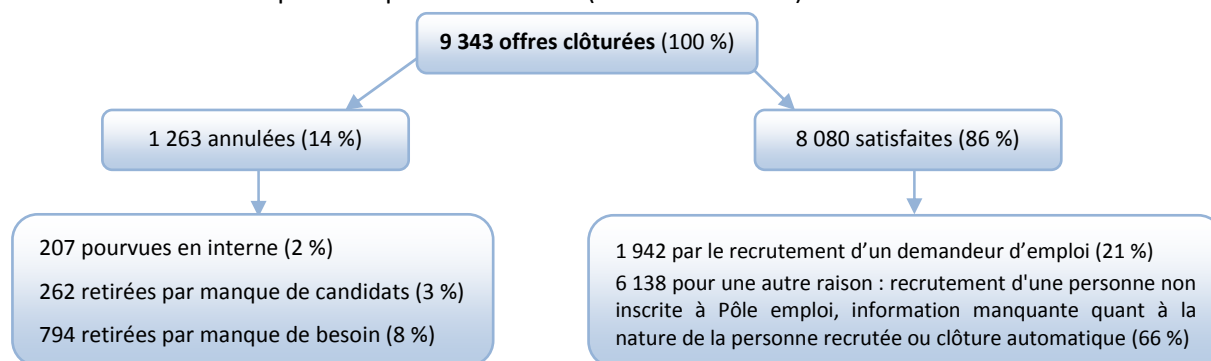
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **9 361 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 4 % de l'ensemble des offres).
- Une majorité de CDD de six mois ou moins (52 % contre 35 % tous métiers). Plus précisément : 27 % de contrats de quatre à six mois (15 %) ; 21 % de 1 à 3 mois (15 %) ; 4 % de moins d'un mois (5 %).
- Une grande majorité de postes qualifiés (78 % d'employés ou d'ouvriers qualifiés contre 54 %).
- Des offres qui exigent d'avoir une expérience professionnelle dans le métier : 56 % demandent une expérience d'au moins deux ans.
- Une majorité d'offres émanant de TPE (63 % contre 55 %).
- 75 % dans le secteur « Hébergement et restauration » (en restauration traditionnelle, majoritairement).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une grande majorité d'offres satisfaites (principalement suite à une clôture automatique).
- 3 % d'offres retirées par manque de candidats (2 % tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **9 543 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 2 % de la demande d'emploi totale).
- Majoritairement des hommes (72 % contre 51 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (39 % contre 28 %).
- Une très grande majorité de demandeurs d'emploi expérimentés : 88 % ont au moins deux ans d'expérience dans le métier (contre 76 %).
- 60 % ont un niveau CAP-BEP (contre 36 %).
- Une grande majorité d'employés et d'ouvriers qualifiés (79 % contre 61 %).
- Une plus faible ancienneté d'inscription à Pôle emploi : 70 % inscrits depuis moins d'un an contre 58 %.

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **18 688 cuisiniers en emploi** (soit 1 % de l'emploi régional en 2012).
- Une évolution à la baisse : - 2,5 % entre 2007 et 2012 (+ 1,7 % tous métiers).
- Très majoritairement des emplois sans limite de durée (CDI, fonctionnaires) : 78 % contre 73 %.
- Mais plus fréquemment des emplois à durée limitée (CDD, contrats aidés) : 17 % contre 10 % tous métiers ; et une part plus importante d'apprentis : 5 % contre 2 %. *[Cependant, les apprentis cuisiniers ne sont pas pris en compte dans cette famille professionnelle.]*

- 82 % travaillent à temps complet (même part tous métiers confondus).
- Forte concentration dans le secteur « Hébergement et restauration » (87 %).
- Une concentration dans les TPE (59 % dans des entreprises de moins de dix salariés contre 26 %).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

- Des emplois majoritairement masculins (70 % d'hommes contre 52 % tous métiers).
- Une part importante de jeunes de moins de 30 ans (31 % contre 19 % tous métiers).
- Leur famille professionnelle élargie S1Z (qui comprend les apprentis cuisinier et les chefs cuisiniers notamment) présente un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 11,7 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- Prépondérance des diplômés d'un niveau CAP-BEP (46 % contre 24 % tous métiers).
- Une part importante de non-diplômés (28 % contre 19 %).
- Le niveau de diplôme le plus souvent détenu par les actifs en emploi est le même entre les seniors et les juniors : 44 % des 50 ans et plus ont un niveau CAP-BEP, contre 43 % chez les moins de 30 ans. Toutefois, le niveau s'est élevé : 39 % de non-diplômés chez les 50 ans et plus contre 24 % chez les jeunes, ces derniers étant plus souvent titulaires d'un diplôme de niveau bac (24 % contre 10 % chez les seniors). Ces écarts sont plus importants que ceux observés pour l'ensemble des métiers.
- 52 % des actifs en emploi dans ce métier ont un diplôme de la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation, cuisine ».

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, 24 certifications visent le métier de cuisinier, dont 13 issues de ministères (Éducation nationale, Agriculture, Emploi), huit issues de chambres consulaires ou autres organismes de formation et trois de branches professionnelles (CQP), ainsi qu'une habilitation.
- Au niveau régional en 2013, **2 193 personnes préparent une des huit certifications qui visent ce métier** (tous niveaux, tous dispositifs confondus).
- Parmi elles, 88 % sont dans la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation, cuisine ».
- Uniquement sur des formations de niveaux CAP-BEP ou bac : chacun de ces niveaux regroupent 50 % des formés.
- 38 % en formation initiale-voie scolaire ; 34 % en apprentissage ; 19 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 8 % en contrat de professionnalisation.
- Importance de l'apprentissage au niveau CAP-BEP (52 % des formés sur ce niveau).
- Importance de la voie scolaire (51 %) et de la formation continue de demandeurs d'emploi (28 %) au niveau bac.
- Les principales certifications visant le métier de cuisinier et appartenant à filière « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » sont :
 - CAP cuisine (915 formés, soit 42 %).
 - Bac pro cuisine (717 formés, soit 33 %).
 - MC (niveau CAP-BEP) cuisinier en desserts de restaurant (132 formés, soit 6 %).
 - BP cuisinier (124 formés, soit 6 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

Zoom sur les sortants de la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » :

- Cette filière regroupe 6 % de l'ensemble des enquêtés. 94 % des enquêtés inscrits dans la filière ont suivi une formation de niveau CAP-BEP (67 % toutes filières). 90 % ont obtenu la certification préparée (84 % toutes filières).
- Durant les deux années après la sortie de formation, 56 % des sortants de cette filière ont un parcours marqué par l'emploi (55 % toutes filières).
- Mais les parcours sont davantage marqués par le chômage ou l'inactivité (37 % contre 28 %).
- Situation deux ans après : 61 % sont en emploi, 23 % en recherche d'emploi, 11 % en situation d'inactivité professionnelle et 4 % à nouveau en formation (respectivement 59 %, 27 %, 6 %, 8 %).
- Parmi ceux en emploi deux ans après la formation, 56 % exercent le métier de cuisinier ; 77 % estiment que leur emploi est en lien avec la formation suivie (68 % toutes filières).
- 69 % estiment que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes (66 %).
- 59 % pensent que la formation est tout à fait un atout pour trouver un emploi (47 %).

Source : Pôle emploi.

- Le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin d'une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi pour le métier de cuisinier (Formacode, domaine de formation « 42752-Cuisine ») est de 54 % (55 % pour l'ensemble).

Autres sources mobilisées

- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016.
- France Stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.
→ « Portés par des modes de consommation privilégiant les services et les loisirs, les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation devraient continuer à progresser au cours des prochaines années. À l'exception des patrons ou cadres, et dans une moindre mesure des bouchers, charcutiers et boulangers, les personnes exerçant un métier de l'hôtellerie, de la restauration ou de l'alimentation sont plutôt jeunes et devraient être proportionnellement moins concernées par les départs en fin de carrière. »
« Plus présents dans les métiers de l'alimentation, les apprentis représentent sur les dernières années environ 5 % des effectifs de cuisiniers et aides de cuisine et, surtout, près de 12 % des effectifs de bouchers, charcutiers et boulangers, contre à peine 1,4 % dans l'ensemble des métiers. Si l'apprentissage facilite l'insertion des jeunes dans l'emploi, nombre d'entre eux quittent cependant le secteur pour d'autres activités, pendant la période d'apprentissage ou peu après. La question de la fidélisation des salariés se pose en effet de façon récurrente dans ces métiers, soumis à des conditions de travail, d'horaires ou de salaire peu favorables, et pour lesquels les lieux d'exercice, souvent des zones touristiques ou des centres urbains, peuvent se trouver éloignés des lieux de résidence. (...) Ainsi, en 2010-2012, 27 % des cuisiniers ont intégré leur entreprise depuis moins d'un an contre seulement 15 % de l'ensemble de la population en emploi. Ce métier continuera donc à offrir des opportunités d'insertion et de promotion à des jeunes ayant terminé leur formation initiale ou en cours d'études. Ayant une forte composante saisonnière, il peut constituer des emplois transitoires pour certains jeunes, qui attendent de trouver de meilleures conditions de travail et d'emploi dans d'autres domaines professionnels. »
- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.
- Insee, Direccte, « Emplois saisonniers : 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim », *Insee Analyses*, n° 30, avril 2016.
- ORM, « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 4, mars 2014.

INFIRMIERS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier d'infirmier. Avec **46 500 emplois** en PACA, une part importante de contrats stables et de seniors, il fait partie des métiers identifiés en **tension structurelle forte sur dix ans**, sur le marché du travail régional. Il présente, par ailleurs, des **tensions conjoncturelles** sur l'année 2015.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

Principaux constats

Des offres déposées à Pôle emploi relevant d'un champ spécifique (TPE et secteur médico-social)

Des tensions qui interrogent l'attractivité des employeurs déposant des offres à Pôle emploi

Seulement une moitié d'offres proposées en CDI

Une part importante de demandeurs d'emploi n'ayant pas le niveau de diplôme requis pour occuper un poste immédiatement

Un volume d'offres d'emploi important et un nombre d'emplois en croissance (en lien avec l'évolution des besoins de la population)

Une pyramide des âges vieillissante

Un métier réglementé et des effectifs en formation régulés par des quotas et des orientations politiques

Perspectives opérationnelles

Accompagner (sur le volet RH) les établissements œuvrant dans le champ de la prise en charge de la dépendance, en déficit d'attractivité et en compétition avec les gros établissements à forte technicité, dans leurs démarches visant à capter et à fidéliser les infirmiers

Anticiper l'accroissement des besoins de main-d'œuvre (départs en retraite, vieillissement de la population/augmentation des personnes dépendantes...) dans un cadre législatif en évolution et avec des contraintes budgétaires fortes qui pèsent sur l'augmentation des quotas

Tensions et difficultés de recrutement ^{1,2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 - Des tensions conjoncturelles plus élevées dans les départements 06 et 84 1 830 projets de recrutement pour 2016 - Mais peu de difficultés de recrutement exprimées <i>a priori</i> par les employeurs
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3,4}	2 500 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 1 % des offres) 51 % portent sur des CDI mais également 38 % sur des CDD de 6 mois ou moins 55 % émanent de petites structures (moins de 50 salariés) et 49 % du secteur social et médico-social - Des offres pour des postes de TAM et cadres (52 %) et d'employés qualifiés (47 %) 2 % des offres retirées faute de candidats (comme tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	2 020 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,4 % des demandeurs) - Une très grande majorité de femmes (84 %) et une part de jeunes notable (17 %) 75 % ont un niveau bac + 2 et plus mais un quart possède un niveau de diplôme inférieur à ce qu'exige la réglementation pour exercer 26 % n'ont pas d'expérience dans le métier ; 32 % ont au moins 10 ans d'expérience - Seulement 28 % inscrits depuis au moins un an à Pôle emploi (42 % tous métiers)
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6,7}	46 495 infirmiers en emploi (soit 2 % de l'emploi régional), qu'il s'agisse d'infirmiers en soins généraux ou d'infirmiers spécialisés ou de cadres de santé - Des effectifs en croissance entre 2007 et 2012 (+ 12 %) - Majoritairement des emplois à durée illimitée (72 % de CDI ou fonctionnaires) et une part importante de non-salariés (22 %) - Une très grande majorité des emplois exercés dans la Santé (81 %) - Et dans des structures employant 250 salariés et plus (66 %)
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6,8}	- Un métier très féminisé (85 % de femmes) - Une pyramide des âges plutôt vieillissante et un taux de retrait concernant les infirmiers et sages-femmes plus élevé que le taux moyen - Une part faible de jeunes en emploi pour assurer la relève (5 %) 88 % de diplômés de l'enseignement supérieur 78 % des actifs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Santé » et 3 % de la filière « Sciences humaines appliquées »
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	2 920 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier, ses spécialisations (anesthésie par ex.) ou des diversifications (management par ex.) 88 % concentrées dans la préparation du métier via le diplôme d'État infirmier - La formation initiale voie scolaire mobilise 95 % des effectifs (<i>Attention : dans les écoles sanitaires et sociales, les dispositifs « formation initiale » et « formation continue des demandeurs d'emploi » ne sont pas différenciés</i>) - L'apprentissage n'est mobilisé que pour la préparation du diplôme d'État infirmier
Insertion à l'issue des formations ^{10,11}	6 mois après une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi (tous dispositifs), du domaine de formation « Infirmier » : 41 % des stagiaires sont en emploi - Les données sur le devenir des stagiaires d'une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) ne sont pas exploitables pour ce métier

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

 DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :


Diagnostiques sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016
 Directeur de publication : Philippe Guy
 Réalisation : ORM





INFIRMIERS

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA
ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

La FAP V1Z80 « Infirmier » comprend les infirmiers salariés ou libéraux en soins généraux, les infirmiers spécialisés, les infirmiers puériculteurs, les infirmiers psychiatriques et les cadres infirmiers et assimilés.

ROME correspondant à cette FAP : J1502-Coordination de services médicaux ou paramédicaux ; J1503-Soins infirmiers spécialisés en anesthésie ; J1504-Soins infirmiers spécialisés en bloc opératoire ; J1505-Soins infirmiers spécialisés en prévention ; J1506-Soins infirmiers généralistes ; J1507-Soins infirmiers spécialisés en puériculture.

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une **tension structurelle forte de 1,15** (contre 0,55 tous métiers).
- Tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 1,95.
- Tension conjoncturelle plus élevée dans les départements 06 et 84.
- D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO 2016), les infirmiers font l'objet de :
 - **1 826 projets de recrutements** (27^e métier le plus recherché sur 197).
 - En un an : 86 projets en plus (+ 5 %).
 - La part des projets de recrutement jugés difficiles *a priori* par les employeurs est plus faible que celle observée pour l'ensemble des métiers (29 % contre 34 %). Elle est en forte baisse par rapport à 2012 (– 53 points).
 - Une faible proportion de projets saisonniers (10 % contre 49 % tous métiers).
- D'après l'enquête TEC au niveau régional, qui ne prend pas en compte les trois fonctions publiques (alors que les collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière sont d'importants employeurs d'infirmiers), il ressort que :
 - Le métier d'infirmier présente des difficultés à pourvoir un poste nettement plus faible que l'ensemble des métiers (18 % contre 34 %).
 - Tous les postes d'infirmiers mis en recrutement ont été pourvus.

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\frac{1}{4} \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\frac{1}{4} \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnostics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Offres d'emploi

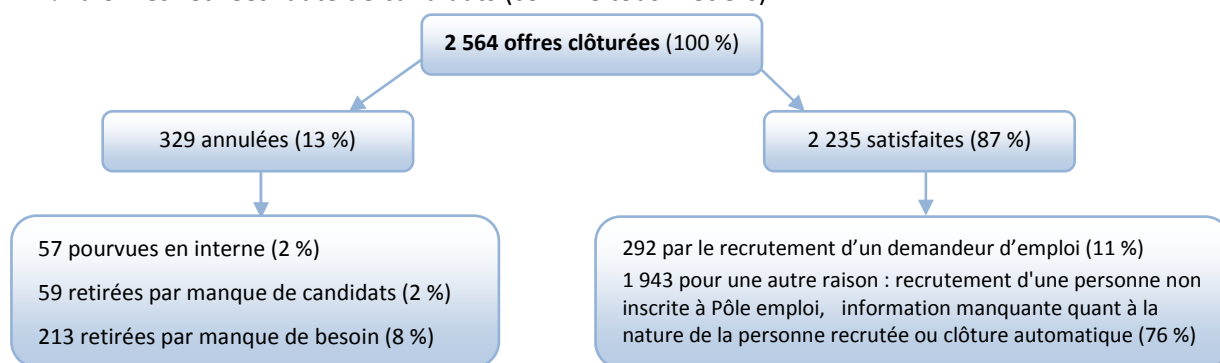
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **2 500 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 1 % de l'ensemble des offres).
 - La moitié des offres correspondent à un CDI (51 % contre 40 % tous métiers) ; 38 % à un CDD de six mois et moins (35 % tous métiers) et 4 % sont des missions d'intérim (12 % tous métiers).
 - Comme attendu pour un métier réglementé à un niveau bac + 3, 52 % des offres concernent des profils très qualifiés (TAM et cadres, contre 13 % tous métiers) et 47 % d'employés qualifiés (45 %).
 - 55 % des offres émanent d'établissements de moins de 50 salariés (78 % tous métiers).
 - 8 % émanent d'établissements de 250 salariés et plus (6 % tous métiers).
 - La moitié des offres provient du secteur social et médico-social (49 %).
 - Le secteur « Activités pour la santé humaine » n'est à l'origine que de 25 % des offres enregistrées.
- => Les offres déposées à Pôle emploi proviennent de petits établissements de moins de 250 salariés et du secteur social et médico-social, c'est-à-dire des établissements où n'est localisée qu'une partie très limitée des emplois infirmiers.

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- Une majorité d'offres satisfaites (principalement suite à une clôture automatique).
- 2 % d'offres retirées faute de candidats (comme tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **2 018 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,4 % de la demande d'emploi totale).
 - Très majoritairement des femmes (84 % contre 49 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
 - La part des 50 ans et plus est équivalente à celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi (25 % contre 24 %). La part des moins de 25 ans est en revanche plus élevée : 17 % contre 13 %.
 - 53 % ont un niveau bac + 3 et plus (12 % tous métiers). Cependant, 25 % ont un niveau déclaré inférieur ou égal au bac.
 - 53 % d'inscrits en tant qu'employés qualifiés (contre 49 %) et 33 % de TAM ou cadres (contre 12 %).
 - Un quart des demandeurs d'emploi n'a pas d'expérience dans le métier (26 % contre 15 %). Mais dans le même temps, 32 % ont dix ans et plus d'expérience (contre 28 %).
- => Les débutants et les très expérimentés sont surreprésentés parmi les inscrits à Pôle emploi.
- La part des personnes inscrites à Pôle emploi depuis un an et plus est très faible (28 % contre 42 %).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **46 495 infirmiers en emploi** (soit 2,4 % de l'emploi régional en 2012).
- Les effectifs (salariés et non-salariés) sont en croissance entre 2007 et 2012 (+ 12,2 %). Cette croissance est supérieure à celle de l'emploi tous métiers en région (+ 1,7 %).
- Il s'agit majoritairement d'emplois à durée illimitée (CDI, fonctionnaires) : 72 % (contre 73 % tous métiers) et 22 % d'emplois non-salariés (14 % tous métiers).
- 81 % des actifs sont à temps complet (82 % tous métiers).
- 81 % des emplois sont concentrés dans le secteur des « Activités pour la santé humaine ».
- 10 % exercent dans le secteur « Hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement ».
- 66 % des postes sont localisés dans des établissements de 250 salariés et plus (24 % tous métiers confondus). Seulement 10 % dans des établissements de moins de 50 salariés (contre 49 %).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n°28, mars 2016 – Traitement ORM.

- L'emploi est très majoritairement féminin (85 % contre 48 % tous métiers).
- Une plus faible part de jeunes de moins de 25 ans (5 % contre 9 %) mais plus de seniors de 50 ans et plus (32 % contre 29 %).
- Les infirmiers et sages-femmes ont, ensemble, un taux de retrait pour fin de carrière professionnelle de 15,9 % entre 2016 et 2020 (14 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- 88 % des actifs en emploi ont un niveau bac + 2 et plus.
- 12 % des actifs exercent avec un diplôme de niveau bac et infra (niveau inférieur à ce qui est aujourd'hui exigé). Parmi eux, près de quatre sur dix sont apprentis, stagiaires ou en contrat aidé. La présence de ces niveaux pourrait aussi être due aux infirmiers psychiatriques dont le diplôme spécifique s'appuie sur une formation de 28 mois (depuis 1973), ainsi qu'aux infirmiers militaires qui exerçaient sans le niveau requis actuellement...
- Il n'y a pas d'écart notable entre le niveau de diplôme des juniors et celui des seniors.
- La filière de formation prépondérante est, en raison du caractère réglementé de la profession, la filière « Santé » (78 % des professionnels sont diplômés de cette filière), suivie des formations générales de niveau bac (5 %) et des « Sciences humaines appliquées » (3 % des professionnels : les cadres de santé inclus dans la famille professionnelle peuvent être diplômés de cette filière).

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

- Au niveau national, quatre diplômes d'État mènent aux métiers infirmiers (infirmiers en soins généraux, et les spécialisations infirmières : infirmiers puériculteurs, infirmiers anesthésiste, infirmiers de bloc opératoire).
- 51 autres certifications permettent :
 - une spécialisation sectorielle (par exemple, CAPME de médecine de santé au travail) ;
 - la préparation d'une évolution hiérarchique (par exemple, le diplôme de cadre de santé, directeur des structures de santé et de solidarité) ;
 - une fonction de management ou de spécialisation dans les métiers de la santé ou du travail social qui peut enrichir un diplôme d'infirmier mais ne peut pas mener au métier (licence professionnelle intervention sociale spécialité responsable d'actions gérontologiques) ;

- auxquelles il faut ajouter des certificats de capacité de la santé (par exemple, prélèvement sanguin) ou du travail social (par exemple, intégrer l'éveil culturel et artistique des enfants à sa pratique professionnelle).
- Au niveau régional en 2013, **2 924 personnes préparent une des 12 certifications qui visent ce métier, ses spécialisations ou des diversifications** (tous niveaux, tous dispositifs confondus). Toutes ces certifications sont issues des ministères (Affaires sociales et Santé, Enseignement supérieur), hormis une certification issue d'un organisme de formation.
- Il s'agit quasi uniquement de formations de niveau bac + 3 (99 %) relevant essentiellement de la filière de formation « Santé ».
- 95 % des effectifs sont en formation initiale-voie scolaire et 5 % sont en apprentissage (uniquement sur le diplôme d'État d'infirmier). Mais dans les écoles sanitaires et sociales, la formation initiale et la formation continue ne sont pas différenciées.
- Les principales certifications visant ce métier sont :
 - Diplôme d'État d'infirmier (2 566 formés, soit 88 %).
 - Diplôme de cadre de santé (151 formés, soit 5 %).

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

- Pas de données exploitables (*l'enquête de suivi porte sur les sortants de formation de niveau CAP-BEP ou bac ; de plus, les données sur les sortants de la filière de formation « Santé » ne sont pas significatives*).

Source : Pôle emploi.

- Le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin d'une formation financée ou rémunérée par Pôle emploi est de 41 % sur le Formacode (domaine de formation) « 43448-Infirmier » (55 % pour l'ensemble). *[Les sortants de formation Pôle emploi peuvent poursuivre le parcours de formation via un autre financement.]*

Autres sources mobilisées

- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.
- ORM, « Portrait emploi-formation du secteur sanitaire et social en PACA – Enjeux et perspectives en PACA, *Études*, n° 27, juillet 2015
- Veille ORM réalisée dans le cadre de sa mission d'observation du secteur sanitaire et social :
 - Le champ des offres collectées par Pôle emploi doit être pris en compte pour déterminer s'il existe une tension sur le métier considéré dans tous ses lieux d'exercice potentiels. Ces offres reflètent un segment très spécifique d'employeurs et les tensions repérées sont à comprendre dans ce périmètre. 49 % des offres proviennent du médico-social et du social et 55 % des offres de petits établissements de moins de 50 salariés.
 - Dans la réalisation du **Portrait sanitaire et social**, les difficultés de recrutement exprimées concernaient surtout certains types de structures médico-sociales et sociales où les conditions de travail n'étaient pas *a priori* attractives. Ainsi les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) où il est regretté, selon les dires infirmiers, le peu d'usage de la technicité infirmière, la grande polyvalence englobant des tâches organisationnelles et administratives, l'absence de travail en équipe et la présence (trop) discontinue de médecins qui responsabilise fortement en cas d'urgence. *A contrario*, les emplois en services hospitaliers (réanimation, chirurgie, etc.) étaient plébiscités pour les raisons inverses (20 % des offres proviennent des activités hospitalières, qui comprennent les CHU, hôpitaux, cliniques, mais aussi l'hospitalisation à domicile, les hôpitaux psychiatriques...).
 - Au regard du vieillissement de la population et de l'augmentation du nombre de personnes dépendantes, les Ehpad se multiplient et voient leur besoin en personnel s'accroître. S'ils peinent à recruter, les conditions de travail pourraient s'aggraver.

SURVEILLANTS D'ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA



Le présent diagnostic porte sur le métier de surveillant d'établissements scolaires. Avec **7 170 emplois** en PACA, il rassemble deux profils de postes très différents : celui de conseiller principal d'éducation (1 160 emplois) et celui de surveillant d'établissements scolaires ou aide-éducateur (6 010 emplois). Il fait partie des métiers identifiés en **tension structurelle forte sur dix ans**, sur le marché du travail régional. En tension conjoncturelle dans le Vaucluse, il présente, depuis 2014, une forte baisse des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic mobilise un ensemble d'informations régionalisées portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs perspectives opérationnelles qui devront être confrontées à l'expertise des acteurs socio-économiques. Ce diagnostic a été réalisé en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le service études de la Direccte et le service ingénierie du Conseil régional (DFA).

C'est au poste de surveillant d'établissements scolaires ou aide-éducateur que seront plus particulièrement consacrées les analyses sur l'emploi et les perspectives opérationnelles ci-après.

Principaux constats

Des projets de recrutement et des emplois en hausse

Des difficultés de recrutement fluctuantes dans le temps et liées aux politiques publiques (Éducation nationale, emplois aidés)

Principalement des emplois à durée limitée (CDD, contrats aidés...)

Une population de jeunes actifs qui cohabite avec une population plus âgée

Essentiellement des diplômés de niveau bac et plus en emploi



Perspectives opérationnelles

Anticiper les flux d'emploi générés par la mise en œuvre des politiques publiques dans ces domaines

Favoriser les mobilités professionnelles dans la perspective d'un emploi plus stable (sensibilisation et accompagnement des professionnels dès l'entrée dans le métier)

Tensions et difficultés de recrutement ^{1,2}	- Des tensions structurelles sur longue période (2005-2014) et conjoncturelles en 2015 (uniquement dans le Vaucluse) 1 410 projets de recrutement en 2016 ; en augmentation continue depuis 5 ans - Une part faible de projets de recrutement jugés <i>a priori</i> difficiles (11 %) et des difficultés pressenties en forte baisse depuis 2014
Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi et motifs de clôture des offres ^{3, 4}	1 890 offres d'emploi enregistrées en 2015 (soit 0,8 % des offres) 83 % des postes proposés sont des CDD de 7 à 12 mois et 16 % de CDD de moins de 7 mois 88 % des offres portent sur des contrats aidés (probablement plutôt destinées au recrutement de surveillants) - Les deux principaux secteurs recruteurs sont l'enseignement (64 %) et l'administration publique (31 %) - Une large majorité de postes concernent des employés non qualifiés (64 %) 1 % d'offres retirées faute de candidats (comme tous métiers)
Profil des demandeurs d'emploi ⁵	3 010 demandeurs d'emploi fin 2015 (soit 0,6 % des demandeurs) - Essentiellement des femmes (85 %) 54 % de personnes âgées de 30 à 49 ans et seulement 21 % de moins de 30 ans 35 % ont un diplôme du supérieur et 32 % ont un niveau bac - Une part importante d'employés non qualifiés (33 %) - Des demandeurs d'emploi majoritairement expérimentés dans le métier mais une part importante de personnes sans expérience (27 %) 56 % sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (58 % tous métiers)
Caractéristiques de l'emploi (contrats, secteurs, taille entreprise...) ^{6,7}	7 170 actifs en emploi en 2012 dont 6 010 surveillants et aides-éducateurs Zoom sur les surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement : - Un volume d'emplois en augmentation (+ 8 % entre 2007 et 2012) - Seulement un quart de CDI ou de fonctionnaires ; trois quarts d'emplois à durée limitée (CDD, contrats aidés...) - Le temps partiel est très important (55 % contre seulement 18 % tous métiers) 97 % des emplois sont dans le secteur de l'enseignement et près de la moitié dans les établissements de 50 à 100 salariés
Profil et formation des actifs en emploi (lien emploi-formation...) ^{6,8}	Zoom sur les surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement : - Un métier très féminisé (71 % de femmes) et plutôt jeune (47 % ont moins de 30 ans) - La moitié des actifs en emploi diplômés de l'enseignement supérieur et un tiers de niveau bac. Une augmentation prononcée de la part des niveaux bac + 3 et plus entre les jeunes et les seniors 43 % des surveillants d'établissements scolaires sont diplômés de la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations »
Caractéristiques des formations et des formés ⁹	Les résultats suivants sont associables au poste de conseiller principal d'éducation : - En PACA, 280 personnes préparent une formation certifiante qui vise le métier - Toutes ces personnes sont inscrites en master dans la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations », en formation initiale-voie scolaire
Insertion à l'issue des formations ^{10,11}	- Les données sur le devenir des stagiaires d'une formation certifiante financée par la Région (niveau CAP-BEP ou bac) ne sont pas exploitables pour ce métier - 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

SOURCES MOBILISÉES :

¹Pôle emploi, Direccte, ORM (Tensions 2005-2014) ; ²Pôle emploi (BMO 2016) ; ³Pôle emploi, Direccte (OEE 2015) ; ⁴Pôle emploi (offres clôturées 2015) ; ⁵Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) ; ⁶Insee (RP 2012) ; ⁷Insee (DADS 2012) ; ⁸Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; ⁹EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) ; ¹⁰ORM (enquête sortants SPRFPA, année 2015, 2 ans après la formation) ; ¹¹Pôle emploi.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnostiques sur les métiers en tension structurelle en PACA – Juillet 2016
Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur





SURVEILLANTS D'ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

> DIAGNOSTICS SUR LES MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PACA

ANNEXE TECHNIQUE



Précisions préalables :

La FAP V5Z84 « Surveillants d'établissements scolaires » rassemble deux postes aux profils et aux conditions d'emploi différents : celui des « conseillers principaux d'éducation » (PCS 422d) et celui des « surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement » (PCS 422e, qui comprend les animateurs de l'Éducation nationale, animateurs scolaires, mais pas les animateurs, éducateurs et moniteurs spécialisés dans le domaine de l'intervention sociale). Les « surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement » seront plus précisément approfondis à travers les données portant sur l'emploi. En revanche, les données sur le marché du travail et sur la formation (qui ne peuvent être traitées avec ce niveau de détail) aborderont le métier de manière globale.

ROME correspondant à cette FAP : K2104-Éducation et surveillance au sein d'établissement d'enseignement.

Tensions et difficultés de recrutement

Sources : Pôle emploi, Direccte, ORM (OEE, DEE ; Tensions structurelles 2005-2014) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2012-2016) ; TEC, Medef (enquête, données 2015) – Traitement ORM.

- Ce métier fait partie des 54 métiers (sur 181 observés) qui apparaissent en tension structurelle sur une période de dix ans en région PACA (2005-2014), avec une **tension structurelle forte de 1,41** (contre 0,55 tous métiers).
- Ratio de tension conjoncturelle en 2015 (sur offres diffusées par Pôle emploi)* : 0,49.
- Métier en tension conjoncturelle dans le département 84 (avec un ratio de 0,75).
- D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO 2016) :
 - Avec **1 407 projets de recrutement**, il se place au 33^e rang des métiers les plus recherchés (sur 197).
 - Les intentions d'embauche sont en constante augmentation depuis cinq ans, passant de 697 en 2012 à 1 407 en 2016. En un an : + 81 projets (soit 6 % d'augmentation).
 - Une part de recrutements jugés difficiles *a priori* par les employeurs qui est relativement faible (11 % contre 34 % pour tous métiers) et en forte baisse depuis 2014 (- 27 points).
 - Les projets saisonniers sont quasi inexistants (2 % contre 49 %).
- Pas de données disponibles pour ce métier dans l'enquête TEC au niveau régional.

* Offres diffusées par Pôle emploi : offres déposées à Pôle emploi ajoutées aux offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est « approchante » car elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Calcul de la tension = $(\% \text{ x cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\% \text{ x cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Métier dit en tension : métier pour lequel le ratio de tension est supérieur ou égal à 0,75.

DIAGNOSTICS RÉALISÉS
EN PARTENARIAT AVEC :



Diagnosics sur les métiers en tension
structurelle en PACA – Juillet 2016

Directeur de publication : Philippe Guy
Réalisation : ORM



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur

Offres d'emploi

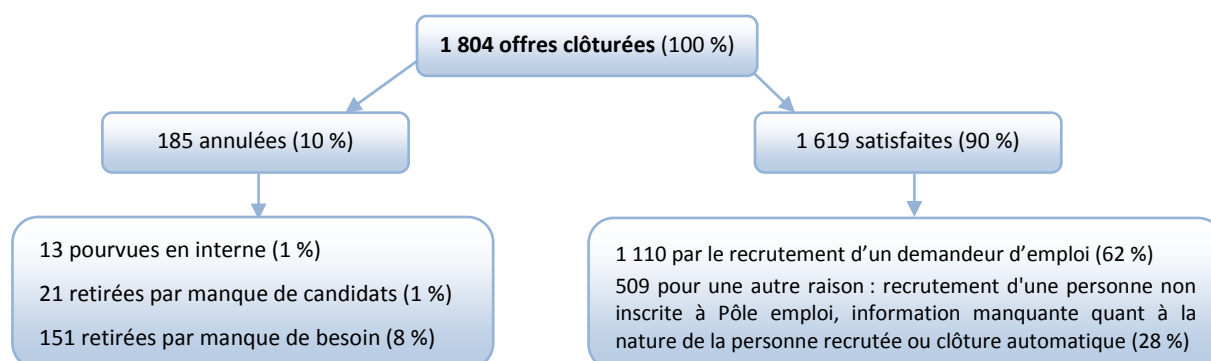
Source : Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- **1 892 offres d'emploi enregistrées en 2015** par Pôle emploi (soit 0,8 % de l'ensemble des offres).
- 83 % des postes proposés sont des CDD de sept à 12 mois (contre 10 % tous métiers), 16 % de CDD de moins de sept mois (contre 35 %) et seulement 1 % de CDI (contre 40 %).
=> À un niveau plus fin d'observation, il ressort que 88 % des offres portent sur des contrats aidés. Les offres déposées à Pôle emploi concerneraient ainsi essentiellement des emplois de surveillants.
- 64 % des offres portent sur des postes d'employés non qualifiés (contre 25 % tous métiers).
- La majorité émanent d'établissements de 50 salariés et plus (57 % contre 18 % tous métiers).
- 64 % sont déposées par un établissement du secteur de « l'Enseignement » (majoritairement de l'enseignement secondaire général) et 31 % de « l'Administration publique » (qui comprend notamment les rectorats).

Motifs de clôture des offres

Source : Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, cumul annuel 2015) – Traitement ORM.

- 90 % des offres d'emploi clôturées ont été satisfaites (80 % tous métiers).
- Elles sont principalement satisfaites par le recrutement d'un demandeur d'emploi (62 % pour 21 % tous métiers).
- 1 % d'offres retirées par manque de candidats (2 % tous métiers).



Profil des demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi, Direccte (DEFM ABC au 31.12.2015) – Traitement ORM.

- **3 006 demandeurs d'emploi à fin décembre 2015** (soit 0,6 % de la demande d'emploi totale).
- Essentiellement des femmes (85 % contre 49 % tous métiers)
- Une majorité de personnes âgées de 30 à 49 ans (54 % contre 48 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi). Les moins de 30 ans représentent 21 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier (28 % tous métiers).
- 32 % ont un niveau de formation égal au bac (22 % tous métiers) et 35 % possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur (23 % tous métiers).
- Une majorité d'employés qualifiés (61 % contre 49 %) et une part importante d'employés non qualifiés (33 % contre 20 %).
- 27 % n'ont pas d'expérience dans le métier (15 % pour tous métiers) mais la majorité a au moins deux ans d'expérience (62 % pour 76 % tous métiers).
- 56 % sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (58 % tous métiers).

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

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (DADS 2012) – Traitement ORM.

- **7 170 actifs en emploi** (soit 0,4 % de l'emploi régional en 2012). Parmi eux, 1 163 sont des conseillers principaux d'éducation (CPE) et 6 007 sont des surveillants.
- Ce métier présente une évolution globale de + 2,4 % contre + 1,7 % tous métiers. L'évolution est de – 20 % pour les emplois de CPE et de + 8 % pour les emplois de surveillants.

Zoom sur les surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement (PCS 422e) :

- Seuls 24 % des emplois sont à durée illimitée (CDI, fonctionnaires) contre 73 % tous métiers.
- 75 % sont des emplois à durée limitée (10 % tous métiers) parmi lesquels 4 % de contrats aidés.
- Plus de la moitié des emplois sont à temps partiel (55 % contre 18 % tous métiers).
- Le secteur d'activité « Enseignement » regroupe la quasi-totalité des emplois (97 %).
- Les établissements de 50 à 100 salariés sont les plus gros employeurs (48 % des actifs en emploi sur le métier contre 11 % tous métiers). Viennent ensuite les établissements de 100 salariés et plus (23 % contre 35 %). Les TPE emploient peu de surveillants et aides-éducateurs (7 % contre 26 %).

Profil et formation des actifs en emploi

Sources : Insee (RP 2012) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) ; Insee Analyses, n° 28, mars 2016 – Traitement ORM.

Zoom sur les surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement (PCS 422e) :

- C'est un métier très féminisé : la part des femmes est de 71 % (contre 48 % tous métiers).
- Les jeunes sont très présents dans ce métier : 47 % ont moins de 30 ans (19 % tous métiers).
- La part des seniors est faible : 14 % de personnes de 50 ans et plus (29 % tous métiers).

Lien avec la formation :

- 50 % des actifs en emploi possède un diplôme de l'enseignement supérieur (36 % tous métiers) et 32 % de niveau bac (21 % tous métiers).
- Chez les jeunes, la part des diplômés de bac + 3 et plus est nettement plus élevée que chez les seniors (respectivement 31 % contre 17 %). Cette élévation du niveau de diplôme est plus marquée sur ce métier que celle observée pour l'ensemble des métiers.
- 43 % des surveillants et aides-éducateurs en emploi ont un diplôme de la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations ».

Caractéristiques des formations et des formés

Sources : EN, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Direccte (base ORM, effectifs en formation 2013) – Traitement ORM.

Les formations prises en compte ici concernent essentiellement celles qui sont identifiées pour les CPE (notamment les diplômes du supérieur des sciences de l'éducation). Pour les surveillants et aides-éducateurs, il n'y a quasiment aucune formation directement liée à l'emploi puisqu'il suffit d'avoir le bac ou trois ans d'expérience dans le domaine. L'analyse les concernant est donc relativement limitée.

- Au niveau national, 56 certifications visent le métier : 54 diplômes de l'enseignement supérieur et deux certifications de branche professionnelle ou d'organisme de formation.
- En PACA en 2013, **276 personnes préparent une des trois certifications visant le métier** (tous niveaux, tous dispositifs confondus).
- Ces personnes se forment uniquement dans le cadre de la formation initiale-voie scolaire et dans la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations ».

- Seuls les masters de l'éducation et de la formation et ceux des sciences humaines et sociales, mention enseignement, sont identifiés pour préparer le métier, sur un poste de CPE. Ils concernent respectivement 30 % et 70 % des formés.

- Concernant les **surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement** :

Les certifications prises en compte au niveau national englobent le CQP éducateur de vie scolaire.

Dans la pratique, le niveau bac est généralement demandé mais parfois seul le BAFA est exigé.

Insertion à l'issue des formations

Source : ORM (enquête sur les sortants SPRFPA de formations de niveau CAP-BEP ou bac, année 2015, 2 ans après la formation).

- Pas de données exploitables (*l'enquête de suivi porte sur les sortants de formation de niveau CAP-BEP ou bac alors que dans le métier observé les actifs en emploi sont pour moitié diplômés de l'enseignement supérieur et toutes les formations visant ce métier sont de niveaux supérieurs au bac*).

Source : Pôle emploi.

- Les formations financées ou rémunérées par Pôle emploi pour ce métier renvoient à un seul Formacode (domaine de formation) : « 44061-Éducation Surveillée ». Les effectifs étant inférieurs à 50 personnes, les données concernant le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin de ces formations ne sont pas exploitables.

Autres sources mobilisées

- France stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015.
- Insee, Direccte, « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », *Insee Analyses*, n° 28, mars 2016.
- Insee, Direccte, « Emplois saisonniers : 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim », *Insee Analyses*, n° 30, avril 2016.
- ORM, « Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ? », *Questions métiers*, « En ligne », n° 4, mars 2014.
- Dares, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016.

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

Nomenclatures utilisées

Métiers

La nomenclature de métiers utilisée est celle des familles professionnelles (FAP, version 2009). Élaborée par le ministère en charge du travail, elle permet une analyse de l'emploi et du chômage par métier. Elle rapproche le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME), utilisé par Pôle emploi pour classer les offres et les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi, des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), nomenclature utilisée par l'Insee dans ses enquêtes. Dans cette publication, la FAP est exploitée dans sa version la plus détaillée (en 225 postes).

Remarque : pour le calcul de la tension structurelle, certaines FAP n'ont pas été prises en compte du fait de leur couverture insuffisante par les données de Pôle emploi : les agriculteurs-éleveurs, les artisans, les dirigeants d'entreprise, les cinq familles professionnelles de la fonction publique, les patrons d'hôtels-café-restaurants, les médecins, les enseignants et formateurs ainsi que les professionnels de la politique et le clergé. Le travail a ainsi porté sur 181 FAP.

Secteurs d'activité

La nomenclature choisie pour présenter les données sur le secteur d'activité de l'établissement employeur ou de l'établissement ayant déposé une offre d'emploi est la nomenclature agrégée (NA, 2008), qui s'est substituée à la nomenclature économique de synthèse (NES). Dans cette publication, c'est le niveau en 38 postes qui a été utilisé.

Filières de formation

La nomenclature utilisée est celle des filières de formation régionales. Elle a été construite en 2013 dans le cadre du suivi du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) de la Région PACA. Elle est constituée de 19 filières de formation professionnelle et adaptée au contexte régional. Pour plus d'informations, se référer au « Mémo » n° 60, *Construction d'une nomenclature régionale de filières de formation : méthode et enjeux*, ORM, avril 2014.

Formacode

Le Formacode® est un outil, développé par Centre Inffo, d'indexation et de référence pour les acteurs de la formation professionnelle. Il permet de faire un lien entre formations et métiers en établissant des correspondances avec le ROME de Pôle Emploi et la NSF (Nomenclature des spécialités de formation) du CNIS (Conseil national de l'information statistique) pour circuler d'une nomenclature à l'autre.

Précisions sur les sources

Les données sur les tensions

- Pour le calcul des tensions structurelles sur dix ans (2005-2014), les données utilisées sont celles des demandes d'emploi enregistrées (DEE) et des offres d'emploi enregistrées (OEE) par Pôle emploi. La tension moyenne sur dix ans est le rapport : $\text{moyenne(OEE)} / \text{moyenne(DEE)}$.
- Pour le calcul des tensions conjoncturelles en 2015, les données utilisées prennent en compte les offres diffusées par Pôle emploi, c'est-à-dire les offres déposées à Pôle emploi et les offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est dite « approchante ». Elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification. Le ratio de tension est calculé de la manière suivante : $(\frac{3}{4} \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\frac{1}{4} \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année 2015. Un métier est dit en tension conjoncturelle si ce ratio est supérieur ou égal à 0,75.

Les données sur les difficultés de recrutement

Deux sources exploitables au niveau régional ont été utilisées pour traiter la question des difficultés de recrutement : l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO 2016) et l'enquête 2015 de l'observatoire TEC (Tendance Emploi Compétence).

- L'enquête BMO est réalisée par Pôle emploi et le Crédoc. Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, le recours au personnel saisonnier ainsi que les difficultés envisagées. Les projets de recrutement concernent des créations de poste ou des remplacements (y compris les temps partiels). Les établissements interrogés sont des établissements relevant du secteur privé ; des établissements de zéro salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois ; des établissements du secteur agricole ; des établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...) et des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...). En revanche, l'enquête ne comprend ni les administrations de l'État (ministères...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...).
- L'enquête de l'observatoire TEC du Medef porte sur les projets de recrutement des entreprises, les emplois non pourvus et les besoins en compétences. Chaque trimestre, les établissements de un salarié et plus sont interrogés sur leurs recrutements du trimestre précédent, en CDI et CDD de six mois et plus et sur leurs intentions de recrutement pour le trimestre suivant. Le champ de l'étude est circonscrit au secteur concurrentiel, hors artisanat, particuliers employeurs, professions libérales et les trois fonctions publiques. Une consolidation annuelle des résultats est disponible pour chaque région pour l'année 2015 ; elle donne des informations régionales pour les métiers les plus significatifs.

Les données sur les offres d'emploi

Les données portent à la fois sur les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi en 2015 et sur les offres d'emploi clôturées par Pôle emploi en 2015. Les offres clôturées sont soit satisfaites (l'employeur a trouvé le candidat adéquat, par le biais de Pôle emploi ou non, ou bien l'offre a été clôturée automatiquement en cas d'absence de réponse de l'employeur adressée à Pôle emploi sur l'état d'avancement de son offre), soit annulées (annulation faute de besoin, cas d'une commande reportée ou annulée par exemple, annulation faute de candidat trouvé ou bien annulation en cas de recrutement en interne).

Les données sur la demande d'emploi

Elles concernent les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie ABC. Cette catégorie regroupe les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ou exerçant une activité réduite. Les données sont brutes, c'est-à-dire non corrigées des variations saisonnières, et en stock (au 31 décembre 2015).

Les données sur l'emploi

- La majorité des données sur l'emploi sont issues du recensement de la population (RP 2012) réalisé par l'Insee. Les données sont exploitées au lieu de résidence. Le RP prend en compte les situations mixtes ou intermédiaires comme celles des étudiants ou des retraités exerçant une activité professionnelle réduite. Ainsi, la population active occupée (ou population active ayant un emploi) comprend les personnes qui déclarent être dans l'une des situations suivantes :
 - exercer une profession (salariée ou non), même à temps partiel ;
 - aider une personne dans son travail (même sans rémunération) ;
 - être apprenti, stagiaire rémunéré ;
 - être chômeur tout en exerçant une activité réduite ;
 - être étudiant ou retraité mais occupant un emploi.
- Afin de disposer d'informations plus fines sur le diplôme détenu par les actifs en emploi (filière de formation du diplôme), l'« Enquête emploi en continu » (EE) réalisée par l'Insee a été utilisée. Pour faire des analyses au niveau régional, plusieurs années d'enquête ont été compilées (2008-2012).
- Enfin, les données sur les établissements employeurs (taille, secteur d'activité) sont issues du fichier-détail de l'Insee « DADS-grand format » de 2012. Elles ne concernent que l'emploi salarié.

Les données sur la formation

Elles sont issues de la base de données de l'ORM sur les effectifs en formation professionnelle (données collectées depuis plusieurs années auprès de différents organismes).

Formation initiale - voie scolaire :

Personnes inscrites en dernière année de formation professionnelle, qui préparent en 2013-2014 un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur, dans les voies scolaires publique ou privée sous contrat relevant de l'Éducation nationale, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère en charge de l'agriculture. Sont également intégrés les inscrits dans les écoles du secteur sanitaire et social. (Sources : EN-DEPP, Draaf, Drees)

Formation initiale - apprentissage :

Apprentis inscrits en dernière année de formation professionnelle dans un centre de formation par apprentissage (CFA) de la région PACA au 31.12.2013, préparant une certification des ministères en charge de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'agriculture, de la jeunesse et des sports, de la santé et des affaires sociales. (Source : Conseil régional)

Formation continue des demandeurs d'emploi :

Personnes ayant entamé une formation visant une certification professionnelle au cours de l'année civile 2013, dans le cadre :

- des Espaces territoriaux d'accès à la qualification (ETAQ) mis en œuvre par le Conseil régional PACA ;
- d'une action de formation conventionnée (AFC) financée par Pôle emploi PACA ;
- des formations dispensées par l'AFPA PACA au titre du « marché publics spécifiques » et financées par l'État (résidents outre-mer, militaires en reconversion, détenus, Français de l'étranger) ou dans le cadre de la demande individuelle financée par l'Agefiph et le Fiphfp et destinée à des travailleurs handicapés.

Les données sont exploitées au lieu de l'établissement de formation. (Sources : Conseil régional, AFPA, Pôle emploi)

Formation continue - contrats de professionnalisation :

Personnes ayant signé un contrat de professionnalisation, visant l'acquisition d'une certification professionnelle, avec une entreprise de la région PACA et enregistré par la Direccte PACA au cours de l'année civile 2013. Les données sont exploitées au lieu de l'établissement employeur. (Sources : Dares, Direccte)

Recensement de l'offre nationale de formation certifiante par métier :

Le recensement au niveau national des certifications, en cours de validité en 2013 et visant chacun des métiers observés, a été établi grâce à l'outil Certif Info. C'est un référentiel national de certifications. Il contient les certifications professionnelles (titres enregistrés sur demande au RNCP) ; les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État (enregistrés de droit au RNCP) ; les diplômes nationaux sans finalité professionnelle ; les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications reconnues par les branches professionnelles. En marge de ce référentiel, cet outil recense également les habilitations nécessaires à l'exercice de certaines professions (par exemple : FIMO, CACES...).

Pour caractériser ces formations, il utilise différentes nomenclatures métiers ou formations telles que le ROME, les NSF, les FAP... et permet le passage de l'une à l'autre.

Les données sur l'insertion

Deux sources ont été utilisées pour traiter de l'insertion professionnelle : une enquête sur le devenir de stagiaires de la formation professionnelle qualifiante (source : ORM) et un appariement *ad hoc* entre les données de Pôle emploi et les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) permettant de calculer un taux d'accès à l'emploi six mois après une formation (Source : Pôle emploi).

- L'enquête sur le devenir de stagiaires de la formation professionnelle qualifiante est réalisée par l'ORM. Elle porte sur le devenir de 7 100 stagiaires ayant suivi une formation professionnelle qualifiante de niveau CAP-BEP ou bac. Les formations concernées par cette enquête ont été financées par le Conseil régional PACA dans le cadre du Service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) et se sont achevées au printemps 2013. Ce suivi se déroule sur une période de trois années après la sortie de formation (les données présentes dans ce document concernent la deuxième année après la sortie de formation). Le champ étant restreint aux formations de niveau CAP-BEP ou bac, cette source n'a pas été exploitée pour tous les métiers (ceux exigeant uniquement un diplôme du supérieur par exemple).
- Le taux d'accès à l'emploi six mois après une formation concerne tous types de formations financées ou rémunérées par Pôle emploi (certifiantes ou non). Sont considérés comme ayant eu accès à un emploi au cours des six mois qui suivent la fin de leur formation les demandeurs d'emploi pour lesquels l'une au moins des situations suivantes est observée :
 - avoir déclaré une activité réduite de plus de 78 h (catégorie C) sans être en catégorie A ou B le mois suivant ;
 - être sorti des listes pour motif de reprise d'emploi déclarée ;
 - être en catégorie E* en fin de mois au cours des six mois ;
 - avoir une DPAE de plus d'un mois transmise à l'Urssaf ou à la MSA par un employeur (hors contrat de travail temporaire).

Afin de fiabiliser les résultats, ce taux a été exploité uniquement dans le cas des formations présentant un effectif d'au moins 50 personnes sur 12 mois glissants. L'exploitation de ce taux par métier est basée sur la mise en correspondance réalisée par Centre Inffo entre le thésaurus Formacode et le ROME.

* Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Quelques sigles

AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

BAFA : Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur

BEP : Brevet d'études professionnelles

BMO : Enquête Besoins en main-d'œuvre

BP : Brevet professionnel

BTP : Bâtiment, travaux publics

BTS(A) : Brevet de technicien supérieur (agricole)

CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

CCI : Chambre de commerce et d'industrie

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CFA : Centre de formation d'apprentissage

CHU : Centre hospitalier universitaire

CNAM : Conservatoire national des arts et métiers

CPRDFOP : Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles

CQP : Certificat de qualification professionnelle

CQPM : Certificat de qualification paritaire de la métallurgie

DADS : Déclaration annuelle des données sociales

Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DEE : Demande d'emploi enregistrée

DEFM : Demandeur d'emploi en fin de mois

DES : Demande d'emploi sortie

DFA : Direction de la formation et de l'apprentissage

Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DPAE : Déclaration préalable à l'embauche

Draaf : Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

Drees : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

DUT : Diplôme universitaire de technologie

EE : Enquête Emploi en continu

EN-DEPP : Éducation nationale - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

FAP : Famille professionnelle

FIMO : Formation initiale minimale obligatoire

Fiphfp : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Insee : Institut national de la statistique et des études économiques

MSA : Mutualité sociale agricole

NA : Nomenclature agrégée

NAF : Nomenclature d'activités française

NES : Nomenclature économique de synthèse

NSF : Nomenclature des spécialités de formation

OEE : Offres d'emploi enregistrées

PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles

PME : Petites et moyennes entreprises

RH : Ressources humaines

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

ROME : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

RP : Recensement de la population

SEE : Service statistiques, études et évaluations (Pôle emploi)

SESE : Service études, statistiques, évaluation (Direccte)

SPRFPA : Service public régional de formation permanente et d'apprentissage

TAM : Techniciens et agents de maîtrise

TEC : Tendances emploi compétence (observatoire)

TPE : Très petite entreprise (moins de dix salariés)

Urssaf : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

LES 54 MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN RÉGION PACA

8 Hôtellerie, restauration, alimentation  → Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors IAA) → Bouchers → Boulangers, pâtisseries → Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration → Cuisiniers → Chefs cuisiniers → Employés de l'hôtellerie → Serveurs de cafés restaurants	7 Commerce  → Employés de libre service → Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage → Télévendeurs → Attachés commerciaux → Représentants auprès des particuliers → Maîtrise des magasins → Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	6 Bâtiment, travaux publics (BTP)  → Ouvriers qualifiés des TP, du béton et de l'extraction → Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation → Techniciens et chargés d'études du BTP → Dessinateurs en BTP → Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres) → Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)
6 Santé, action sociale, culturelle et sportive  → Aides-soignants → Infirmiers → Autres professionnels paramédicaux → Éducateurs spécialisés → Professionnels de l'animation socioculturelle → Surveillants d'établissements scolaires	5 Maintenance  → Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique → Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment → Carrossiers automobiles → Mécaniciens et électroniciens de véhicules → Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	4 Transports, logistique et tourisme  → Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires → Conducteurs de transport en commun sur route → Conducteurs routiers → Responsables logistiques (non cadres)
4 Gestion, administration des entreprises  → Employés de la comptabilité → Agents d'accueil et d'information → Agents administratifs divers → Techniciens des services comptables et financiers	3 Informatique et télécommunications  → Techniciens d'étude et de développement en informatique → Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique → Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	3 Mécanique, travail des métaux  → Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal → Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons → Dessinateurs en mécanique et travail des métaux
2 Agriculture, marine, pêche  → Maraîchers, horticulteurs salariés → Viticulteurs, arboriculteurs salariés	2 Services aux particuliers et aux collectivités  → Agents de sécurité et de surveillance → Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	1 Banque et assurances  → Employés de la banque et des assurances
1 Industries de process  → Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	1 Communication, information, art et spectacle  → Artistes (musique, danse, spectacles)	1 Électricité, électronique  → Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique

