

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?

Tome 1 : domaines de la production et Tome 2 : domaines des services

Pourquoi certains métiers n'arrivent pas à recruter alors qu'il y a des personnes en recherche d'emploi ?

Comment lutter contre le chômage et satisfaire à la fois les entreprises et les demandeurs d'emploi ?

L'Observatoire régional des métiers a réalisé une vaste étude sur les métiers en tension avec la collaboration de Pôle emploi et des services études du Conseil régional et de la Direccte.

Sur les 54 métiers identifiés en tension structurelle sur 10 ans en région, **21 ont été jugés prioritaires** pour conduire une démarche d'analyse globale (liste ci-après). Des diagnostics ont été réalisés sur chacun de ces métiers afin d'identifier les différentes causes de difficultés de recrutement. Ils ont été pour la plupart enrichis puis validés par les acteurs économiques, ce qui renforce la dimension concrète des pistes d'action proposées.

Cette étude a pour but de :

- mettre à disposition des **diagnostics synthétiques et opérationnels** sur les métiers en tension ;
- pointer les principales **causes de difficultés de recrutement** ;
- proposer aux acteurs publics et socioéconomiques **des pistes d'action** susceptibles d'y remédier, qu'elles relèvent de l'offre de formation ou d'autres domaines.

Elle met en évidence les principaux facteurs de tension observés :

- la part importante d'offres d'emploi pour des missions ou des contrats de courte durée ;
- 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 ;
- le manque de candidats.

Elle propose des pistes d'action opérationnelles et complémentaires :

- améliorer la formation d'un point de vue qualitatif ;
- accroître le volume de formés ;
- développer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
- rénover les modalités de gestion des ressources humaines (GRH) ;
- accompagner le développement économique des entreprises ;
- favoriser l'attractivité des métiers et/ou des emplois ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Ces deux publications, [numéros 11 et 13](#) de la collection **Grand angle**, participent au travail réalisé par l'ORM pour apporter des réponses précises, rigoureuses et pédagogiques aux enjeux de l'emploi et de la formation dans notre région. Elles viennent enrichir l'un des axes stratégiques de l'ORM centré sur les métiers.

Vous trouverez ci-après des extraits synthétiques de ces deux publications.

INTRODUCTION

LA NOTION DE « MÉTIER »

À l'ORM, les « **Familles Professionnelles** » (FAP) sont utilisées de manière privilégiée pour l'analyse des métiers.

Pourquoi cette nomenclature ?

- Elle regroupe les professionnels qui font appel à des **compétences communes** sur la base de « gestes » professionnels proches.
- Elle concerne **l'activité des individus** et non celle de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Cette nomenclature est donc transversale aux secteurs d'activités économiques (même si les intitulés sont parfois voisins). Par exemple, les métiers du BTP peuvent aussi s'exercer dans les entreprises de services aux entreprises (dans le cadre de prestations d'ingénierie technique).
- Elle couvre la **totalité des métiers** (emploi salarié, non salarié ; secteur public ou privé ; ensemble des niveaux de qualification)
- C'est une nomenclature **officielle et nationale** (ministère du Travail).
- Elle permet d'observer sur un même périmètre **l'emploi et le marché du travail** (correspondance avec les PCS de l'Insee et les ROME de Pôle emploi).
- Elle comprend trois niveaux d'approfondissement : domaines professionnels (22 items) ; familles professionnelles (87 items) ; **métiers (225 items)**.
→ Ce dernier niveau a été privilégié dans la présente étude pour des questions d'opérationnalité.

LA NOTION DE « MÉTIER EN TENSION STRUCTURELLE »

C'est un métier qui présente un **déséquilibre entre offre et demande d'emploi qui dure dans le temps** (ici, dix ans).

Pour repérer ce déséquilibre, des données de Pôle emploi sont mobilisées. Elles concernent les offres d'emploi collectées (OEE) et les demandes d'emploi enregistrées (DEE) par ses services.

À partir de ces données, un ratio de tension (OEE/DEE) moyen sur dix ans est calculé, tous métiers confondus. Les métiers qui présentent un ratio supérieur à cette « moyenne » sont considérés en tension structurelle.

La tension qui perdure sur le marché du travail pour ces métiers est une **préoccupation pour de nombreux acteurs** impliqués dans le champ de l'emploi, de l'économie et de la formation parce qu'elle peut potentiellement présager d'un déficit de ressources humaines et de compétences mobilisables dans notre région, de difficultés de recrutement pour les employeurs voire d'emplois actuels ou à venir qui ne trouveraient pas preneur.

LE CONTEXTE ET LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Dans le prolongement de travaux conduits par l'ORM et la DR Pôle emploi sur les offres et emplois non pourvus, l'ORM est mandaté depuis 2016 par le Conseil régional et la Direccte sur trois niveaux d'intervention :

- **réaliser des diagnostics synthétiques et opérationnels** sur les métiers en tension, en particulier ceux dont la situation est jugée la plus préoccupante ;

- permettre d'**identifier des causes de difficultés de recrutement** ;
- **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 (accompagnement des entreprises en matière de gestion des ressources humaines, par exemple).

LES PARTENARIATS

Ce projet a été conduit 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.

Les collaborations se sont élargies avec la mise en place d'un **groupe d'experts techniques** composé du Service études évaluation (SEE) de **Pôle emploi**, du Service études statistiques évaluation (Sese) de la **Directe**, du Service ingénierie prospective et partenariats stratégiques (SIPPS) de la DEFA du **Conseil régional** et de l'**ORM**.

Enfin, quatre réunions successivement dédiées au BTP, à l'industrie/métallurgie, à l'artisanat et au commerce ont été organisées auprès **d'acteurs économiques, d'intermédiaires de l'emploi et d'acteurs de la formation**.

À signaler que la **Mission handicap** de l'ORM a contribué à ces réunions. Il s'agissait de veiller à la prise en compte des enjeux de maintien dans l'emploi et des perspectives de recrutement de travailleurs handicapés dans les métiers en tension (cf. encadré « La Mission handicap ORM et sa contribution »).

L'ensemble de ces démarches partenariales ont été menées dans le but de mobiliser et de confronter les expertises autour de cette question complexe et multifactorielle.

LA DÉMARCHE

Cette étude est l'aboutissement d'un processus en cinq grandes étapes :

1. Identification des métiers en tension structurelle

54 métiers sont concernés dans notre région (cf. schéma 2) : ils présentent **moins de deux demandeurs d'emploi pour une offre**. Plusieurs domaines professionnels ainsi que l'ensemble des niveaux de qualification sont touchés, avec une prépondérance notable des tensions sur les qualifications intermédiaires. En revanche, ces métiers renvoient à des cas de figure très variables en termes de volumes d'emploi : métiers à compétences rares ; métiers où la main-d'œuvre est importante...

Les tensions ont été hiérarchisées en trois niveaux d'intensité (**fortes, élevées** ou **modérées**) pour identifier les métiers pour lesquels la situation est potentiellement la plus difficile.

2. Identification partagée de métiers prioritaires en termes d'analyse

21 métiers ont été sélectionnés avec le groupe d'experts techniques sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs.

Ils présentent quantitativement des :

- tensions structurelles fortes ou élevées et des tensions conjoncturelles ;
- difficultés de recrutement exprimées par les employeurs ;
- projets de recrutement sur des contrats durables.

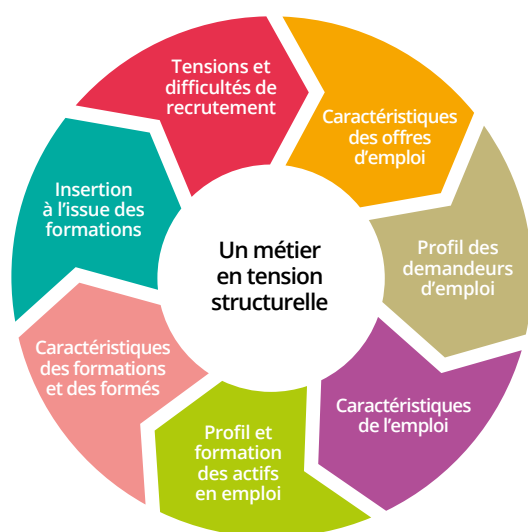
Ils renvoient également, d'un point de vue qualitatif, à des enjeux liés aux :

- qualifications intermédiaires et niveaux de formation requis pour occuper les postes ;
- maintien des métiers du secteur industriel ;
- développement de l'économie numérique ;
- transformations de la filière du commerce ;
- déploiement de l'économie verte ou du secteur sanitaire et social.

3. Réalisation d'un diagnostic approfondi pour chacun des 21 métiers

Cette étape est fondée sur la mise en œuvre d'une **méthode d'analyse innovante** portant sur plusieurs dimensions (fonctionnement du marché du travail, emploi, insertion, formation...), qui sont schématisées ci-dessous.

SCHÉMA 1 UNE ANALYSE MULTIDIMENSIONNELLE



Cette méthode permet d'**éclairer les spécificités des métiers** observés par rapport à l'ensemble des métiers de la région.

Grâce à l'utilisation de variables et d'indicateurs comparables entre les différentes dimensions, elle permet également d'appréhender la **diversité des désajustements potentiels** entre offres et demandes d'emploi ; profils des nouveaux entrants et des personnes en emploi ; « normes » des emplois et des offres, observées *via* la statistique publique...

UNE MULTIPLICITÉ DE SOURCES ET D'INDICATEURS MOBILISÉS

Un ensemble d'informations régionales (ou à défaut nationales) ont été systématiquement analysées, qu'il s'agisse de données chiffrées ou de résultats d'études.


Plus d'une **trentaine de sources** ont ainsi été mobilisées : statistiques du marché du travail, RP, DADS, Enquête emploi, BMO, enquête d'insertion, effectifs en formation, études prospectives... Elles impliquent de nombreux producteurs : Insee, Pôle emploi, Direccte, ORM, Conseil régional, Éducation nationale, Draaf, Drees, AFPA, Céreq, France Stratégie, Dares, observatoires prospectifs des métiers et des qualifications... C'est au final plus d'une **cinquantaine d'indicateurs** qui ont été exploités ou construits par l'ORM (*cf.* annexe).

4. Formulation de perspectives opérationnelles

Cette approche multidimensionnelle a facilité l'identification de causes de difficultés de recrutement et la formulation de pistes d'action susceptibles de réduire ces difficultés et les déséquilibres observés sur le marché du travail.

Observer l'ensemble des dimensions décrites ci-dessus a rendu aussi possible la proposition de **perspectives qui ne concernent pas uniquement la formation**. L'ensemble des perspectives a été approuvé par le groupe d'experts techniques.

5. Consolidation des diagnostics par l'expertise des acteurs et opérateurs de terrain

Enfin, pour plus de la moitié des métiers étudiés (cf. schéma 2), des entretiens collectifs ont été conduits sous la forme de *focus group* auprès d'acteurs publics (Éducation nationale, Conseil régional, DRDFE...) ; socio-économiques (organisations patronales, OPCA, syndicats professionnels, chambres consulaires, entreprises...) et opérateurs de terrain (missions locales, Pôle emploi, organismes de formation...). Ces entretiens et les techniques d'animation mises en œuvre ont permis de **consolider, de préciser voire d'enrichir les constats et les pistes d'action formulés** ainsi que de les rendre plus concrets pour les parties prenantes impliquées dans leur réalisation. Ces apports sont valorisés dans l'ensemble du document et sont repérables grâce à l'icône .

LA MISSION HANDICAP ORM ET SA CONTRIBUTION

Créée en 2000, commanditée par la délégation régionale de l'Agefiph, la Direccte et le Conseil régional, cette mission participe aux travaux d'études transversaux sur l'emploi et la formation conduits par l'ORM et ses partenaires. Elle porte également des projets *ad hoc*, visant à inscrire les travailleurs handicapés au cœur de la bataille pour l'emploi.

La mission a d'abord mobilisé, par l'intermédiaire de l'Agefiph, les données statistiques sur les effectifs de travailleurs handicapés dans les métiers en tension analysés : ces données, issues de la Déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH 2016), concernent les effectifs d'établissements de 20 salariés et plus, du secteur privé ou des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).

La thématique des conditions de travail, des risques professionnels, du maintien dans l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés a également été abordée au cours des quatre réunions organisées par l'ORM, ainsi que lors d'entretiens complémentaires auprès d'experts des filières BTP, industrie/métallurgie, artisanat et commerce.

Ces investigations donnent lieu à plusieurs encadrés présentant des enjeux en matière de santé au travail et des initiatives pour l'emploi des personnes handicapées développées dans quelques métiers en tension.

LES LIVRABLES


Plusieurs supports sont produits sur la thématique en fonction des besoins d'approfondissement et de problématisation.

- Un rapport d'étude complet en deux tomes, dans la collection « Grand angle » : le présent ouvrage (tome 2), relatif aux métiers des « domaines des services », et le tome 1 relatif aux métiers des « domaines de la production ».
- Des annexes détaillant les données analysées métier par métier.







Ces supports sont disponibles sur le site Internet de l'ORM : www.orm-paca.org.

Certains métiers sont également illustrés par des vidéos réalisées par la Cité des métiers de Marseille et de Provence - Alpes - Côte d'Azur.

SCHÉMA 2 LES 54 MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

 Réunion
partenariale

 Diagnostic

 <p>Hôtellerie, restauration, alimentation 8 métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	 <p>Commerce 6 métiers</p> <ul style="list-style-type: none">   • Employés de libre service (ELS) • Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage   • Télévendeurs   • Attachés commerciaux   • Représentants auprès des particuliers   • Maîtrise des magasins • Ingénieurs et cadres technico-commerciaux 	 <p>Bâtiment, travaux publics (BTP) 6 métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouvriers qualifiés (OQ) 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)
 <p>Santé, action sociale, culturelle et sportive 6 métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aides-soignants  • Infirmiers • Autres professionnels paramédicaux • Éducateurs spécialisés • Professionnels de l'animation socioculturelle   • Surveillants d'établissements scolaires 	 <p>Maintenance 5 métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouvriers qualifiés (OQ) de la maintenance en mécanique • Ouvriers qualifiés (OQ) polyvalents d'entretien du bâtiment • Carrossiers automobiles • Mécaniciens et électroniciens de véhicules  • Techniciens et agents de maîtrise (TAM) de la maintenance et de l'environnement 	 <p>Transports, logistique et tourisme 4 métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouvriers non qualifiés (ONQ) de l'emballage et manutentionnaires • Conducteurs de transport en commun sur route  • Conducteurs routiers • Responsables logistiques (non cadres)
 <p>Gestion, administration des entreprises 4 métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employés de la comptabilité • Agents d'accueil et d'information • Agents administratifs divers  • Techniciens des services comptables et financiers 	 <p>Informatique et télécommunications 3 métiers</p> <ul style="list-style-type: none">  • 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 	 <p>Mécanique, travail des métaux 3 métiers</p> <ul style="list-style-type: none">   • Ouvriers qualifiés (OQ) travaillant par enlèvement de métal   • Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons   • Dessinateurs en mécanique et travail des métaux
 <p>Agriculture, marine, pêche 2 métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maraîchers, horticulteurs salariés • Viticulteurs, arboriculteurs salariés 	 <p>Services aux particuliers et aux collectivités 2 métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agents de sécurité et de surveillance  • Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets 	 <p>Banque et assurances 1 métier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employés de la banque et des assurances
 <p>Industries de process 1 métier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autres ouvriers non qualifiés de type industriel 	 <p>Communication, information, art et spectacle 1 métier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artistes (musique, danse, spectacles) 	 <p>Électricité, électronique 1 métier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouvriers qualifiés (OQ) de l'électricité et de l'électronique

Source : ORM.

PRINCIPAUX FACTEURS DE TENSION ET PISTES D'ACTION

À l'issue des 21 diagnostics (présentés dans les tomes 1 et 2), plusieurs tendances se dégagent, tant du point de vue des constats que des perspectives opérationnelles qui en découlent.

DES FACTEURS DE TENSION FRÉQUEMMENT OBSERVÉS

Les problématiques qui suivent sont communes à plusieurs métiers. Chacune d'elles est illustrée par la liste (non exhaustive) des métiers les plus emblématiques.

- **La part importante d'offres d'emploi pour des missions ou des contrats de courte durée**

Ce constat renvoie à la précarité ou à la saisonnalité des emplois proposés sur le marché du travail. Pour certains métiers, il peut également signaler (de manière connexe) la frilosité des entreprises à s'engager sur le long terme et leur volonté de tester les candidats avant embauche en CDI.

→ *Chaudronniers ; Cuisiniers ; Surveillants d'établissements scolaires...*

- **La difficulté des TPE à aller au bout du processus de recrutement, dans un contexte économique dégradé**

Cela concerne des métiers où de nombreuses offres d'emploi émanent de TPE et pour lesquels la part de projets abandonnés faute de besoin (par exemple, suite à une baisse d'activité) est importante.

→ *Dessinateurs en BTP ; Dessinateurs en mécanique et travail des métaux ; Ingénieurs en informatique ; Maîtrise des magasins ; TAM de la maintenance et de l'environnement...*

- **La transformation et la complexification du contenu des métiers et des compétences attendues**

Il s'agit de l'augmentation du niveau de technicité et/ou de la multiplication des tâches à mener à bien pour occuper un poste. Ces transformations s'appliquent à de nombreux métiers étudiés.

→ *Chaudronniers ; Dessinateurs en BTP ; Représentants auprès de particuliers ; Télévendeurs...*

- **L'élévation du niveau de formation requis**

Ce constat apparaît souvent en complémentarité du précédent et constitue une traduction factuelle de l'adaptation des exigences des entreprises à ces transformations.

→ *Ingénieurs en informatique ; Métiers de la métallurgie ; Métiers du BTP ; Techniciens des services comptables...*

- **Le manque d'expérience des candidats**

Ce constat est un corollaire du précédent, les employeurs favorisant souvent les profils expérimentés et rapidement opérationnels pour faire face à ces transformations. Dans les ETI ou les grandes entreprises, certains de ces métiers sont alimentés par la promotion interne. Cette stratégie est rarement envisageable dans les petites structures.

Ce constat interroge par ailleurs les possibilités d'accès au marché du travail, pour les jeunes notamment, afin de pouvoir acquérir l'expérience qui leur fait défaut. L'accroissement d'un tel phénomène pourrait à moyen terme entraîner une désaffection des jeunes vis-à-vis de métiers dans lesquels ils peinent à s'insérer.

→ *Dessinateurs en mécanique et travail des métaux ; Infirmiers ; TAM de la maintenance ; Techniciens en informatique ; Techniciens et chargés d'études du BTP...*

• Le manque de candidats

Contre toute attente, ce facteur est rarement une cause première de tension. En effet, la volumétrie des personnes en formation (mesurée sur la dernière année de formation, c'est-à-dire celle pour laquelle les effectifs sont les plus susceptibles de se porter sur le marché du travail) est souvent conséquente pour ces métiers. Pour autant, dans quelques cas, force est de constater que le déficit de formés, combiné à celui de demandeurs d'emploi, est tel que le renouvellement de la main-d'œuvre apparaît compromis.

→ *Bouchers ; Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets...*

DES PISTES D'ACTION COMPLÉMENTAIRES POUR REMÉDIER EFFICACEMENT AUX TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Face à cette problématique multifactorielle, la formation ne peut constituer une solution unique et plusieurs leviers doivent être activés conjointement.

• Améliorer la formation d'un point de vue qualitatif

Cette piste est très souvent préconisée et peut susciter une intervention sous différents angles : adapter (aux besoins actuels et à venir) les contenus de formation, le niveau des certifications, les modalités pédagogiques (développement de l'alternance, des formations continues d'adaptation aux postes ou de remise à niveau...) ; renforcer l'accessibilité des dispositifs de formation à différents publics (équilibre ou priorisation de dispositifs selon les métiers)...

→ *Métiers de l'informatique ; Métiers de la métallurgie ; Métiers du BTP ; Métiers du commerce ; TAM de la maintenance ; Techniciens services comptables et financiers...*

• Accroître le volume de formés

Intervenir sur la formation d'un point de vue quantitatif s'avère moins souvent nécessaire qu'attendu. Néanmoins certains métiers présentent un équilibre fragile qui incite à la vigilance (s'agissant notamment de l'attractivité des formations) quand d'autres connaissent déjà une situation critique sur ce plan.

→ *Bouchers ; Conducteurs routiers ; Dessinateurs en mécanique et travail des métaux ; Métiers du BTP ; Ouvriers de l'assainissement ; OQ travaillant par enlèvement de métal...*

• Développer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

Ce levier est crucial, notamment pour les TPE-PME, pour anticiper les changements en matière de renouvellement de la main-d'œuvre ; d'évolutions techniques, réglementaires ou organisationnelles de leurs métiers et donc des compétences requises pour les exercer...

→ *Bouchers ; Conducteurs routiers ; Infirmiers ; Métiers de l'informatique ; Métiers du BTP ; Techniciens des services comptables...*

- **Rénover les modalités de gestion des ressources humaines (GRH)**

Cet axe d'amélioration est également fondamental. Il vise à maintenir les compétences et leur potentiel d'évolution dans l'entreprise, en particulier celles qui constituent le socle indispensable à son bon fonctionnement (compte tenu des coûts financiers et humains engendrés par un fort *turnover*). Il concerne différents publics ou étapes de la trajectoire professionnelle des salariés : fidéliser la main-d'œuvre intérimaire ou en CDD (notamment dans le cadre d'un recours intensif à ce type de missions ou de contrats) ; insérer et intégrer les jeunes recrutés (*via* l'alternance ou les contrats aidés) ; maintenir en emploi les travailleurs seniors (*via* la formation continue)...

→ *Boulangers-pâtisseries ; Bouchers ; Cuisiniers ; Infirmiers ; Surveillants d'établissements scolaires...*

- **Accompagner le développement économique des entreprises**

Cet axe concerne en particulier les TPE-PME. Celles-ci sont fragilisées par le contexte économique instable et de plus en plus concurrentiel. Faute d'outils adéquats, elles peinent à anticiper ou à maintenir le flux d'activités. Cet enjeu est souvent associé à l'accompagnement des entreprises sur le plan RH.

→ *Chaudronniers ; Dessinateurs en mécanique ; Métiers du BTP...*

- **Favoriser l'attractivité des métiers et/ou des emplois**

Ce levier joue sur deux niveaux : améliorer les conditions de travail réellement proposées, d'une part ; rénover la connaissance du métier et de sa réalité (compte tenu de la perception erronée ou datée du public), d'autre part.

→ *Bouchers ; Boulangers ; Cuisiniers ; ELS ; Infirmiers ; Ingénieurs informatique ; Ouvriers de l'assainissement ; Métiers de l'industrie/métallurgie ; Télévendeurs...*

- **Sécuriser les parcours professionnels**

Les diagnostics ont aussi permis d'identifier des métiers où certains publics se voient marginalisés sur le marché du travail : seniors, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes peu ou pas diplômées... Maintenir leur employabilité, *via* la formation continue ou des perspectives d'emplois durables, constitue un enjeu économique et sociétal en particulier dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

→ *Chaudronniers ; Métiers de l'informatique ; Métiers du commerce ; Ouvriers de l'assainissement ; OQ par enlèvement de métal ; Surveillants d'établissements scolaires ; TAM de la maintenance ; Technicien des services comptables...*

Au-delà de ces grandes tendances transversales, chaque métier révèle des spécificités, ce qui conforte la nécessité d'un travail approfondi par métier.

PRÉVENTION DES INAPTITUDES, EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : SIX ENJEUX CLEFS

Les enjeux de santé et sécurité au travail invitent à penser conjointement stratégie d'insertion des travailleurs handicapés et stratégie de prévention de la désinsertion des salariés confrontés aux risques professionnels, en mobilisant les outils adaptés afin de maintenir compétences et performance à leur niveau optimal.

1. Améliorer l'appareil statistique sur l'emploi des travailleurs handicapés

Les données issues de la DOETH révèlent de faibles volumes d'emplois dans les 21 métiers en tension analysés : de moins de dix à plus de 70 travailleurs handicapés employés suivant les métiers, sauf pour l'employé de libre-service, qui totalise plus de 1 000 emplois. Ces faibles effectifs sont notamment à relier à la restriction du champ de la DOETH (établissements de plus de 20 salariés) alors que les métiers étudiés sont majoritairement présents dans les TPE (moins de 10 salariés). Afin d'effectuer une veille statistique par métiers et dans une perspective d'alerte sur les besoins de main-d'œuvre, l'appareil d'observation quantitative sur les travailleurs handicapés mérite d'être développé.

2. Redoubler d'efforts pour sécuriser le travail sur certains métiers

Certains postes aux premiers niveaux de qualification peuvent constituer des opportunités d'insertion pour les travailleurs handicapés, sous réserve d'amélioration des conditions de travail (grâce notamment aux nouvelles technologies) et d'accompagnement des entreprises (TPE en particulier).

→ *Employés de libre-service*

3. Faire connaître les bonnes pratiques d'intégration

Sur les territoires, acteurs de l'emploi et acteurs économiques peuvent s'inspirer d'initiatives conduites pour certains métiers en matière de parcours spécifiques d'intégration : pré-qualifications sur mesure (incluant découverte du métier, bilans de santé et stratégies d'adaptation), suivis pédagogiques qualifiants (individualisés et modulaires), emploi accompagné, etc.

→ *Télévendeurs*

4. Soutenir les évolutions vers des métiers à moindre pénibilité

Certains dispositifs sectoriels (HandiBTP) informent régulièrement les opérateurs effectuant manipulations à risque ou mouvements répétitifs sur les possibilités de se réorienter vers des métiers d'employés/techniciens en « back office », en accompagnant l'évaluation du projet (tests, bilans approfondis).

→ *Dessinateurs du BTP*

5. Sensibiliser aux démarches de qualité de vie au travail (QVT) pour éviter les *turnovers*

Des conditions de travail difficiles peuvent entraîner de fréquentes mobilités choisies ou subies. Face aux enjeux de rentabilité, certaines entreprises négligent ou ignorent les opportunités d'aides en « qualité de vie au travail et santé » (dont les accompagnements collectifs à destination des PME).

→ *Chaudronniers*

6. Encourager les mobilités ascendantes des travailleurs vieillissants

Dans l'artisanat, notamment, l'usure physique et les départs en retraite invitent à soutenir les évolutions de carrière des travailleurs vieillissants *via* des formations de tuteur/formateur, permettant une montée en qualification ; l'accompagnement de jeunes artisans à la reprise d'entreprise ou le soutien des nouvelles recrues en tant que maître d'apprentissage.

→ *Bouchers*

SYNTHÈSE DES ENJEUX ET PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

TABLEAU 1 MÉTIERS EN TENSION DU DOMAINE DE LA PRODUCTION

Techniciens et chargés d'études du BTP (B6Z71)	<p>Insertion professionnelle et acquisition d'expérience</p> <p>→ Faciliter l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience professionnelle, notamment pour les jeunes.</p>	<p>Développement économique et GRH</p> <p>→ Accompagner, sur le volet RH ou économique, les entreprises artisanales et les TPE du secteur du bâtiment (ainsi que leurs sous-traitants) et contribuer ainsi au maintien de leur activité.</p> <p>→ Aider à la création ou à la reprise d'entreprise.</p>	<p>GPEC et offre de formation</p> <p>→ Veiller au maintien voire au développement du volume de formés.</p> <p>→ Développer l'offre de formation (initiale et continue) sur des niveaux supérieurs au bac, pour accompagner les évolutions technologiques et l'élévation des compétences.</p>
Dessinateurs en BTP (B6Z72)	<p>Développement économique et GRH</p> <p>→ Accompagner, sur le volet RH ou économique, les entreprises prestataires de services en architecture et ingénierie (en particulier les TPE).</p>	<p>Sécurisation des parcours et formation des actifs</p> <p>→ Éviter l'obsolescence des compétences techniques des salariés et des demandeurs d'emploi, dans un contexte d'évolution des technologies et des organisations du travail (demande de polyvalence, travail en mode collaboratif...).</p>	<p>GPEC et offre de formation</p> <p>→ Développer (dans des volumes modérés) l'offre de formation initiale et continue, notamment sur du niveau bac + 2.</p>
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (D1Z41)	<p>Attractivité du métier et formation</p> <p>→ Développer modérément l'offre de formation initiale par le biais de l'apprentissage.</p>	<p>Problématiques de GRH</p> <p>→ Accompagner les TPE du secteur industriel, notamment en termes de fidélisation de la main-d'œuvre.</p> <p>→ Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires (actions de remise à niveau, de perfectionnement...).</p>	<p>GPEC</p> <p>→ Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (départs à la retraite) et l'évolution des compétences.</p>
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons (D2Z40)	<p>Développement économique et GRH</p> <p>→ 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).</p>	<p>Sécurisation des parcours et formation des actifs</p> <p>→ Développer le niveau de compétences et de spécialisation des salariés et des demandeurs d'emploi, et éviter l'obsolescence des compétences techniques.</p> <p>→ Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires via la formation continue.</p>	<p>Insertion professionnelle et acquisition d'expérience</p> <p>→ Maintenir l'offre de formation sur le niveau bac, notamment par le biais de l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), afin de faciliter l'acquisition d'une expérience professionnelle.</p>
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux (D6Z71)	<p>Développement économique et GRH</p> <p>→ Accompagner, sur le volet RH et économique, les entreprises du secteur de l'ingénierie et des études techniques (en particulier les TPE).</p>	<p>Insertion professionnelle et acquisition d'expérience</p> <p>→ Faciliter l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience professionnelle, notamment pour les jeunes dans l'enseignement supérieur (contrats aidés, contrats en alternance...).</p>	<p>GPEC et offre de formation</p> <p>→ Maintenir voire développer l'offre de formation (dans des volumes modérés) en facilitant la poursuite d'études (bac + 3) et la spécialisation afin de prendre en compte les évolutions techniques et technologiques.</p>

<p>Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (G1Z70)</p>	<p>Insertion professionnelle et acquisition d'expérience</p> <p>→ Faciliter, notamment pour les jeunes, l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience professionnelle.</p>	<p>GPEC et offre de formation</p> <p>→ Maintenir un fort volume de personnes en formation sur les niveaux bac et bac + 2, notamment en renforçant la filière de formation « Formations industrielles ».</p>	<p>Développement économique et GRH</p> <p>→ Accompagner les TPE sur le volet RH ou économique (au cas par cas selon le secteur employeur). → Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires (actions de remise à niveau, perfectionnement...).</p>
<p>Bouchers (S0Z40)</p>	<p>Attractivité du métier et formation</p> <p>→ Développer modérément l'offre de formation initiale et continue par le biais de l'alternance.</p>	<p>Problématiques de GRH</p> <p>→ 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 des jeunes et maintien dans l'emploi des seniors).</p>	<p>GPEC</p> <p>→ Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (départs à la retraite et création d'emplois) et les reprises d'entreprise.</p>
<p>Boulangers, pâtisseries (S0Z42)</p>	<p>Problématiques de GRH</p> <p>→ 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 des jeunes, maintien dans l'emploi des seniors, promotion salariale, évolution de carrière).</p>	<p>GPEC et formation</p> <p>→ Accompagner les évolutions économiques et organisationnelles du métier (stratégie commerciale, délégation de responsabilités, compétences accrues en marketing et gestion...).</p> <p>→ Anticiper la reprise ou la création d'entreprise.</p> <p>→ Renforcer la professionnalisation de l'ensemble des actifs, salariés et non salariés, voire la qualification (de niveau bac).</p>	<p>Attractivité du métier de « boulanger »</p> <p>→ Maintenir voire développer le volume de formés en boulangerie via l'apprentissage.</p> <p>→ Valoriser les innovations techniques en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de l'attractivité du métier de boulanger, notamment en direction des femmes et des jeunes.</p>
<p>Cuisiniers (S1Z40)</p>	<p>Problématiques de GRH</p> <p>→ 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 des jeunes, maintien dans l'emploi des seniors, promotion salariale, évolution de carrière).</p>	<p>Attractivité du métier et formation</p> <p>→ Maintenir l'offre de formation sur des volumes importants et sur des niveaux CAP-BEP et bac.</p>	<p>GPEC</p> <p>→ Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (mobilité professionnelle, <i>turnover</i> et création d'emplois).</p> <p>→ Sécuriser les parcours professionnels des saisonniers, par le biais de la formation continue (notamment en intersaison ou entre deux contrats) ou des groupements d'employeurs.</p>
<p>Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets (T4Z62)</p>	<p>Sécurisation des parcours et formation des actifs</p> <p>→ Sécuriser les parcours professionnels des actifs et maintenir leur employabilité pour anticiper les effets des mutations économiques et organisationnelles dans le public comme dans le privé.</p>	<p>GPEC et offre de formation</p> <p>→ Renforcer la professionnalisation des actifs, l'offre de formation et sa lisibilité (parcours qualifiants permettant d'acquérir polyvalence et spécialisation...) pour accompagner les évolutions réglementaires et sociétales.</p>	<p>Attractivité du métier et conditions de travail</p> <p>→ Valoriser le développement technologique en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de l'attractivité du métier.</p>

SYNTHÈSE DES ENJEUX ET PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

TABLEAU 1 MÉTIERS EN TENSION DU DOMAINE DES SERVICES

<p>Conducteurs routiers (J3Z43)</p>	<p>Problématiques de GRH</p> <ul style="list-style-type: none"> → Accompagner les TPE-PME sur le plan RH, en faveur de la fidélisation de la main-d'œuvre et de la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires. 	<p>GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> → Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (du aux départs à la retraite) et les besoins en recrutement (dus à la reprise de l'activité économique). 	<p>Attractivité du métier et formation</p> <ul style="list-style-type: none"> → Développer modérément l'offre de formation en alternance sur du niveau CAP-BEP (voire bac) pour sécuriser les trajectoires professionnelles en lien avec les évolutions du métier (informatique embarquée, véhicule autonome, relation clientèle...).
<p>Techniciens des services comptables et financiers (L4Z81)</p>	<p>GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> → Anticiper l'accroissement des besoins de main-d'œuvre à venir, dans un cadre législatif en constante évolution. 	<p>Insertion professionnelle et acquisition d'expérience</p> <ul style="list-style-type: none"> → 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. 	<p>Sécurisation des parcours et formation des actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> → Sécuriser les parcours professionnels des actifs, en particulier des seniors, et maintenir leur employabilité pour ce métier en constante évolution (réglementaire, recours à l'informatique...).
<p>Techniciens d'étude et de développement en informatique (M1Z80)</p>	<p>Insertion professionnelle et acquisition d'expérience</p> <ul style="list-style-type: none"> → Faciliter l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience professionnelle, pour les jeunes en formation dans l'enseignement supérieur comme pour les autres publics visés par les politiques d'inclusion dans le numérique. 	<p>Développement économique et GRH</p> <ul style="list-style-type: none"> → Accompagner, sur le volet RH ou économique, les entreprises du secteur informatique et contribuer ainsi au maintien de leur activité, sensible à la conjoncture. 	<p>Sécurisation des parcours et formation des actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> → Accroître l'effort de formation continue en direction des salariés pour accompagner l'évolution des compétences liées à l'économie numérique. → Faciliter la montée en compétence de ces techniciens afin d'accéder au métier d'ingénieur.
<p>Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques (M2Z90)</p>	<p>GPEC et offre de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> → Maintenir un fort volume de formés et une offre de formation diversifiée, pour répondre aux besoins de main-d'œuvre actuels et à venir. → Faire évoluer l'image du métier et les conditions de travail (salaire, horaires...) pour attirer les femmes, les jeunes, et les maintenir sur le territoire régional. 	<p>Sécurisation des parcours et formation des actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> → Accompagner l'évolution des compétences liées à l'économie numérique et accroître l'effort de formation continue pour éviter l'obsolescence des compétences (maintien dans l'emploi). 	<p>Développement économique et GRH</p> <ul style="list-style-type: none"> → Accompagner, sur le volet RH ou économique, les TPE prestataires de services en conseil informatique.
<p>Employés de libre-service (R0Z60)</p>	<p>GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> → Accompagner davantage l'évolution des exigences, liée notamment aux nouveaux modes de consommation (clients mieux informés et plus exigeants) et au développement du commerce multicanal. → Assurer une montée en compétence (polyvalence, animation de vente, merchandising...) des actifs en emploi et des demandeurs d'emploi. 	<p>Problématiques de GRH et d'amélioration des conditions de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> → Faire évoluer les conditions de travail et les perspectives d'évolution dans le secteur afin de pérenniser et de fidéliser la main-d'œuvre. 	<p>Attractivité du métier et sécurisation des parcours des actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> → Développer l'attractivité du métier en sécurisant les parcours professionnels des actifs saisonniers du commerce via la formation continue, la VAE (notamment hors temps de travail, en intersaison ou entre deux contrats) ou les groupements d'employeurs.
<p>Télévendeurs (R1Z67)</p>	<p>Attractivité du métier et conditions de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> → Poursuivre l'amélioration des conditions de travail (postes, organisation et mode de gestion du travail). → Faire évoluer l'image de ce métier en transformation. 	<p>Sécurisation des parcours et formation des actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> → Sécuriser les parcours professionnels des salariés, dans un contexte d'évolution des compétences (relation client, techniques de vente, nouvelles technologies...). 	<p>Insertion professionnelle et acquisition d'expérience</p> <ul style="list-style-type: none"> → Favoriser la poursuite d'études pour les diplômés du bac (diversifier les possibilités d'insertion dans les secteurs les plus exigeants en termes de formation). → Faciliter l'acquisition d'une expérience professionnelle par le biais de l'alternance, en formation initiale ou continue.

<p>Attachés commerciaux (R2Z80)</p>	<p>Sécurisation des parcours et formation des actifs</p> <p>→ Sécuriser les parcours professionnels des actifs, notamment des seniors, et maintenir leur employabilité pour anticiper les effets des mutations économiques (conjoncture instable, concurrence accrue, évolution des compétences liées à la politique « orientée client »).</p>	<p>Insertion professionnelle et acquisition d'expérience</p> <p>→ Faciliter, notamment pour les jeunes diplômés, l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience professionnelle (très recherchée par les employeurs).</p>	<p>GPEC et offre de formation</p> <p>→ Adapter l'offre de formation (dispositifs, niveau, volume) aux besoins des entreprises et au développement présent et à venir de l'emploi.</p> <p>→ Renforcer les formations de niveau bac + 2, en développant notamment l'apprentissage.</p>
<p>Représentants auprès des particuliers (R2Z83)</p>	<p>Sécurisation des parcours et formation des actifs</p> <p>→ Anticiper les mutations économiques, organisationnelles et technologiques du commerce (conjoncture instable, concurrence accrue, évolution des compétences liées à la politique « orientée client ») et accompagner les actifs vers une transition professionnelle.</p>	<p>GPEC et offre de formation</p> <p>→ Adapter l'offre de formation (dispositifs, niveau, volume) aux besoins des entreprises.</p> <p>→ Renforcer les formations de niveau bac + 2, en développant notamment l'apprentissage en direction des jeunes.</p>	
<p>Maîtrise des magasins (R3Z80)</p>	<p>Développement économique et GRH</p> <p>→ Accompagner sur le volet RH et économique les entreprises prestataires du commerce (PME spécialisées dans les activités associées), sensibles aux aléas de la conjoncture et en déficit d'attractivité (en lien avec des conditions d'emploi peu favorables).</p>	<p>GPEC et offre de formation</p> <p>→ Accompagner les évolutions économiques et organisationnelles du métier (professionnalisation de la stratégie commerciale vis-à-vis de la concurrence, coordination des stratégies « cross canal »,...).</p> <p>→ Diversifier l'offre de formation régionale (formations professionnalisantes, CQP, voire certifications de niveau bac...) tout en maintenant les formations existantes (propices pour accéder à des postes d'encadrement).</p>	
<p>Infirmiers (V1Z80)</p>	<p>Problématiques de GRH et d'attractivité</p> <p>→ 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 établissements hospitaliers à forte technicité.</p>	<p>GPEC</p> <p>→ Anticiper l'accroissement des besoins de main-d'œuvre à venir, dans un cadre législatif en évolution et avec des contraintes budgétaires fortes qui pèsent sur l'augmentation des quotas.</p> <p>→ Prévoir le report d'une partie conséquente des besoins de main-d'œuvre des établissements hospitaliers vers d'autres services et structures (Ssiad, Ehpad, services de santé de proximité...).</p> <p>→ Anticiper la transformation des organisations du travail et la nouvelle répartition des tâches entre les professionnels de santé.</p>	
<p>Surveillants d'établissements scolaires (V5Z84)</p>	<p>Sécurisation des parcours et formation des actifs</p> <p>→ Favoriser les mobilités professionnelles dans la perspective d'un emploi plus stable (sensibilisation et accompagnement des professionnels dès l'entrée dans le métier).</p>	<p>GPEC et offre de formation</p> <p>→ Anticiper les flux d'emploi générés par la mise en œuvre des politiques publiques relatives notamment à l'inclusion des élèves en situation de handicap et au développement de fonctions diversifiées (assistant pédagogique, animations dans les centres de documentation, animation des activités informatiques...).</p> <p>→ Anticiper l'accroissement des normes de sécurité et de gestion de crise applicables dans les écoles et établissements scolaires (plan Vigipirate...).</p>	