

Synthèse résultats d'enquête Métiers en tension

Bourgogne-Franche-Comté

Enquête 2019-2020

octobre 2020



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



CONTEXTE

Selon l'INSEE, la Bourgogne-Franche-Comté compte 2 783 000 habitants au 1^{er} janvier 2020. Elle se classe ainsi au 11^e rang des 13 régions métropolitaines, devant Centre-Val de Loire et Corse et au 12^e rang par sa densité, 58 habitants au km², devant la Corse.

Entre 2012 et 2020, le nombre d'habitants diminue, compte-tenu d'un solde naturel nul et d'un solde migratoire négatif.

En termes de niveau de formation, la proportion des personnes âgées de 15 ans à 64 ans n'ayant aucun diplôme ou au plus un BEPC, brevet des collèges s'élève à 21,5 % contre 20,3 % en France métropolitaine. L'écart est encore plus marqué pour celles possédant un CAP-BEP : leur proportion est de 31 % contre 26,1 % au niveau national. La région Bourgogne-Franche-Comté se singularise par sa forte proportion de diplômés de niveau V (CAP-BEP) et sa moindre part de diplômés du supérieur.

En termes d'économie régionale, la région est marquée par une surreprésentation des secteurs industriel et agricole au détriment des secteurs du commerce, des transports et des services. La structure sectorielle de l'emploi de la région influe logiquement sur la qualification des actifs en emploi. Ainsi, le niveau de qualification des actifs en emploi en Bourgogne-Franche-Comté

est plus faible qu'au plan national. L'emploi salarié diminue en région entre 2007 et 2018 alors qu'il croît au niveau national (-6,5% en région contre +2,8% en France métropolitaine).

Par ailleurs, bien que le taux de chômage soit plus faible en région qu'à l'échelle nationale, les transformations sociétales impactant les organisations et le travail, les mutations économiques, et une dynamique du marché du travail local difficile à appréhender avec de fortes disparités territoriales, contraignent les entreprises à constamment adapter leurs besoins en compétences. Il en demeure des difficultés de recrutement sur certains métiers.

La réponse à ces difficultés structurelles ou conjoncturelles de recrutement pour les entreprises constitue un des enjeux du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Sa déclinaison régionale, le Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC), est élaborée autour de trois axes dont celui de "Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective" dans lequel s'inscrivent les travaux sur les métiers en tension.

OBJECTIF

L'objectif de ce document est d'identifier une liste de métiers "dits en tension", complémentaire à celles proposées par certains acteurs, en caractérisant les facteurs explicatifs de ces tensions. En complément, l'identification des besoins en compétences immédiats et de moyen terme doit permettre d'alimenter la réflexion en matière d'élaboration de formation régionale.



AVERTISSEMENTS DE LECTURE

”
Afin de répondre aux objectifs précités, le groupe de travail a diffusé une enquête auprès des acteurs économiques du territoire, de décembre 2019 à mars 2020 : OPCO, organisations professionnelles patronales, Pôle emploi, missions locales, APEC, APECITA, ANEFA, chambres consulaires, pôles de compétitivité, etc. (cf. annexe en fin de document)

Au regard des contraintes organisationnelles (réorganisation effective des OPCO début 2020) et de la crise sanitaire début 2020, l'ensemble des destinataires (branches professionnelles, OPCO, entreprises, etc.) n'ont pas toujours eu les moyens de répondre au questionnaire. Certains secteurs se sont fortement mobilisés (hôtellerie-restauration) mais d'autres sont absents (administration publique, enseignement, artisanat, banques et assurances). Les réponses ne portent donc pas sur l'ensemble des métiers potentiellement en tension et les éléments qualitatifs recueillis ne sont pas exhaustifs.

Au total, plus de 140 personnes ont répondu au questionnaire et, parmi les 212 réponses exploitables, 163 métiers ont été cités (métiers ROME ou appellations métiers appartenant pour partie aux métiers ROME).

DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES SUR L'IDENTIFICATION DES MÉTIERS EN TENSION

Pour actionner des leviers en matière d'offre de formation afin de mieux répondre aux besoins des entreprises, il est nécessaire, en amont, d'identifier les métiers en tension ainsi que les formations qui alimentent ces métiers. En effet, l'élaboration d'un référentiel métier, grâce aux exemples de tâches décrites, permet, entre autres, d'éclairer le référentiel de compétences de la formation sous-jacente par des éléments concrets en adéquation avec les réalités du terrain et l'évolution des métiers.

Cependant, l'identification des métiers n'est pas aisée dans la mesure où il existe de multiples nomenclatures métiers. En effet, aux familles de métiers de la DARES permettant de lier les professions et catégories socio-professionnelles de L'INSEE et le référentiel des métiers ROME de Pôle emploi, s'ajoutent les référentiels métiers des branches professionnelles et chaque entreprise identifie également des "métiers" dont les compétences requises peuvent varier d'un employeur à l'autre.

Prenons l'exemple du métier de tractoriste relevé en tension en 2018 dans l'enquête PRIC. Ce métier souffre toujours de difficultés de recrutement dans notre région. Cependant, plusieurs intitulés métiers cités s'en rapprochent : conduite d'engins d'exploitation agricole et forestière, tractoriste, ouvrier viticole tractoriste et ouvrier viticole. Quel que soit le référentiel utilisé pour citer le métier, nous n'avons pas pu recueillir, dans l'enquête, des éléments sur les activités demandées. À ce titre, la définition exacte du métier en tension, à savoir les tâches qu'il recouvre restent floues, et l'identification des besoins d'adaptation de l'offre de formation l'est en conséquence.

En outre, un même métier peut être exercé dans différents secteurs d'activité mais l'enquête ne permet pas de lier le métier en tension à un secteur en particulier (exemple de la conduite d'engins dans le milieu agricole ou forestier). Enfin, le niveau de qualification est également une question importante dans la définition du métier (un cuisinier peut avoir, par exemple, différents niveaux de qualification). Le questionnaire PRIC a abordé la notion de qualification des métiers en tension mais les résultats obtenus ne permettent pas de l'exploiter de manière cohérente.

Ainsi, pour compléter ces résultats, un travail plus qualitatif pourrait être proposé, par famille de métiers (lorsqu'il existe des problématiques d'adaptation de l'offre de formation aux besoins des entreprises), en identifiant plus finement les activités et les compétences sous-jacentes des métiers en tension.

¹ Les recrutements ne font pas tous l'objet d'annonce ou de publicité. Ainsi Pôle emploi estime à 6 % la part des offres d'emploi qu'il collecte dans les déclarations préalables à l'embauche dans le secteur de l'agriculture, à 13 % dans le commerce, à 17 % dans la construction, à 21 % dans l'industrie et à 13 % dans les services.



DÉFINITION

Selon Pôle emploi, un métier en tension est un déséquilibre, constaté par métier, entre offres et demandes d'emploi à travers les données collectées¹ à différents niveaux géographiques (national, régional, infra régional).

Dans le cadre de cette enquête, la définition retenue est élargie et peut être appréhendée à travers :

- Les difficultés de recrutements déclarés par les employeurs dans l'enquête BMO de Pôle emploi ;
- Les réponses de l'enquête des personnes contactées dans le cadre de l'enquête (cf. destinataires du questionnaire dans l'annexe en fin du document).

SOMMAIRE

**SECTEUR INDUSTRIE
HORS AGRO-ALIMENTAIRE**
6

**SECTEUR AGRICULTURE
ET INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE**
12

**SECTEUR BÂTIMENT
ET TRAVAUX PUBLICS**
16

**SECTEUR COMMERCE, TRANSPORT
ET AUTRES SERVICES**
20

SECTEUR HÔTELLERIE RESTAURATION
25

**SECTEUR SANTÉ HUMAINE,
ACTION SOCIALE
et Services aux personnes**
29

SECTEUR INDUSTRIE

HORS AGRO-ALIMENTAIRE

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE BMO

En Bourgogne-Franche-Comté, dans l'enquête BMO 2019, les entreprises citaient 32 familles de métiers du secteur de l'industrie parmi lesquelles un projet de recrutement sur deux était jugé difficile.

DOMAINE DE L'ÉLECTRICITÉ, ÉLECTRONIQUE

3 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique
- Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique
- Techniciens en électricité et en électronique



BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Auxerre, Beaune, Besançon, Chalon-sur-Saône, Joigny, Le Creusot, Montbard, Morteau et Sens

DOMAINE DE LA MÉCANIQUE, TRAVAIL DES MÉTAUX

8 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons
- Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique
- Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage
- Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal
- Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
- Régleurs
- Soudeurs
- Techniciens en mécanique et travail des métaux



BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Auxerre, Beaune, Joigny, Le Creusot, Morteau, Sens, Autun, Cosne-sur-Loire, Dijon, Dole, Lons-le-Saunier, Louhans, Mâcon, Montbéliard, Montceau-les-Mines, Saint-Claude et Vesoul.

DOMAINE DES INDUSTRIES DE PROCESS

8 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Agents qualifiés de laboratoire
- Autres ouvriers non qualifiés de type industriel
- Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques
- Autres ouvriers qualifiés en verre, céramique, métallurgie, matériaux de construction et énergie
- Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques
- Ouvriers non qualifiés en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction
- Pilotes d'installation lourde des industries de transformation
- Techniciens des industries de process



BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Le Creusot, Sens, Cosne-sur-Loire, Montbéliard, Saint-Claude, Vesoul, Besançon, Montbard, Digoïn, Gray, et Lure.

SECTEUR INDUSTRIE

HORS AGRO-ALIMENTAIRE - suite

DOMAINE DES MATÉRIAUX SOUPLES, BOIS, INDUSTRIES GRAPHIQUES

5 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition
- Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir
- Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
- Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
- Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir



BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Besançon, Joigny, Luxeuil, Montbard, Nevers

DOMAINE DE LA MAINTENANCE

6 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Carrossiers automobiles
- Mécaniciens et électroniciens de véhicules
- Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique
- Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique
- Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment
- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement



BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Besançon, Luxeuil, Montbard, Nevers, Autun, Avallon, Beaune, Chalon-sur-Saône, Dijon, Le Creusot, Louhans, Lure, Montceau-les-Mines, Morteau, Pontarlier, Sens

DOMAINE DES INGENIEURS ET CADRES DE L'INDUSTRIE

2 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité
- Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production



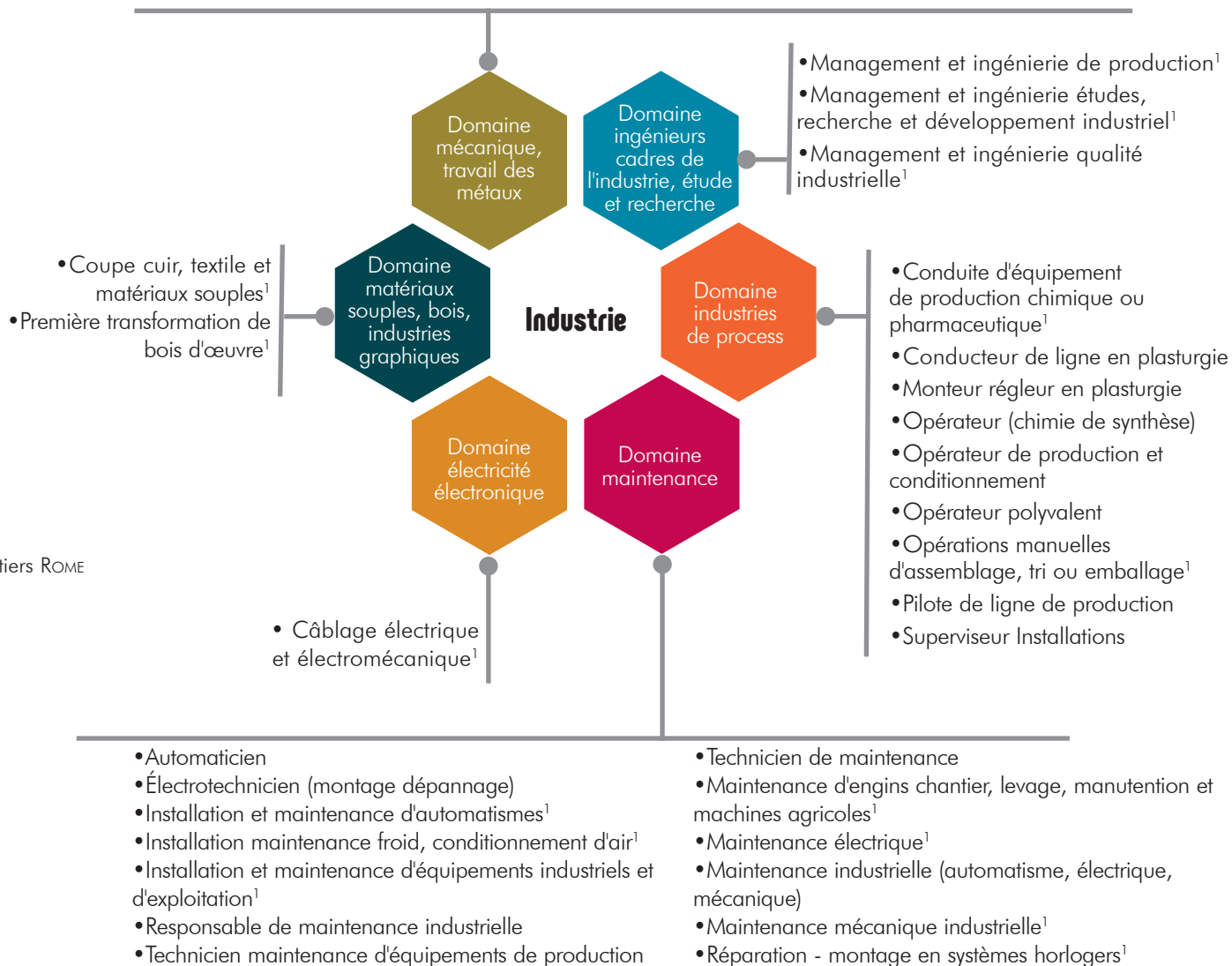
BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Dole, Montbéliard

Arborescence des métiers jugés en tension

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE PRIC-MÉTIERS EN TENSION

En complément de ces familles de métiers, 47 métiers ont été jugés en tension par les répondants de l'enquête PRIC et appartiennent pour partie aux familles de métiers précitées :

- Ajustement et montage de fabrication¹
- Outilleur mouliste
- Chaudronnerie - tôlerie¹
- Chef d'équipe - manager de terrain
- Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux¹
- Conduite d'équipement d'usage¹
- Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique¹
- Conduite d'installations industrielles¹
- Conduite de traitement d'abrasion de surface¹
- Conception et dessin produits mécaniques¹
- Dessinateur-projeteur en moules et outillages
- Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux¹
- Mécanique automobile¹
- Mécanicien véhicule industriel
- Réparation de carrosserie¹
- Réglage d'équipement de production industrielle¹
- Soudage manuel¹
- Soudeur / Chaudronnier
- Tourneur



¹ métiersROME

SECTEUR INDUSTRIE

HORS AGRO-ALIMENTAIRE - suite

Dans le secteur de l'industrie, parmi les métiers cités, sur les 41 citations, plus de 8 sur 10 mettent en avant des tensions structurelles élevées ou fortes quel que soit le domaine (maintenance, mécanique et travail des métaux, etc.). La moitié des répondants mentionnent également des tensions conjoncturelles couplées aux tensions structurelles. Ils l'expliquent par les départs en retraite, l'accroissement de certaines activités, les perspectives d'industrie du futur et la difficulté à trouver des candidats.

En termes de niveau de formation, seuls quelques métiers peuvent être accessibles à des personnes sans aucun diplôme ou des formations de niveau CAP. Le niveau Baccalauréat ou BTS est davantage attendu, quel que soit le domaine, pour accéder aux métiers en tension cités. Certains métiers peuvent également nécessiter des niveaux de formation plus élevés (Licence, Master) quel que ce soit le domaine.

PROSPECTIVE

Au cours des trois prochaines années, parmi les répondants, 8 sur 10 anticipent des tensions élevées voire très fortes compte-tenu de l'absence de perspective d'augmentation du nombre d'entrées en formation et d'une dynamique toujours positive d'embauche couplée à des départs en retraite.

La DARES met également en évidence de forts taux de renouvellement (postes à pourvoir rapportés aux effectifs par métier) sur la famille de métiers des techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques sur la période 2018-2022 en Bourgogne-Franche-Comté (400 postes à pourvoir). En outre, l'INSEE mettait également en évidence de fortes tensions conjuguant départs nombreux et croissance du métier en région pour les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance (2 490 départs entre 2016 et 2020) et d'ouvriers qualifiés des industries de process (2 053 départs entre 2016 et 2020).

SECTEUR INDUSTRIE

HORS AGRO-ALIMENTAIRE - suite

Par ailleurs, la moitié des répondants estiment que les métiers seront impactés par une transformation importante. Ce constat semble plus prégnant dans le domaine de la maintenance. Les transformations envisagées porteront sur :

INDUSTRIE DE PROCESS

- > Les évolutions liées au transfert des technologies sur les lignes de production et à l'utilisation d'outils numériques, y compris pour la formation
- > Les évolutions informatiques et robotiques

MAINTENANCE

- > L'industrie du futur (robotique et automatique)
- > Le développement de l'Internet des objets, des réseaux, des protocoles de communication, d'acquisition et de traitement d'images
- > Le développement des besoins de double compétences informatique-automatismes, de la technologie des réseaux, de l'architecture réseaux et informatique et de la vision et du traitement de l'image
- > Le travail collaboratif
- > L'évolution des technologies et des compétences associées
- > L'informatique industrielle
- > Le développement durable et l'environnement

MATÉRIAUX SOUPLES, BOIS, INDUSTRIES GRAPHIQUES

- > L'ergonomie

MÉCANIQUE, TRAVAIL DES MÉTAUX

- > L'arrivée de nouvelles technologies, nouvelles énergies (gaz, hydrogène, etc.), des systèmes autonomes de conduite
- > Les besoins en compétences sur l'industrie du futur
- > Le développement de la simulation, du calcul et liaison avec les autres systèmes informatiques de l'entreprise

INGÉNIEURS ET CADRES DE L'INDUSTRIE

- > Un renouvellement des façons de manager face aux nouvelles attentes des collaborateurs et au besoin de les faire monter en compétences.

Ces éléments issus de l'enquête s'inscrivent dans un contexte plus général d'évolutions organisationnelles et sociétales en cours. L'industrie doit faire face à de nombreux enjeux liés à la transition numérique, la transition écologique et aux exigences accrues en matière de qualité des produits, d'hygiène, de sécurité ayant des impacts sur l'évolution des métiers et des compétences.

SECTEUR INDUSTRIE

HORS AGRO-ALIMENTAIRE - suite

FACTEURS DE TENSION DES MÉTIERS ISSUS DE L'ENQUÊTE PRIC

- **Manque de connaissance et mauvaise image des métiers couplées à un manque de candidats**

L'ensemble des répondants constatent un manque de connaissance des métiers couplée souvent à une mauvaise image (29 citations sur 41). La quasi-totalité des répondants citent un manque de candidats et un manque d'expérience de ces derniers lors des recrutements (36 répondants sur 40).

- **Stabilité des contrats proposés mais des conditions de travail particulières**

Le recrutement se fait généralement en CDD ou en CDI devant l'alternance ou l'intérim. L'ensemble des répondants estiment que les CDD débouchent fréquemment sur un CDI. La moitié des répondants des domaines de la maintenance et de la mécanique et travail des métaux estiment que le recours à l'intérim est important sur ces métiers. Peu de répondants jugent que ces métiers ont un turnover élevé à l'exception de ceux du domaine de la maintenance (6 répondants sur 13). Les métiers cités présentent des conditions de travail particulières portant sur les horaires décalés, le travail de nuit pour certains métiers, l'exécution de tâches pénibles telles que le travail dans le bruit, la poussière ou le froid, l'exécution de tâches répétitives et parfois le port de charges lourdes.

- **Des contenus de formations globalement adaptés aux besoins mais peu de sortants**

Peu de répondants estiment que l'offre de formation initiale, continue ou en apprentissage ne correspond pas suffisamment aux besoins des entreprises. Cependant, le volume insuffisant de formés a été cité à de nombreuses reprises en lien sans doute avec le manque d'attractivité des métiers (conditions de travail et manque de connaissance des métiers). Il est à noter toutefois que certaines entreprises peuvent disposer parallèlement de nouvelles machines automatisées mais également de machines du parc vieillissant et que les compétences de maintenance doivent être adaptées en ce sens. Enfin, dans le domaine de la mécanique et le travail des métaux, les formations doivent intégrer des compétences en électronique en adéquation avec l'évolution technologique des véhicules.

SECTEUR AGRICULTURE ET INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE BMO

En Bourgogne-Franche-Comté, dans l'enquête BMO 2019, les entreprises citaient 8 familles de métiers du secteur de l'agriculture et de l'industrie agro-alimentaire, parmi lesquelles un projet de recrutement sur deux était jugé difficile.

DOMAINE DE L'AGRICULTURE

6 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Agriculteurs salariés
- Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers
- Éleveurs salariés
- Jardiniers salariés
- Maraîchers, horticulteurs salariés
- Viticulteurs, arboriculteurs salariés



BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Beaune, Montbard, Montbéliard, Besançon, Lons-le-Saunier, Decize, Nevers, Lure, Luxeuil, Gray, Saône-et-Loire, Autun, Digoin, Chalon-sur-Saône, Louhans, Sens, Joigny et Avallon.

DOMAINE DE L'AGRO-ALIMENTAIRE

2 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires
- Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires hors transformation des viandes

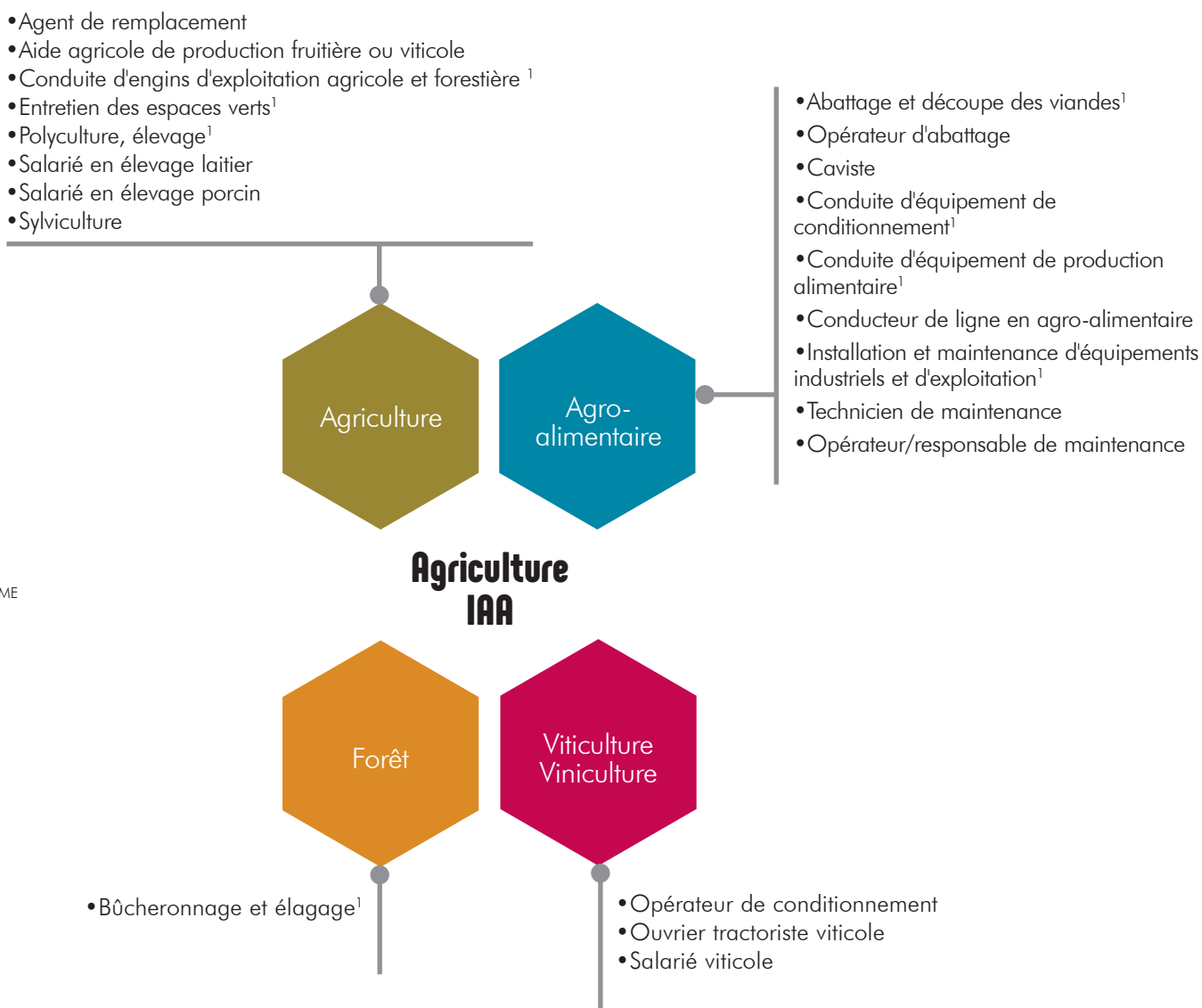


BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Besançon, Louhans, Joigny, Morteau, Pontarlier, Cosne-sur-Loire, Mâcon et Montceau-les-Mines.

Arborescence des métiers jugés en tension

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE PRIC-MÉTIERS EN TENSION

En complément de ces familles de métiers, 21 métiers ont été jugés en tension par les répondants de l'enquête PRIC et appartiennent pour partie aux familles de métiers précitées.



¹ métiers ROME

SECTEUR AGRICULTURE ET INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE - suite

Dans le secteur de l'agriculture, parmi les métiers cités, 90 % des citations indiquent des tensions structurelles élevées ou fortes. Un quart des métiers cités n'affichent à priori que des tensions structurelles (Aide agricole de production fruitière ou viticole, Polyculture-élevage, Sylviculture, Technicien de maintenance et Tractoriste). Les tensions conjoncturelles s'ajoutent aux autres métiers. Les difficultés de recrutement sont citées dans l'ensemble de la région.

En termes de niveau de formation, ces métiers sont accessibles aux niveaux inférieurs au CAP jusqu'au niveau Bac. Cependant certains métiers peuvent nécessiter des niveaux de formation plus élevés (niveaux Bac+2) notamment dans le domaine de la maintenance.

PROSPECTIVE

Au cours des trois prochaines années, les répondants anticipent des tensions qui vont perdurer : les départs en retraite, la concurrence entre les secteurs de l'industrie agro-alimentaire et l'industrie ainsi que la concurrence de nombreuses entreprises sur des métiers transverses comme la maintenance sont évoqués. Ces tensions sont modérées pour 5 métiers.

Les répondants estiment que 8 métiers sur les 21 cités seront impactés par des transformations qu'ils jugent quasi tous importantes. Ces évolutions portent sur la numérisation, la mécanisation et l'automatisation des lignes de production agro-alimentaires. Dans le milieu agricole ou viticole, les évolutions des technologies et des pratiques environnementales (changements climatiques, sociétaux...) auront également un impact. Plus globalement, ces réponses s'inscrivent dans un contexte plus général d'évolution des modes de consommation et de la demande sociétale. L'agriculture doit faire face à des enjeux liés à la transition numérique, à la transition écologique et également aux exigences de plus en plus fortes en matière de diversification de l'activité (agrotourisme, vente de proximité, circuits-courts, développement du bio, etc.).

SECTEUR AGRICULTURE ET INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE - suite

FACTEURS DE TENSION DES MÉTIERS ISSUS DE L'ENQUÊTE PRIC

- **Manque de connaissance et mauvaise image des métiers couplées à un manque de candidats**

La quasi-totalité des répondants constatent un manque de connaissance des métiers couplée à une mauvaise image du métier. L'ensemble des répondants citent un manque de candidats et un manque d'expérience de ces derniers lors des recrutements. Certains métiers nécessitent cependant du temps pour acquérir une maîtrise technique.

- **Recours fréquent à l'intérim dans l'agro-alimentaire et importance de l'emploi saisonnier dans l'agriculture**

Les contrats proposés lors des premiers recrutements sont des contrats en alternance ou des CDD. Ces derniers débouchent fréquemment sur des CDI et il y a très peu de temps partiel. Le domaine de l'agro-alimentaire se caractérise par un fort recourt à l'intérim et le domaine agricole et viticole par la fréquence de l'emploi saisonnier.

- **Conditions de travail particulières**

Le niveau de rémunération est conditionné au métier exercé et à l'environnement professionnel mais ne constitue pas forcément un frein à son exercice. Cependant, la concurrence des salaires semble prégnante entre les industries agro-alimentaires et les industries des secteurs de la métallurgie, la plasturgie ou la santé.

Toutefois, ce secteur est marqué par des conditions de travail particulières : exercice du métier dans le froid et/ou en extérieur, travail physique et parfois répétitif, des horaires décalés ou fractionnés ainsi que des déplacements fréquents dans le milieu agricole et du travail de nuit dans l'agro-alimentaire.

- **Peu de sortants et des propositions d'ajustement des formations aux besoins des entreprises**

Parmi les métiers cités, un tiers fait l'objet de remarques sur l'offre de formation en région. Pour trois métiers en particulier, l'offre de formation ne semble pas correspondre aux besoins des entreprises :

- Bûcheronnage et élagage
- Conduite d'équipement de production alimentaire
- Abattage et découpe des viandes

Les problématiques soulevées sur la formation initiale sont :

- L'absence de formation et leur localisation trop éloignée des entreprises
- Le besoin de pratique sur le terrain

En outre, le manque de candidats est récurrent quels que soient les métiers en tension cités, en lien sans doute avec le manque d'attractivité des métiers (méconnaissance ou manque de valorisation des métiers).

SECTEUR BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE BMO

En Bourgogne-Franche-Comté, dans l'enquête BMO 2019, les entreprises citaient 16 familles de métiers, au sein du secteur du bâtiment et des travaux publics, parmi lesquelles un projet de recrutement sur deux était jugé difficile.

16 FAMILLES DE MÉTIERS PARMIS LESQUELLES LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ÉTAIENT ENVISAGÉES :

- Charpentiers métal
- Chefs de chantier, conducteurs de travaux non-cadres
- Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics
- Couvreurs
- Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics
- Électriciens du bâtiment
- Maçons
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
- Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
- Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment
- Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
- Plombiers, chauffagistes
- Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés
- Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics



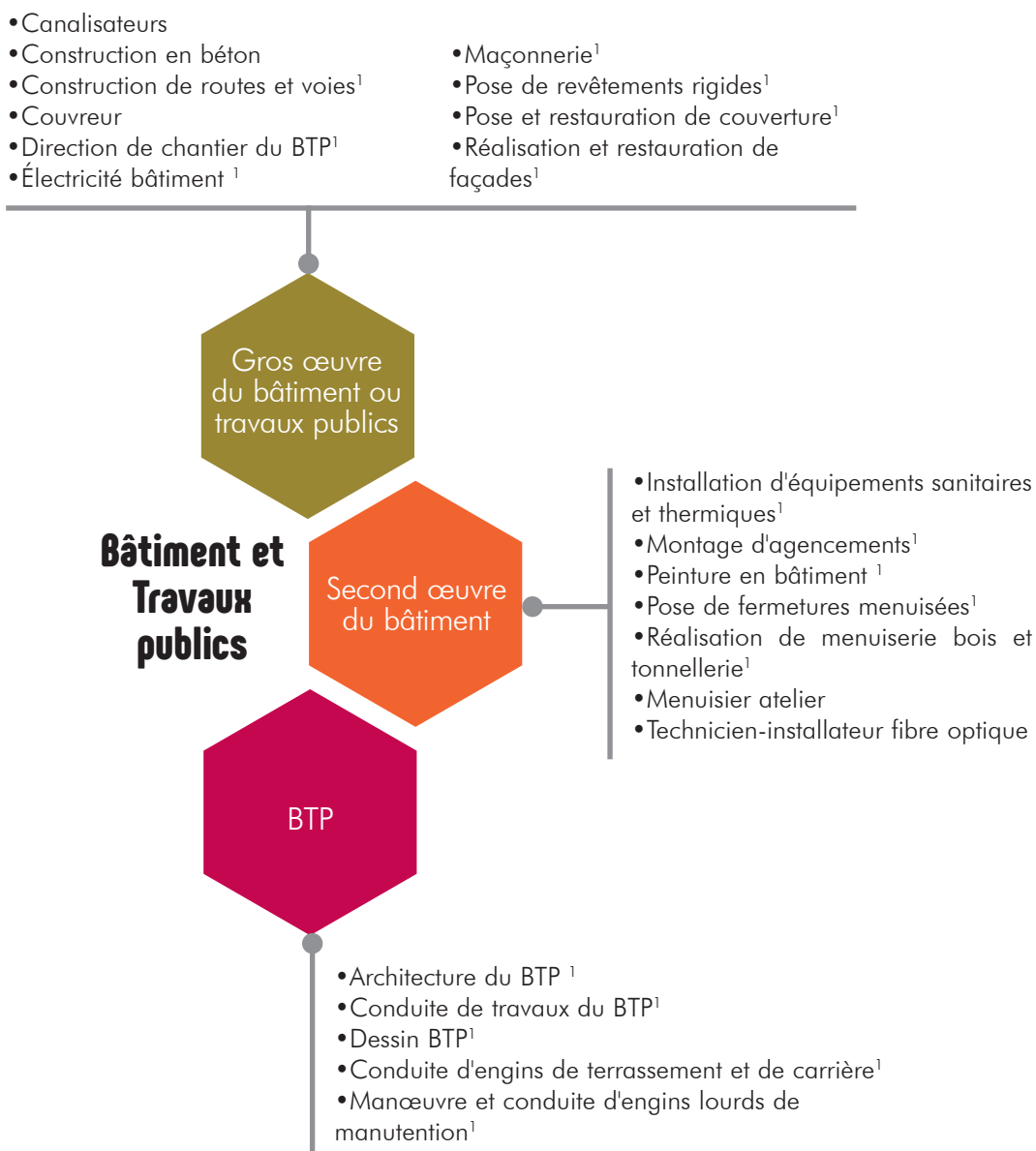
BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Tous les bassins d'emploi de la région sont concernés par ces difficultés à l'exception de ceux de Pontarlier, Lure et Joigny au sein desquels soit les projets de recrutement n'ont pas été mentionnés soit les tensions sont moindres.

Arborescence des métiers jugés en tension

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE PRIC-MÉTIERS EN TENSION

En complément de ces familles de métiers, 22 métiers ont été jugés en tension par les répondants de l'enquête PRIC et appartiennent pour partie aux familles de métiers précitées.

Il a par ailleurs été mentionné qu'il existait des difficultés de recrutement sur tous les métiers du bâtiment et des travaux publics sur l'ensemble des territoires de la région.



¹ métiers ROME

SECTEUR BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS - suite

Dans le secteur de la construction, parmi les métiers cités, 8 citations sur 10 mettent en avant des tensions structurelles élevées ou fortes. Trois métiers sur les neuf cités comme particulièrement en tension n'indiquent à priori que des tensions structurelles (Couvreur, Électricité bâtiment et Manoeuvre et conduite d'engins lourds de manutention). Les tensions conjoncturelles s'ajoutent aux autres métiers et peuvent être liées aux départs en retraite, à la mondialisation ou encore au déploiement de la fibre. Ces difficultés de recrutement sont citées sur l'ensemble de la région.

En termes de niveau de formation, les niveaux CAP jusqu'au niveau Baccalauréat sont requis pour accéder à ces métiers. Cependant certains métiers peuvent nécessiter des niveaux de formation plus élevés (niveaux Bac+2) notamment dans le domaine de la fibre.

PROSPECTIVE

Au cours des trois prochaines années, les répondants anticipent des tensions élevées voire très fortes pour les mêmes raisons qui sous-tendent les tensions conjoncturelles d'aujourd'hui. La DARES¹ met également en évidence de forts taux de renouvellement (postes à pourvoir rapportés aux effectifs par métier) sur la famille de métiers des conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics sur la période 2018-2022 en Bourgogne-Franche-Comté (800 postes à pourvoir). En outre, l'INSEE mettait également en évidence de fortes tensions conjuguant départs nombreux et croissance des métiers de techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics (1 939 départs entre 2016 et 2020 en région).

Par ailleurs, les répondants estiment que les métiers ne seront pas impactés par des transformations particulières. Des évolutions ont en effet déjà eu lieu au cours des dernières années, avec une évolution des compétences en matière de réglementation, outil numérique (BIM), management, droit du travail, droit des marchés et gestion des organisations. Cependant, les travaux menés par France Stratégie indiquaient des transformations à l'œuvre dans le secteur, à l'horizon 2020, qui devraient se traduire par une montée des qualifications requises dans les différents métiers du bâtiment et des travaux publics : nouvelles réglementations, innovations technologiques, utilisation de nouveaux matériaux, etc. En termes d'évolution de compétences, le numérique, et notamment la modélisation par maquette numérique (BIM), est la mutation la plus importante pour les travaux publics avec une stratégie à trouver pour l'ensemble des outils. L'économie verte impactera également les compétences des métiers de ce secteur.

¹PMQ DARES 2022
(calculs DARES à partir
des recensements de
2009 à 2014 et des
Métiers en 2022)

SECTEUR BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS - suite

FACTEURS DE TENSION DES MÉTIERS ISSUS DE L'ENQUÊTE PRIC

- **Mauvaise image des métiers et manque de candidat**

Les répondants estiment que l'ensemble des métiers cités sont connus mais constatent des problèmes d'image des métiers à l'exception de celui de technicien-installateur fibre optique. L'ensemble des répondants citent un manque de candidats et un manque d'expérience de ces derniers lors des recrutements. Certains métiers nécessitent du temps pour acquérir une maîtrise technique.

- **Pénibilité du travail**

Le recrutement en CDI est privilégié pour ces métiers mais le recours à l'intérim a été également cité comme une modalité d'entrée fréquente. Par ailleurs, les répondants mentionnent que le temps partiel ou l'emploi saisonnier ou encore le turnover sont très peu présents voire absents. Selon le métier exercé, le niveau de rémunération n'est également pas un frein à l'exercice du métier.

Cependant, ces métiers ont des conditions de travail particulières essentiellement liées aux nombres de déplacements, leur distance élevée et la dureté des missions (froid, chaleur, pénibilité physique...).

- **Des formations continues et en alternance adaptées aux besoins des entreprises**

Peu de répondants estiment que l'offre de formation n'est pas adaptée aux besoins des entreprises. Le volume de formés en électricité semble cependant être trop faible, en lien sans doute avec le manque d'attractivité des métiers (méconnaissance ou mauvaise image des métiers).

SECTEUR COMMERCE, TRANSPORT ET AUTRES SERVICES

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE BMO

DOMAINE DU COMMERCE

10 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Agents immobiliers, syndics
- Attachés commerciaux
- Caissiers
- Employés de libre-service
- Ingénieurs et cadres technico-commerciaux
- Maîtrise des magasins
- Représentants auprès des particuliers
- Télévendeurs
- Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage
- Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels



BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Auxerre, Besançon, Chalon-sur-Saône, Cosne-sur-Loire, Dijon, Dole, Gray, Lons-le-Saunier, Luxeuil, Mâcon, Montceau-les-Mines, Morteau, Pontarlier, Saint-Claude, Sens ainsi que le Territoire de Belfort.

DOMAINE DE LA GESTION ET ADMINISTRATION DES ENTREPRISES

4 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Agents administratifs divers
- Agents d'accueil et d'information
- Employés de la comptabilité
- Secrétaires bureautiques et assimilés



BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Décize et Gray

SECTEUR COMMERCE, TRANSPORT ET AUTRES SERVICES - suite

DOMAINE DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

7 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Conducteurs de transport en commun sur route
- Conducteurs de véhicules légers
- Conducteurs et livreurs sur courte distance
- Conducteurs routiers
- Employés des transports et du tourisme
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires
- Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention



BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Tous les bassins d'emploi de la région sont concernés par ces difficultés à l'exception de ceux de Gray et dans l'Yonne pour lesquels les tensions sont moindres (moins de 30 % des projets de recrutement jugés difficiles).

DOMAINE DE L'INFORMATIQUE ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

2 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques
- Techniciens d'étude et de développement en informatique



BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Les départements de la Nièvre et du Territoire de Belfort sont concernés par ces difficultés.

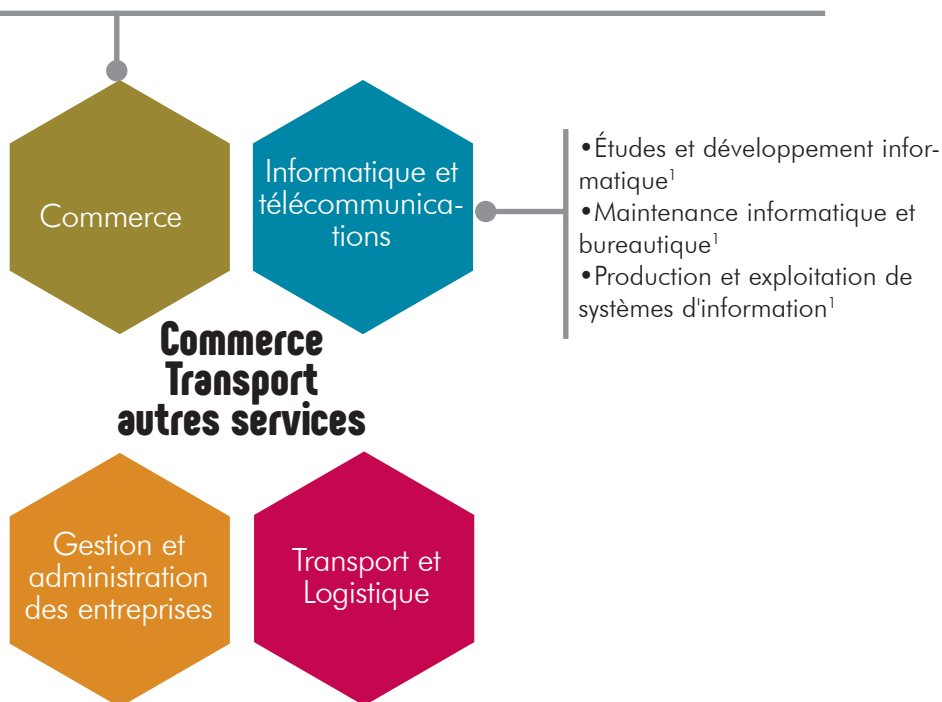
Arborescence des métiers jugés en tension

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE PRIC-MÉTIERS EN TENSION

En complément de ces familles de métiers, 32 métiers ont été jugés en tension par les répondants de l'enquête PRIC et appartiennent pour partie aux FAP précitées.

- Boucherie¹
- Boulangerie – viennoiserie¹
- Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie¹
- Direction de magasin de grande distribution¹
- Management/gestion de rayon produits alimentaires¹
- Manager de rayon
- Vendeur en produits frais
- Employé de libre-service

- Vente en décoration et équipement du foyer¹
- Relation commerciale grands comptes et entreprise¹
- Relation technico-commerciale¹
- Relation commerciale auprès de particuliers¹
- Relation commerciale en vente de véhicules¹
- Transaction immobilière¹
- Conseiller immobilier



- Études et développement informatique¹
- Maintenance informatique et bureautique¹
- Production et exploitation de systèmes d'information¹

¹ métiers ROME

- Direction administrative et financière¹
 - Assistant de direction
 - Défense et conseil juridique¹
 - Salarié(e) administratif(ive) viticole

- Conduite de véhicules sanitaires¹
- Transports sanitaires professionnels
- Ambulancier
- Intervention technique d'exploitation des transports routiers marchandises¹
- Conducteur routier de transport de marchandises
- Conduite de transport de marchandises sur longue distance¹
- Conduite de transport de particuliers¹
- Conduite de transport en commun sur route¹
- Conduite et livraison par tournées sur courte distance¹
- Magasinage et préparation de commandes¹

SECTEUR COMMERCE, TRANSPORT ET AUTRES SERVICES - suite

Dans les secteurs du commerce, du transport et de la gestion et l'administration des entreprises, parmi les métiers cités, 17 citations sur 23 indiquent des tensions structurelles élevées ou fortes. Moins de la moitié des répondants évoquent également des tensions conjoncturelles. Celles-ci semblent davantage identifiées dans le domaine du commerce et celui du transport-logistique.

Les causes des tensions conjoncturelles évoquées portent sur la structure de la pyramide des âges, l'augmentation de l'activité et la faible attractivité des métiers.

En termes de niveau de formation, peu de répondants recherchent des personnes sans aucun diplôme. Les niveaux Cap jusqu'au niveau Baccalauréat sont requis pour accéder à ces métiers. Cependant certains métiers peuvent nécessiter des niveaux de formation plus élevés comme par exemple la direction de magasin de grande distribution, le management de rayon ou le contrôle de gestion.

PROSPECTIVE

Au cours des trois prochaines années, 15 répondants sur 21 anticipent des tensions élevées voire très fortes pour les mêmes raisons qui sous-tendent les tensions actuelles (départs en retraite, augmentation de l'activité et faible attractivité des métiers). L'INSEE mettait également en évidence de fortes tensions conjuguant départs nombreux et croissance du métier en Bourgogne-Franche-Comté pour les métiers relatifs à la conduite de véhicules (6 032 départs entre 2016 et 2020). En outre, la DARES¹ met en évidence de forts taux de renouvellement (postes à pourvoir rapportés aux effectifs par métier) sur la famille de métiers des cadres commerciaux et technico-commerciaux la période 2018-2022 en Bourgogne-Franche-Comté (3 000 postes à pourvoir).

¹PMQ DARES 2022 (calculs DARES à partir des recensements de 2009 à 2014 et des Métiers en 2022)

Par ailleurs, seuls 5 répondants sur 17, dans le domaine du transport et de la logistique, anticipent une transformation des métiers. Elle porte sur l'utilisation du numérique et des nouvelles technologies ainsi que la gestion de données.

SECTEUR COMMERCE, TRANSPORT ET AUTRES SERVICES - suite

FACTEURS DE TENSION DES MÉTIERS ISSUS DE L'ENQUÊTE PRIC

- **Mauvaise image des métiers et manque de candidat**

Les répondants constatent un manque de connaissance des métiers quel que soit le domaine couplé parfois à une mauvaise image du métier. La quasi-totalité des répondants citent un manque de candidats couplé à un manque d'expérience de ces derniers lors des recrutements.

- **Stabilité des contrats proposés mais des conditions de travail particulières**

Le recrutement se fait généralement en CDD ou en CDI devant l'alternance ou l'intérim. Les répondants estiment que les CDD débouchent fréquemment sur un CDI. Les emplois saisonniers et le temps partiel sont peu utilisés mais le turnover est jugé important pour la moitié des répondants.

En outre, les métiers présentent des conditions de travail particulières portant sur les horaires (décalés et/ou fractionnés), le travail de nuit pour certains métiers, les déplacements nombreux et le port de charges lourdes ou la manutention dans le transport sanitaire.

- **Des contenus de formation globalement adaptés aux besoins mais peu de sortants**

Peu de répondants estiment que l'offre de formation initiale, continue ou en apprentissage ne correspond pas suffisamment aux besoins des entreprises. Le volume insuffisant de formés est mentionné quant à lui à plusieurs reprises. Ce constat doit être mis en relation avec le manque d'attractivité des métiers (conditions de travail et image des métiers).

Par ailleurs, certains répondants soulèvent la difficulté d'envoyer des salariés en formation notamment pour les entreprises de petites tailles.

SECTEUR L'HÔTELLERIE RESTAURATION

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE BMO

En Bourgogne-Franche-Comté, dans l'enquête BMO 2019, les entreprises citaient 7 familles de métiers, au sein du secteur de l'Hôtellerie-Restauration, parmi lesquelles un projet de recrutement sur deux était jugé difficile :

- Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration
- Cadres de l'hôtellerie et de la restauration
- Chefs cuisiniers
- Cuisiniers
- Employés de l'hôtellerie
- Maîtres d'hôtel
- Serveurs de cafés restaurants

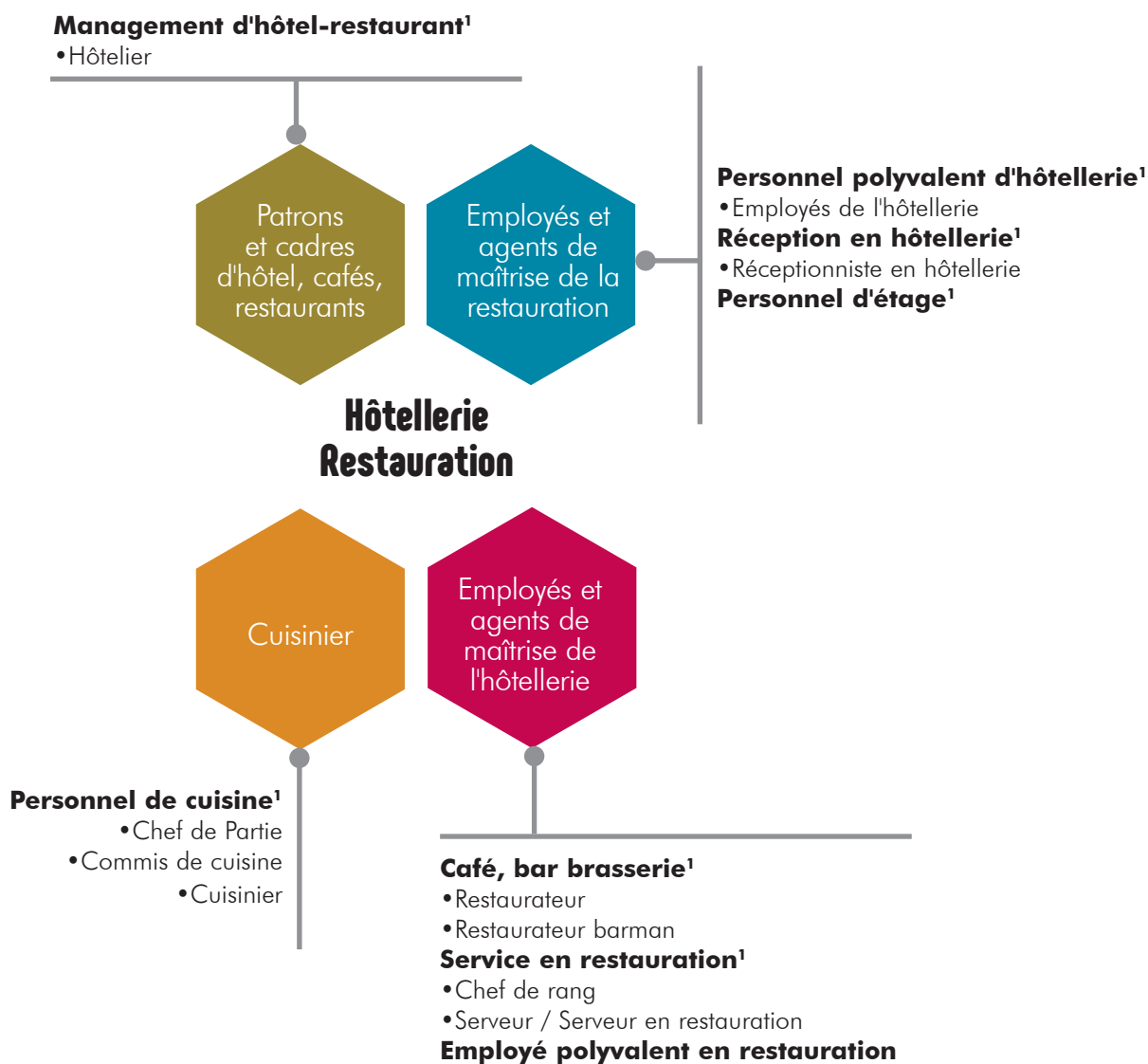


BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Beaune, Montbard, Montbéliard, Pontarlier, Lons-le-Saunier, Dole, Saint-Claude, Cosne-sur-Loire, Decize, Nevers, Luxeuil, Gray, Mâcon, Montceau-les-Mines, Louhans, Le Creusot, Sens, Joigny, Auxerre et Avallon.

Arborescence des métiers jugés en tension

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE PRIC-MÉTIERS EN TENSION

En complément de ces familles de métiers, 10 appellations métiers et 7 métiers ROME ont été jugés en tension par les répondants de l'enquête PRIC et appartiennent pour partie aux familles de métiers précitées.



¹ métiers ROME

SECTEUR HÔTELLERIE RESTAURATION

- suite

Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, parmi les métiers cités, 87 % des citations mettent en avant des tensions structurelles élevées ou fortes. Les représentants d'entreprises mentionnent également des tensions conjoncturelles alors que les entreprises ne sont pas unanimes sur ce sujet.

Les causes des tensions conjoncturelles évoquées portent sur la difficulté à garder les employés qualifiés (turnover, concurrence sur les salaires). Ces difficultés de recrutement sont citées dans l'ensemble de la région.

En termes de niveau de formation, peu de répondants recherchent des personnes sans aucun diplôme. Les niveaux CAP jusqu'au Baccalauréat sont requis pour accéder à ces métiers. Cependant certains métiers peuvent nécessiter des niveaux de formation plus élevés notamment dans le domaine de la gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique.



PROSPECTIVE

Au cours des trois prochaines années, les répondants anticipent des tensions élevées voire très fortes pour les mêmes raisons que celles évoquées aujourd'hui (conditions de travail particulières, faible attractivité des métiers, turnover, concurrence sur les salaires, etc.). La DARES¹ met également en évidence de forts taux de renouvellement (postes à pourvoir rapportés aux effectifs par métier) sur la famille de métiers des patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants sur la période 2018-2022 en Bourgogne-Franche-Comté (2 000 postes à pourvoir).

Par ailleurs, un peu plus d'un tiers des répondants estiment que les métiers seront impactés par des transformations. Pour ces derniers, elles portent sur l'application de nouvelles normes d'hygiène et de sécurité et l'utilisation du numérique (nouvelle machine, nouveaux logiciels).

¹PMQ DARES 2022 (calculs DARES à partir des recensements de 2009 à 2014 et des Métiers en 2022)

SECTEUR HÔTELLERIE RESTAURATION

- suite

FACTEURS DE TENSION DES MÉTIERS ISSUS DE L'ENQUÊTE PRIC

• Mauvaise image des métiers et manque de candidat

Les répondants constatent un manque de connaissance des métiers quel que soit le domaine, couplé parfois à une mauvaise image du métier. La quasi-totalité des répondants citent un manque de candidats couplé à un manque d'expérience de ces derniers lors des recrutements.

• Faible attractivité des métiers

Les répondants constatent des problèmes d'attractivité sur les métiers. 90 % d'entre eux évoquent un manque de candidats et presque autant citent également une expérience insuffisante de ces derniers lors des recrutements. Ils l'expliquent principalement par le niveau de rémunération (il existe des exceptions dans certains restaurants très haut de gamme pour les cuisiniers par exemple, mais ce sont des niches), par une méconnaissance ou une mauvaise image du métier ainsi que des conditions de travail particulières.

• Des conditions de travail peu favorables

Le recrutement se fait généralement en CDD ou en CDI devant l'alternance ou l'intérim. Plus de la moitié des répondants (15 répondants sur 24) estiment que les CDD débouchent fréquemment sur un CDI. En dehors de ces contrats, l'emploi saisonnier est récurrent pour 90 % des répondants. Par ailleurs, le recours fréquent au temps partiel est cité par moins de la moitié des répondants et le turnover est, quant à lui, jugé important pour la plupart des répondants (35 répondants sur 40).

En complément des particularités liées aux emplois proposés dans ce secteur, une des conditions particulières de travail porte sur les horaires (décalés et/ou fractionnés) ainsi que sur le travail de nuit pour certains métiers. Peu de répondants mettent en avant une pénibilité des tâches comme par exemple la gestion du stress, le port de charges lourdes et le piétinement.

• Des formations qui nécessitent parfois quelques ajustements

Peu de répondants estiment que l'offre de formation initiale, continue ou en apprentissage ne correspond pas suffisamment aux besoins des entreprises. Le volume insuffisant de formés est évoqué mais il pourrait être expliqué par le manque d'attractivité des métiers (conditions de travail et image des métiers). Certains souhaiteraient pouvoir disposer de formation en situation de travail pour éviter l'absence du salarié (dans les petites structures) ou que soient intégrées aux formations des informations générales sur le milieu professionnel dans lesquels les apprenants peuvent exercer, sur les conditions de travail (horaires décalés, fractionnés, en week-end) ainsi que sur les savoir-être indispensables.

Secteur Santé humaine, Action sociale, Services aux personnes et aux collectivités

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE BMO

En Bourgogne-Franche-Comté, dans l'enquête BMO 2019, les entreprises citaient 20 familles de métiers, dans les secteurs des services aux particuliers et aux collectivités, de la santé et l'action sociale, parmi lesquelles un projet de recrutement sur deux était jugé difficile.

DOMAINE DES SERVICES AUX PARTICULIERS ET AUX COLLECTIVITÉS

7 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Agents de sécurité et de surveillance
- Agents de services hospitaliers
- Agents d'entretien de locaux
- Aides à domicile et aides ménagères
- Coiffeurs, esthéticiens
- Employés de maison et personnels de ménage
- Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets



BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Tous les bassins d'emploi de la région sont concernés par ces difficultés à l'exception de ceux de Dijon, Montbard, Saint-Claude et Joigny au sein desquels soit les projets de recrutement n'ont pas été mentionnés soit les tensions sont moindres.

DOMAINE DE LA SANTE ET ACTION SOCIALE

13 familles de métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement étaient envisagées :

- Aides-soignants
- Autres professionnels paramédicaux
- Educateurs spécialisés
- Infirmiers
- Médecins
- Pharmaciens
- Professionnels de l'action sociale
- Professionnels de l'animation socioculturelle
- Spécialistes de l'appareillage médical
- Sportifs et animateurs sportifs
- Surveillants d'établissements scolaires
- Techniciens médicaux et préparateurs
- Vétérinaires

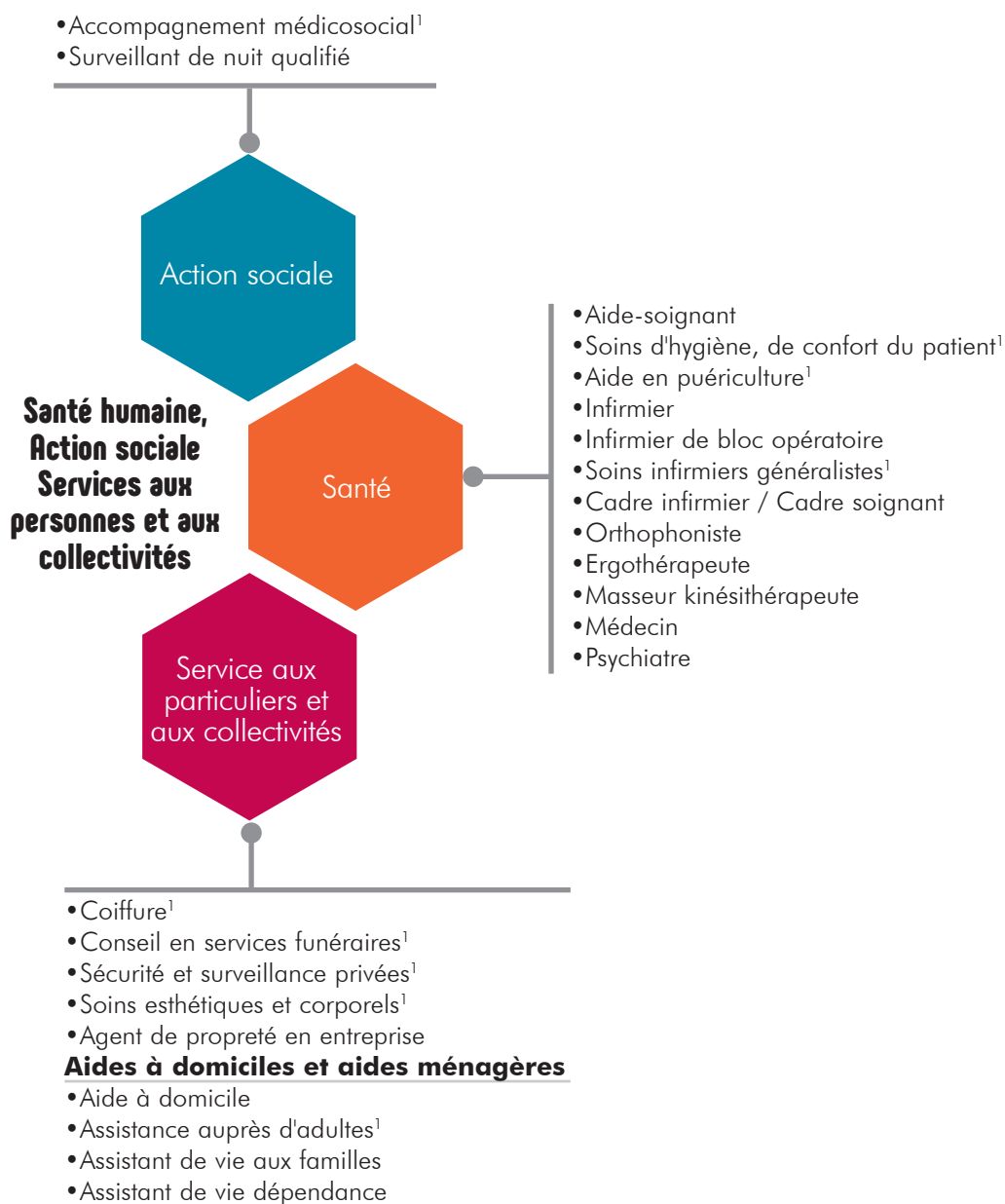


BASSINS D'EMPLOI CONCERNÉS > Tous les bassins d'emploi de la région sont concernés par ces difficultés à l'exception de ceux de Besançon, Lons-le-Saunier, Luxeuil, Mâcon, Chalon-sur-Saône, Montceau-les-Mines, Louhans, Le Creusot et Avallon au sein desquels soit les projets de recrutement n'ont pas été mentionnés soit les tensions sont moindres.

Arborescence des métiers jugés en tension

LISTE DES MÉTIERS DITS EN TENSION SELON L'ENQUÊTE PRIC-MÉTIERS EN TENSION

En complément de ces familles de métiers, 24 métiers ont été jugés en tension par les répondants de l'enquête PRIC et appartiennent pour partie aux familles de métiers précitées.



¹ métiers ROME

Secteur Santé humaine, Action sociale

Services aux personnes et aux collectivités - suite

Dans les secteurs des services aux particuliers et aux collectivités, de la santé et l'action sociale, parmi les métiers cités, la quasi-totalité des répondants indiquent des tensions structurelles élevées ou fortes. La moitié d'entre eux mentionne également des tensions conjoncturelles, le domaine de la santé et de l'action sociale étant davantage concerné.

En termes de niveau de formation, plusieurs métiers cités peuvent être accessibles à des personnes sans aucun diplôme ou avec des formations de niveau CAP. Le niveau Baccalauréat est également attendu pour accéder à quelques métiers. Cependant, certains métiers peuvent nécessiter des niveaux de formation plus élevés tels que les métiers de la rééducation, les infirmiers, etc

PROSPECTIVE

Au cours des trois prochaines années, 20 répondants sur 23 anticipent des tensions élevées voire très fortes compte-tenu de l'augmentation de certaines activités (exemple de l'aide à domicile) due au vieillissement de la population, des départs en retraite et du manque d'attractivité des métiers. La DARES¹ met également en évidence de forts taux de renouvellement (postes à pourvoir rapportés aux effectifs par métier) sur la famille de métiers des aides à domicile et aides ménagères et des coiffeurs, esthéticiens sur la période 2018-2022 en Bourgogne-Franche-Comté (respectivement 7 000 et 2 600 postes à pourvoir). En outre, l'INSEE soulignait également de fortes tensions conjuguant départs nombreux et croissance du métier en Bourgogne-Franche-Comté pour les métiers d'agents d'entretien (9 014 départs entre 2016 et 2020), d'aides à domicile et aides ménagères (4 400 départs estimés entre 2016 et 2020), d'assistantes maternelles (3 543 départs estimés entre 2016 et 2020) et de médecins et assimilés (2 784 départs entre 2016 et 2020).

Par ailleurs, 6 répondants estiment que les métiers seront impactés par des transformations. Elles porteront sur le besoin de polyvalence pour pallier la pénibilité de certaines tâches, sur le besoin de compétences en gériatrie et dans le domaine du numérique (maintien à domicile connecté par exemple).

¹PMQ DARES 2022
(calculs DARES à partir
des recensements de
2009 à 2014 et des
Métiers en 2022)

Secteur Santé humaine, Action sociale

Services aux personnes et aux collectivités - suite

FACTEURS DE TENSION DES MÉTIERS ISSUS DE L'ENQUÊTE PRIC

- **Mauvaise image des métiers et manque de candidats**

La totalité des répondants constatent une mauvaise image des métiers à l'exception de quelques-uns (telle que la coiffure), couplée parfois à un manque de connaissance de la part des jeunes et des actifs. L'ensemble des répondants citent un manque de candidats ainsi qu'un manque d'expérience lors des recrutements, notamment dans les services aux particuliers et aux collectivités (7 répondants sur 8).

- **Des conditions de travail peu attractives**

Le recrutement se fait généralement en CDD ou en CDI devant l'alternance. Les répondants estiment que les CDD débouchent fréquemment sur un CDI. Ils citent peu d'emplois saisonniers mais le recours fréquent au temps partiel et le turnover est jugé important (16 répondants sur 21).

En effet, les métiers présentent des conditions de travail particulières dues aux horaires (décalés et/ou fractionnés), au travail de nuit pour certains métiers, aux déplacements nombreux et au poids important des charges mentales et physiques.

- **Des contenus de formation globalement adaptés aux besoins mais peu de sortants**

Peu de répondants estiment que l'offre de formation initiale, continue ou en apprentissage ne correspond pas suffisamment aux besoins des entreprises. Dans le secteur des services aux personnes, un besoin a été exprimé sur les contenus des formations afin d'y intégrer la maîtrise des utilisations du matériel médicalisé et des approches relationnelles.

Le volume insuffisant de formés est mentionné quant-à-lui à plusieurs reprises. Ce constat doit être mis en relation avec le manque d'attractivité des métiers (conditions de travail et image des métiers).

SYNTHÈSE ET PISTES DE TRAVAIL

Au regard des contraintes organisationnelles (réorganisation effective des OPCO début 2020) et de la crise sanitaire début 2020, l'ensemble des destinataires (branches professionnelles, OPCO, entreprises, etc.) n'ont pas toujours eu les moyens de répondre au questionnaire. Les réponses ne portent donc pas sur l'ensemble des métiers potentiellement en tension. Certains acteurs ont fait également part de leurs difficultés à remonter des éléments quantitatifs et qualitatifs par manque d'outils régionaux. Le faible nombre de répondants par métier nous a parfois contraints à analyser les réponses à un niveau plus agrégé (secteur, domaine professionnel ou famille de métiers). Par ailleurs, la définition exacte du métier en tension, à savoir les tâches qu'il recouvre, restent parfois floues (multiplicité des référentiels métiers et langages différents entre acteurs).

En dépit des limites de cette enquête, ce travail apporte un premier éclairage sur l'analyse qualitative des métiers dits en tension en région :

- ▶ Les difficultés de recrutement ont des raisons multiples (attractivité du métier, conditions de travail, etc.) et les tensions sont de natures différentes ;
- ▶ L'appareil de formation régional semble correspondre aux besoins des entreprises. Toutefois, au niveau infra-régional, la question de l'adaptation des formations pourrait être requestionnée face aux besoins locaux des entreprises en termes de coloration de certains diplômes.

Ces éléments devraient être approfondis en requestionnant ces métiers compte-tenu de la crise sanitaire. Cependant, au regard des constats, les difficultés de recrutement inhérentes aux métiers et celles liées au marché du travail (rencontre de l'offre et la demande) mériteraient d'être analysées, tout comme les conditions dans lesquelles ces métiers sont exercés. De surcroît, un rapport du groupe Réseau emploi compétences et de France stratégie, paru en août 2017, analyse le lien entre les modes de gestion de la main-d'œuvre, les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises et l'impact de la formation sur l'accès et le retour à l'emploi. Ce rapport indique que les plans massifs de formation et l'élévation du niveau de diplôme ont abouti à une hausse régulière du nombre de demandeurs d'emploi inscrits en formation mais, qu'ils ont eu peu de prise sur le taux de chômage. Les conclusions préconisent ainsi aux acteurs institutionnels de sortir d'une logique adéquationniste axée sur le "tout formation" et d'intégrer dans leurs réflexions les spécificités des métiers et des secteurs d'activité, la manière dont ces métiers sont alimentés en candidats et la manière dont les employeurs cherchent à pourvoir leurs postes disponibles.

À la lumière de ces différents éléments et afin d'enrichir les derniers travaux de la DARES et de Pôle emploi, une nouvelle approche des métiers en tension est en cours d'élaboration. Elle se construit avec le Carif-Oref Centre Val de Loire (Gip Alfa Centre) et le SESE de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté. Cette nouvelle approche permettra de catégoriser les métiers selon le type de tension observée et d'identifier certains facteurs explicatifs.



ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE



Phasage

décembre 2019



janvier 2020



février-mars 2020



Destinataires du questionnaire

- 130 contacts directs : OPCO, organisations professionnelles patronales, Pôle emploi, ARML, APEC, APECITA, AANEFA, chambres consulaires, CRESS, chargés de missions sectoriels AER, CMQ, ex-MDE, Pôle de compétitivité, Clusters, DRAAF, DRJSCS, ARS et service Animation territoriale du Conseil régional.

- Les entreprises ont été sollicitées directement via leurs organisations professionnelles patronales.

- Les organisations professionnelles absentes en région ont été contactées directement par leur OPCO.



Retours du questionnaire

- Au total, plus de 140 personnes ont répondu au questionnaire
- 227 citations dont 212 exploitables (96 citations d'appellations métiers et 116 citations de métiers ROME)

RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE

- Certains secteurs ont répondu à l'enquête et se sont fortement mobilisés mais d'autres sont absents.
- Au total : 163 métiers ont été cités (métiers Rome ou appellations métiers appartenant pour partie aux métiers ROME).



Outil de diagnostic, de prospective, d'évaluation, d'aide à la décision et d'information au service des décideurs publics sur les champs de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle, Emfor Bourgogne-Franche-Comté est financé dans le cadre du contrat de plan État-Région 2015-2020.

Emfor Bourgogne-Franche-Comté est membre du réseau national des CARIF-OREF.

Siège
Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny
25000 **Besançon**
tél 03 81 25 52 25

Site de Dijon
Immeuble le Citadin
13 rue Auguste Frémiet
21000 **Dijon**
tél. 03 80 54 14 14

www.emfor-bfc.org
contact@emfor-bfc.org