

LES MÉTIERS EN TENSION EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

ÉTAT DES LIEUX, ÉVOLUTIONS ET FACTEURS DE TENSION

Date de publication : Juin 2023



GIP ALFA CENTRE-VAL DE LOIRE – ORFE

Directeur de publication : Christophe USSELIO LA VERNA

Responsable de la rédaction : Amandine FORMONT

Rédacteur : Céline FUNEL

Sommaire

01 Introduction

02 Les tensions sur le marché du travail régional en 2021

03 Les évolutions des tensions sur le marché du travail entre 2011 et 2021

04 Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers

- Quels sont les métiers en tension pour lesquels le lien emploi-formation est important ?
- Quels sont les métiers en tension pour lesquels le lien emploi-formation est plutôt faible ?

05 Synthèse et perspectives

06 Sources et méthodologie



Pour accéder aux données départementales, cliquer sur les liens ci-dessous

[Les tensions sur le marché du travail en 2021](#)



[Les facteurs de tensions sur le marché du travail en 2021](#)



01 - Introduction



LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES SONT AU CŒUR DE LA RELATION EMPLOI-FORMATION.

C'est sur les territoires qu'elles se manifestent, lieu où se mettent en place les dynamiques de l'emploi. Que ce soit par une approche par métiers, sectorielle, par filière économique ou territoriale, l'analyse des mutations économiques est une démarche globale et en continu, prenant appui sur des travaux d'études qui contribuent à la réflexion prospective.



GIP ALFA CENTRE-VAL DE LOIRE

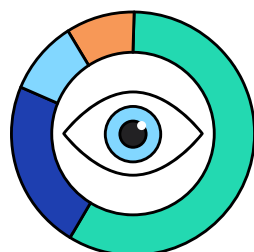
Dans le cadre de sa mission de service public de l'orientation et de la formation professionnelle et de son rôle d'interface au cœur des systèmes d'information des acteurs publics locaux et régionaux, le Carif-Oref Centre-Val de Loire fournit des éléments de connaissance et d'analyse utiles à la compréhension des phénomènes socio-économiques locaux. La finalité de ses travaux est de rendre compte des évolutions en matière de qualifications et de compétences pour construire une vision anticipatrice en matière de formation, en adéquation avec les besoins économiques des territoires.



L'ANALYSE DES TENSIONS À L'ŒUVRE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

C'est dans ce cadre que s'inscrit cette nouvelle publication portant sur l'analyse des tensions à l'œuvre sur le marché du travail en région Centre-Val de Loire. La présente publication, basée essentiellement sur une analyse quantitative, apporte une vision globale étendue à l'ensemble des métiers en tension forte ou élevée. Elle aborde successivement :

- Les tensions sur le marché du travail régional en 2021
- Les tensions sur le marché du travail régional entre 2011 et 2021
- Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers.



DATAVISUALISATION

Cette publication est complétée par une analyse des données au niveau départemental disponible via un outil de datavisualisation permettant de faciliter les comparaisons et dont les liens sont indiqués dans le présent document.

01 - Introduction

MESURER LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

INDICATEURS SYNTHÉTIQUES DE TENSION



Niveau des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs



Offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi



Facilité des demandeurs d'emploi à sortir des listes de Pôle emploi



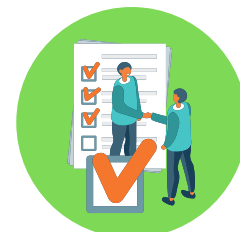
INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES



Niveau exigence requis par les recruteurs en termes de formation



Main d'œuvre disponible



Conditions de travail ou d'emploi



Désajustement géographique entre l'offre et la demande



Fréquence des besoins en recrutement

La Dares et Pôle emploi ont élaboré **un indicateur synthétique de tension**, établi à fréquence annuelle depuis 2011 et décliné par métier, de l'échelon national au niveau départemental.

Cet indicateur prend en compte **le niveau des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, les offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi, et la facilité qu'ont les demandeurs d'emploi à sortir des listes de Pôle emploi** (taux d'écoulement de la demande d'emploi). Une hausse de l'indicateur correspond à un accroissement des tensions.

Cet indicateur synthétique est accompagné de **six indicateurs complémentaires** pour tenir compte des divers facteurs à l'origine des tensions. Ils permettent d'identifier les causes possibles des tensions et des difficultés de recrutement : **fréquence élevée des besoins de recrutement, conditions de travail ou d'emploi peu attractives, manque de main d'œuvre disponible, niveau d'exigence requis par les recruteurs en termes de formation, ou désajustement géographique entre la demande et l'offre de travail.**

L'ensemble de ces indicateurs sont gradués de 1 à 5 selon leur degré d'intensité.

Pour plus de détails : voir la partie Sources et Méthodologie

02 - Les tensions sur le marché du travail régional en 2021



GLOBALEMENT, LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION EN RÉGION LE SONT AUSSI AU NIVEAU NATIONAL

101 métiers (sur 154 observés) sont en tension forte en région Centre-Val de Loire en 2021 (contre 101 métiers sur 186 observés au niveau national).



DE NOMBREUX DOMAINES PROFESSIONNELS SONT CONCERNÉS PAR CES FORTES TENSIONS.

C'est plus particulièrement le cas de domaines où les composantes techniques ou technologiques sont importantes. On retrouve ainsi le bâtiment, travaux publics (BTP) ; l'électricité et l'électronique ; la mécanique et le travail des métaux ; la maintenance ; les ingénieurs et cadres de l'industrie et l'informatique et les télécommunications. Enfin, les domaines de la banque et assurances et de l'enseignement, formation sont également concernés.



UNE MAJORITÉ DES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION EN RÉGION RELÈVENT D'EMPLOIS DE CATÉGORIES INTERMÉDIAIRES OU SUPÉRIEURES

En élargissant l'observation aux 123 métiers en tension (forte ou élevée) en région, on constate qu'aucun domaine professionnel n'est complètement épargné par cette problématique.

Une majorité des métiers les plus en tension en région relèvent d'emplois de catégories intermédiaires ou supérieures, et ce, dans une grande diversité de domaines (industrie, BTP, services et commerce). Cela pourrait laisser supposer un déplacement des emplois aux qualifications médianes (ouvriers et employés) vers les qualifications les plus élevées.



LES MÉTIERS EN TENSION FORTE PEUVENT CORRESPONDRE À DES VOLUMES IMPORTANTS D'EMPLOIS MAIS ÉGALEMENT À DES NICHES D'EMPLOIS STRATÉGIQUES POUR LES ENTREPRISES RÉGIONALES.

Les tensions les plus fortes concernent également des métiers d'ouvriers qualifiés. Néanmoins, ceux-ci sont concentrés dans quelques domaines spécialisés relevant de la maintenance, des matériaux souples, bois, industries graphiques et de la mécanique, travail des métaux. Cela renvoie davantage à la rareté des compétences que ces ouvriers détiennent et à la spécificité des formations qui permettent d'accéder à ces métiers.

L'ESSENTIEL

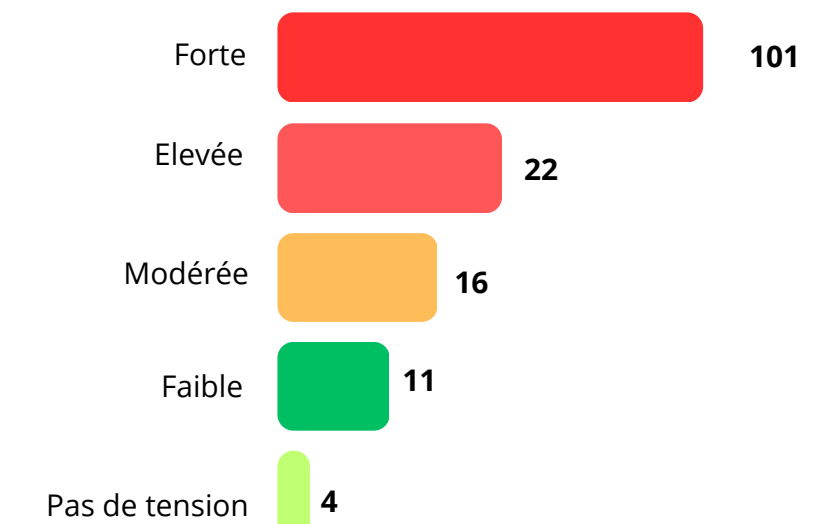


en région
Centre-Val de Loire
en 2021



De nombreux domaines
professionnels sont concernés
par ces fortes tensions.

Répartition des métiers par intensité de tension en 2021



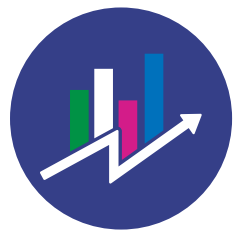
Source : Dares, Pôle emploi - Métiers en tension en 2021

02 - Les tensions sur le marché du travail régional en 2021



QUELQUES MÉTIERS FONT EXCEPTION

Les métiers les plus en tension en région le sont aussi fréquemment au niveau national. Quelques métiers font exception à ce constat général. Sont ainsi concernés les ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment, les responsables magasinage et les cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique. A contrario, seul un métier est en forte tension au niveau national alors qu'elle est moyenne en région. Il s'agit des ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition.



PARMI LES MÉTIERS LES PLUS POURVOYEURS D'EMPLOIS EN RÉGION, LES TROIS QUARTS SONT EN TENSION FORTE OU ÉLEVÉE

L'intensité des tensions résulte d'un déséquilibre plus ou moins marqué entre offre et demande d'emploi sur le marché du travail, ainsi que des difficultés plus ou moins importantes de recrutement perçues par les employeurs. Elle ne dépend pas directement du volume d'emplois couverts. Pour autant, parmi les métiers les plus pourvoyeurs d'emplois en région (plus de 5 000 emplois salariés en moyenne), les trois-quarts sont en tension forte ou élevée. C'est le cas notamment des aides-soignants ; aides à domicile et aides ménagères ; des assistantes maternelles et des infirmiers qui sont des métiers en tension forte et qui occupent chacun plus de 15 000 personnes en région.



TOUTEFOIS, LES TENSIONS LES PLUS FORTES CONCERNENT ÉGALEMENT DES MÉTIERS POUR LESQUELS LE NOMBRE D'EMPLOIS RÉGIONAL EST FAIBLE ET LES COMPÉTENCES PLUS RAREMENT RÉPANDUES.

C'est le cas, par exemple, des ingénieurs et cadres des télécommunications ; des architectes ; des autres ouvriers de type industriel, des charcutiers, traiteurs ; des juristes ; des dessinateurs en BTP ; des maîtrises de l'hôtellerie ; des professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés ; des agents d'exploitation des transports ou encore des agents de maîtrise en entretien. Ces fortes tensions peuvent freiner le dynamisme économique des entreprises dont ils constituent le cœur de métier ou pour lesquels ils présentent un enjeu fort dans l'organisation du travail afin de répondre favorablement à leur carnet de commandes.



[Retrouvez le tableau les métiers les plus en tension en région en 2021, regroupés par domaine professionnel en cliquant ici](#)

02 - Les tensions sur le marché du travail régional en 2021



UNE FLUCTUATION MACRO-ÉCONOMIQUE

Le niveau de tension tous métiers, comme celui par grands domaines professionnels, tend à suivre les fluctuations macro-économiques, en région comme en France. Ainsi, sur la période 2011-2021, deux cycles économiques se sont succédés : 2011-2015 marqué par la récession économique et 2015-2021 caractérisé par un retour de la croissance (excepté l'année 2020 liée à l'avènement de la crise sanitaire). Cette croissance a entraîné une augmentation des offres et l'intensification des embauches, ce qui s'est traduit l'année suivante par une diminution de la demande d'emploi en flux (nouveaux inscrits) et donc une augmentation significative des niveaux de tension.



EN 2021, LA TENSION TOUS MÉTIERS ET PAR GRANDS DOMAINES PROFESSIONNELS ATTEINT UN NIVEAU NETTEMENT SUPÉRIEUR À CELUI DE 2011

Par métier, l'observation dynamique des tensions sur plusieurs années consécutives tend à montrer que le phénomène peut-être structurel pour certains et conjoncturel pour d'autres.

L'ESSENTIEL

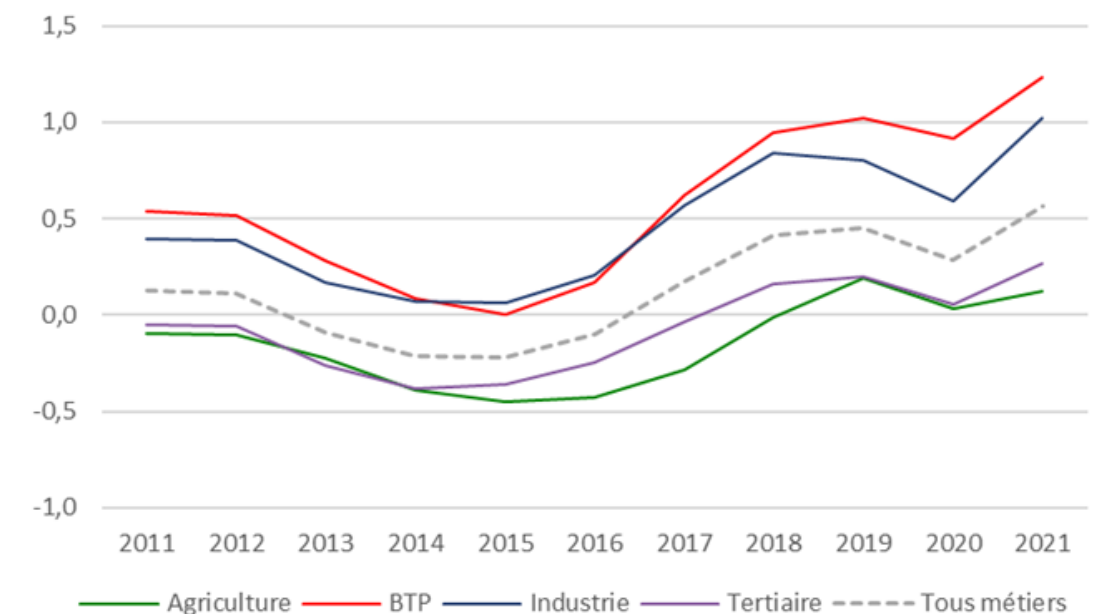


Les tensions sur le marché du travail sont en hausse depuis 2015, en région comme au niveau national.



50
métiers présentent une tension persistante durant la période 2011/2021

Graphique 2 : Indicateur de tension de 2011 à 2021 en région, par grand domaine professionnel



Source : Dares, Pôle emploi – Métiers en tension 2021

02 - Les tensions sur le marché du travail régional en 2021

40% DES MÉTIERS OBSERVÉS SONT EN TENSION ÉLEVÉE EN CONTINU

Sur 123 métiers observés en tension forte ou élevée en région en 2021, 40% le sont de manière continue ou presque depuis 2011 (soit 50 métiers dits en tension persistante). Parmi eux, figurent les métiers qualifiés voire hautement qualifiés :



Du BTP : maçons, couvreurs, plombiers-chauffagistes, électriciens du bâtiment, techniciens et chargés d'études, dessinateurs, ingénieurs, chefs de chantier, conducteurs de travaux.



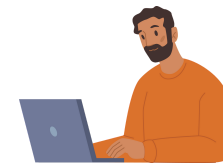
De la mécanique, travail des métaux : ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, chaudronniers, tôliers, serruriers, métalliers, forgerons, soudeurs, techniciens, dessinateurs.



De la maintenance : ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique, carrossiers automobiles, mécaniciens et électroniciens de véhicules, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance



Des ingénieurs et cadres de l'industrie : ingénieurs et cadres de la fabrication et de la production, ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité



De l'informatique et télécommunications : techniciens d'étude et de développement en informatique, ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique, chefs de projets ;

03 - Les évolutions des tensions sur le marché du travail entre 2011 et 2021



DES MÉTIERS DE PROXIMITÉ AVEC LA POPULATION SONT ÉGALEMENT EN TENSION PERSISTANTE.

On retrouve ainsi, parmi eux, les métiers :

- De l'hôtellerie, restauration, tourisme : apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation, bouchers, cuisiniers, maîtres d'hôtel ;
- Des services aux particuliers et aux collectivités : aides à domicile et aides ménagères ;
- De la santé, action sociale, culturelle et sportive : autres professionnels paramédicaux dans lesquels on retrouve entre autres les masseurs-kinésithérapeutes, les orthophonistes, les psychomotriciens...
- Des transports : conducteurs de véhicules légers, conducteurs de transport en commun sur route, conducteurs routiers.



QUELQUES OSCILLATIONS DU NIVEAU DE TENSION SONT TOUTEFOIS OBSERVÉES POUR CES 50 MÉTIERS DURANT LA PÉRIODE 2011-2021.

Sur la première partie de la période (2011-2015), alors que les tensions baissent, 3 métiers se démarquent en affichant une augmentation. Il s'agit des ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal, les ingénieurs des méthodes de production et les techniciens des services comptables et financiers. Par ailleurs, 80% de ces métiers persistants présentent une stabilité du niveau de tension sur cette première période.

Sur la seconde partie (2015-2021), un quart de ces métiers voit son niveau de tension augmenter de manière similaire (10) voire supérieure (2) (cuisiniers, ingénieurs et cadres de fabrication et de la production) à la valeur tous métiers confondus. Par ailleurs, seul un métier connaît une diminution du niveau de tension sur cette période. Il s'agit des ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal.



[Retrouvez le tableau des métiers en tension persistante en région en cliquant ici](#)

03 - Les évolutions des tensions sur le marché du travail entre 2011 et 2021

A L'OPPOSÉ DES PRÉCÉDENTS, 9 MÉTIERS SONT EN TENSION EN 2021, MAIS DE MANIÈRE CONJONCTURELLE SUR LA PÉRIODE ÉTUDIÉE (1 À 3 ANNÉES SONT CONCERNÉES ENTRE 2011 ET 2021).

Code métier	Intitulé métiers (FAP225)	Evolution tension 2011-2015	Evolution tension 2015-2021
B0Z20	Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	=	↗↗
C0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	=	↗↗
E0Z20	Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	=	↗↗
E0Z24	Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	=	↗↗
J1Z40	Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	=	↗
Q1Z80	Techniciens de la banque	=	↗↗
T4Z60	Agents d'entretien de locaux	=	↗↗
T4Z61	Agents de services hospitaliers	=	↗↗
U0Z80	Assistants de communication	↘	↗↗
Tous métiers confondus		↘	↗

04 - Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers

DES INDICATEURS POUR ÉCLAIRER SUR LES FACTEURS À L'ORIGINE DES TENSIONS

Plusieurs indicateurs quantitatifs ou plus qualitatifs permettent de caractériser les métiers et éclairent les facteurs à l'origine des tensions qui s'exercent sur eux, sur le marché du travail : intensité des embauches, conditions de travail contraignantes, non stabilité de l'emploi, manque de main d'œuvre disponible, intensité du lien emploi-formation... Compte tenu des enjeux importants qui peuvent, selon les cas, s'exercer ou non sur l'offre de formation régionale, deux grands groupes de métiers ont été distingués dans l'analyse qui suit : ceux pour lesquels le lien emploi-formation est important et ceux pour lesquels il ne l'est pas.

A l'intérieur de ces deux ensembles, différentes situations sont explorées. Pour chacune d'entre elles, sont identifiés les métiers qui leur correspondent.



[Retrouvez tous les tableaux des facteurs de tension en cliquant ici](#)



04 - Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers

QUELLE APPROCHE DES DIFFÉRENTS FACTEURS POUVANT ÊTRE À L'ORIGINE DES TENSIONS DANS LES DONNÉES DARES – PÔLE EMPLOI ?



Intensité d'embauche : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. Cette dimension est abordée en rapportant le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen.



Conditions de travail contraignantes : lorsqu'elles sont contraignantes, les conditions de travail peuvent accroître la difficulté qu'éprouvent les employeurs à attirer des candidats. Cet indicateur synthétique est évalué à partir de la part des salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail.



Non-durabilité de l'emploi : le type d'emploi proposé peut avoir une incidence sur son attractivité et donc sur l'apparition de tension. La non durabilité de l'emploi est mesurée par l'opposé de la moyenne pondérée de la part des offres durables, de la part des offres à temps complet et de la part de projets de recrutement non saisonniers.



Main d'œuvre disponible : une main d'œuvre disponible trop réduite contribue à accroître les tensions. Cet indicateur est élaboré en prenant en compte l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A, rapporté à l'emploi moyen.



Lien emploi-formation : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut être l'une des causes des tensions. L'indicateur est élaboré de façon à identifier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.

L'ESSENTIEL

Les facteurs pouvant être à l'origine des tensions sont divers et peuvent se cumuler :



Intensité du lien emploi-formation



Non-stabilité de l'emploi



Main d'œuvre disponible



Intensité des embauches



Conditions de travail contraignantes ou non

04 - Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers

1 QUELS SONT LES MÉTIERS EN TENSION POUR LESQUELS LE LIEN EMPLOI-FORMATION EST IMPORTANT ?

PARMI LES 123 MÉTIERS EN TENSION FORTE OU ÉLEVÉE, 70 SE CARACTÉRISENT PAR UN LIEN EMPLOI-FORMATION IMPORTANT.

Tous ces métiers requièrent une spécialisation des compétences, une solide expertise et/ou un savoir-faire technique pointu. Ils répondent également à des réglementations nationales (professions de la santé ; métiers de l'artisanat pouvant mettre en jeu la santé des consommateurs ; métiers très qualifiés du BTP) ou nécessitent des habilitations spécifiques (conducteurs d'engins ; soudeurs). Ce lien important restreint de fait le vivier de main d'œuvre susceptible de pouvoir correspondre aux profils recherchés par les entreprises. Il interroge également la capacité du système de formation à attirer et à former les individus dans les spécialités et certifications conduisant à ces métiers.

- Groupe 1**
 45 métiers
 Lien emploi formation important
 Manque de main d'œuvre disponible important
- Groupe 2**
 10 métiers
 Lien emploi formation important
 Vivier de main d'œuvre favorable
 Conditions de travail contraignantes
- Groupe 3**
 15 métiers
 Lien emploi formation important
 Autres situations

L'ESSENTIEL

Six groupes de métiers ont été établis en distinguant en premier lieu les métiers pour lesquels le lien emploi-formation est élevé ou fort de ceux pour lesquels il est plutôt faible.



04 - Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers

Groupe 1
45 métiers

Lien emploi formation important
Manque de main d'œuvre disponible important

GRUPE 1. DES MÉTIERS POUR LESQUELS LE LIEN EMPLOI-FORMATION ET LE MANQUE DE MAIN D'ŒUVRE DISPONIBLE SONT IMPORTANTS



Pour 45 métiers, les tensions fortes ou élevées en région peuvent être reliées à un désajustement tant quantitatif que qualitatif en termes de qualifications requises. Ces métiers exigent des profils spécifiques en termes de formation et font en même temps face à un déficit important de candidats pour répondre aux besoins RH des entreprises. C'est le cas par exemple des techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics, des techniciens en mécanique et travail des métaux, des techniciens d'étude et de développement en informatique ou encore des ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement dans l'industrie.

A ces facteurs de tension, d'autres peuvent s'ajouter et amplifier cette situation, tels que l'intensité des embauches. C'est notamment le cas pour 11 métiers de ce groupe tels que les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement, des dessinateurs en mécanique et travail des métaux, des ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques ou encore des autres professionnels paramédicaux (orthophonistes, orthoptistes, kinésithérapeutes...).



Dans ce groupe de 45 métiers, certains font également face à un défaut d'attractivité lié à des conditions de travail contraignantes, qu'il s'agisse de contraintes ou de limitations physiques, de contraintes de rythme, de travail répétitif, de périodes de travail particulières (week-end, nuit,...). On retrouve ainsi notamment les ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique, les bouchers, les maîtres d'hôtel, les charcutiers traiteurs ou encore les techniciens médicaux et préparateurs. Au critère des conditions de travail peut enfin s'ajouter celui des conditions d'emploi proposées. Un seul métier cumule ainsi jusqu'à quatre facteurs de tension : les régleurs ; les employeurs proposant davantage pour ce poste soit des CDD ou missions de moins de 6 mois, soit des emplois à temps partiel ou saisonniers.

Pour la grande majorité de ces métiers (64%), la tension s'inscrit dans la durée (durant six années ou plus entre 2011 et 2021), comme vraisemblablement les facteurs qui contribuent à la générer. Pour les maçons ; les plombiers-chauffagistes ; les ouvriers qualifiés par enlèvement de métal ; les ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique ; les monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique ; les ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement ; les techniciens de la banque ; les conducteurs d'engins agricoles ou forestiers, cette problématique est néanmoins plus ponctuelle ou plus récente.

04 - Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers

Groupe 2
10 métiers

Lien emploi formation important
Vivier de main d'œuvre favorable
Conditions de travail contraignantes



GROUPE 2. DES MÉTIERS POUR LESQUELS LE LIEN EMPLOI-FORMATION EST IMPORTANT, LE VIVIER DE MAIN D'ŒUVRE FAVORABLE MAIS LES CONDITIONS DE TRAVAIL CONTRAIGNANTES



Pour 10 métiers, le volume relativement favorable de main d'œuvre disponible sur le marché du travail (au regard de l'emploi salarié) ne parvient pas, dans la majorité des cas, à couvrir l'ensemble des besoins exprimés par les employeurs à travers les offres d'emploi ou les projets de recrutement, compte tenu de leur forte intensité. Mais pour les métiers appartenant à ce groupe, l'intensité des embauches se cumule avec des conditions de travail perçues comme contraignantes voire très contraignantes par les salariés en activité.



Ce frein important pour l'attractivité des postes est amplifié pour l'ensemble de ces métiers par des conditions d'emploi peu favorables. Ce groupe est principalement composé de métiers relevant de l'artisanat (bâtiment, métiers de bouche, maintenance), de l'hôtellerie-restauration et de l'agriculture. On peut citer par exemple les métiers de bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers ; de soudeurs ou encore de cuisiniers. Hormis les menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation et les mécaniciens et électroniciens de véhicules, tous les métiers de ce groupe sont en tension 7 années ou plus entre 2011 et 2021.

04 - Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers

Groupe 3
15 métiers

Lien emploi formation important
Autres situations

GRUPE 3. DES MÉTIERS POUR LESQUELS LE LIEN EMPLOI-FORMATION EST IMPORTANT : AUTRES SITUATIONS

Pour 15 métiers, enfin, les problématiques d'intensité d'embauches au regard d'un vivier restreint d'un point de vue qualitatif (du fait de la spécificité des formations demandées pour occuper les postes proposés) semblent principalement jouer. Parmi eux, apparaissent en premier lieu : les dessinateurs en bâtiment et en travaux publics ; les ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux ; les carrossiers automobiles ; les juristes ; les cadres des magasins.



Dans de plus rares cas (sportifs et animateurs sportifs), la faible proportion d'emplois durables offerts paraît davantage en cause. Pour 7 de ces métiers, la tension s'inscrit également dans la durée (durant six années ou plus entre 2011 et 2021), comme sans doute les facteurs à son origine.

04 - Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers

2 QUELS SONT LES MÉTIERS EN TENSION POUR LESQUELS LE LIEN EMPLOI-FORMATION EST PLUTÔT FAIBLE ?

PARMI LES 123 MÉTIERS EN TENSION FORTE OU ÉLEVÉE, 53 SE CARACTÉRISENT PAR UN LIEN EMPLOI-FORMATION MODÉRÉ À TRÈS FAIBLE.

Il peut s'agir de métiers transversaux à différents secteurs d'activité, pour lesquels les formations suivies par les salariés relèvent de diverses spécialités (fonctions supports telles que techniciens de services administratifs ; cadres administratifs, comptables et financiers ; techniciens experts...).

Les métiers affichant un lien emploi-formation très faible sont principalement des métiers peu ou pas qualifiés pour lesquels les exigences en matière de spécialité de formation sont moindres (ouvriers non qualifiés du BTP ou de l'industrie ; aides à domicile et aides ménagères ; serveurs de cafés restaurant ; agents d'entretien de locaux ; télévendeurs).

Ceux ayant un lien emploi-formation modéré peuvent recouvrir des métiers qualifiés voire très qualifiés (ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques ; ingénieurs et cadres de fabrication et de la production).

L'ESSENTIEL

Six groupes de métiers ont été établis en distinguant en premier lieu les métiers pour lesquels le lien emploi-formation est élevé ou fort de ceux pour lesquels il est plutôt faible.



Groupe 4
23 métiers

Lien emploi formation plutôt faible
Conditions de travail contraignantes

Groupe 6
16 métiers

Lien emploi formation plutôt faible
Autres situations

Groupe 5
14 métiers

Lien emploi formation plutôt faible
Conditions de travail peu contraignantes
Manque de main d'œuvre disponible important

04 - Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers

Groupe 4
23 métiers

Lien emploi formation plutôt faible
Conditions de travail contraignantes

GRUPE 4. DES MÉTIERS POUR LESQUELS LE LIEN EMPLOI-FORMATION EST PLUTÔT FAIBLE MAIS LES CONDITIONS DE TRAVAIL CONTRAIGNANTES

Pour 23 métiers dont le lien entre la spécialité de formation et le métier est faible voire inexistant, les tensions fortes ou élevées semblent davantage liées à des conditions de travail (contraintes physiques, de rythme, travail répétitif, ...) nettement plus défavorables qu'en moyenne. On y retrouve surtout des métiers d'ouvriers ou d'employés peu ou pas qualifiés, tels que les aides à domicile et aides ménagères ; les autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques ; les ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques.



Pour 9 métiers de ce groupe, alors que le vivier de professionnels semble « suffisant » pour répondre à l'important besoin de main d'œuvre, l'intensité d'embauches, ajoutée aux conditions de travail contraignantes, amplifient les tensions. C'est le cas, par exemple, des ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal, des ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage ; des vendeurs en produits alimentaires ou encore des autres ouvriers qualifiés de type industriel.



Quatre métiers cumulent, quant à eux, quatre facteurs de tension (conditions de travail contraignantes, non durabilité des emplois, forte intensité d'embauches, manque de main d'œuvre important) : les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction ; les ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique ; les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires et les autres ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes).

Enfin, dans ce groupe, les tensions apparaissent plus ponctuelles ou plus récentes que dans les groupes précédents. Dix métiers sont en effet en tension moins de six années durant la période 2011-2021.

04 - Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers

Groupe 5
14 métiers

Lien emploi formation plutôt faible
Conditions de travail peu contraignantes
Manque de main d'œuvre disponible important



GRUPE 5. DES MÉTIERS POUR LESQUELS LE LIEN EMPLOI-FORMATION EST PLUTÔT FAIBLE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL PEU CONTRAIGNANTES MAIS DONT LE MANQUE DE MAIN D'ŒUVRE DISPONIBLE EST IMPORTANT

Pour 14 métiers, les tensions semblent surtout être de nature quantitative, avec un vivier de main d'œuvre disponible faible voire très faible. C'est par exemple le cas des techniciens des industries de process ; des agents qualifiés de laboratoire ; des techniciens des services administratifs ; des responsables de magasinage ou encore des cadres des assurances.



Face à des besoins de recrutements importants, le décalage quantitatif entre l'offre et la demande d'emploi apparaît encore plus grand pour les ingénieurs et cadres de fabrication et de production ; les ingénieurs des méthodes de production et du contrôle qualité ; les cadres administratifs, comptables et financiers ; les attachés commerciaux ; les ingénieurs et cadres technico-commerciaux et les formateurs.



Dans ce groupe, comme dans la plupart des autres, la tension s'inscrit dans la durée (six ans ou plus sur la période étudiée) pour la majorité des métiers.

04 - Les facteurs à l'origine des tensions selon les métiers



GROUPE 6. DES MÉTIERS POUR LESQUELS LE LIEN EMPLOI-FORMATION EST PLUTÔT FAIBLE : AUTRES SITUATIONS

Un dernier groupe rassemble 16 métiers pour lesquels l'intensité d'embauches semble être le facteur déterminant dans les tensions. C'est le cas par exemple des télévendeurs ; des agents immobiliers ; des responsables logistiques ; des ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du bâtiment ; des employés et opérateurs en informatique ou encore des employés de maison et personnels de ménage.



Pour les conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics et les employés de l'hôtellerie, l'intensité d'embauches élevée est associée à des conditions d'emploi moins favorables (temps partiel, emplois de courte durée ou saisonniers). Enfin, deux métiers présentent des tensions qui ne s'expliquent par aucun des facteurs mentionnés dans l'étude ; à savoir les conducteurs de véhicules légers et les vendeurs en ameublement.

Hormis les ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment ; les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment et les responsables logistiques, tous les métiers de ce groupe sont en tension plus de six années durant la période 2011 – 2021.

05 - Synthèse et perspectives

- LES CONSTATS SUITE À L'ANALYSE
- NOMBRE DE MÉTIERS EN TENSION EN 2021 SELON LE NOMBRE DE FACTEURS DE TENSION
- LES AXES DE PROGRÈS IDENTIFIÉS GRÂCE AUX FACTEURS DE TENSION



A L'ISSUE DE CETTE ANALYSE, D'UN POINT DE VUE COMPTABLE, ON CONSTATE QUE PARMIS LES 123 MÉTIERS EN TENSION EN 2021 :



DEUX MÉTIERS CUMULENT TOUS LES FACTEURS DE TENSION D'INTENSITÉ ÉLEVÉE OU FORTE.

Il s'agit des métiers de conducteurs d'engins agricoles ou forestiers et des ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique.



QUATORZE CUMULENT QUATRE FACTEURS DE TENSION D'INTENSITÉ ÉLEVÉE OU FORTE.

On retrouve des métiers issus de l'industrie tels que les soudeurs ; les réglers ; les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal ; les chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons ; les autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires ; les ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique ou encore les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires. Les métiers du BTP sont également représentés tels que les chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres) ; les couvreurs ; les maçons ; les ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment ou encore les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction. Enfin, les conducteurs routiers et les éleveurs salariés sont également concernés.



Pour ces métiers, plusieurs leviers d'action doivent être mobilisés conjointement et nécessitent une synergie et une coordination entre les acteurs.



DES INTERVENTIONS PLUS CIBLÉES

Pour 20 autres métiers, en revanche, l'unicité des facteurs de tension constatée à travers l'exploitation des données (sans omettre les limites d'une approche essentiellement quantitative) semble suggérer des interventions plus ciblées et relativement plus opérantes à moyen terme, en fonction des marges de manœuvre et de la volonté des parties prenantes.



LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ENVIRONNEMENT DIRECT OU INDIRECT DE TRAVAIL PEUVENT ÊTRE AMÉLIORÉES

Les caractéristiques intrinsèques aux différents métiers telles que l'intensité du lien emploi-formation et plus largement des qualifications requises, les activités conduites ou encore les conditions de travail associées à leur exercice laissent peu de latitude aux acteurs.

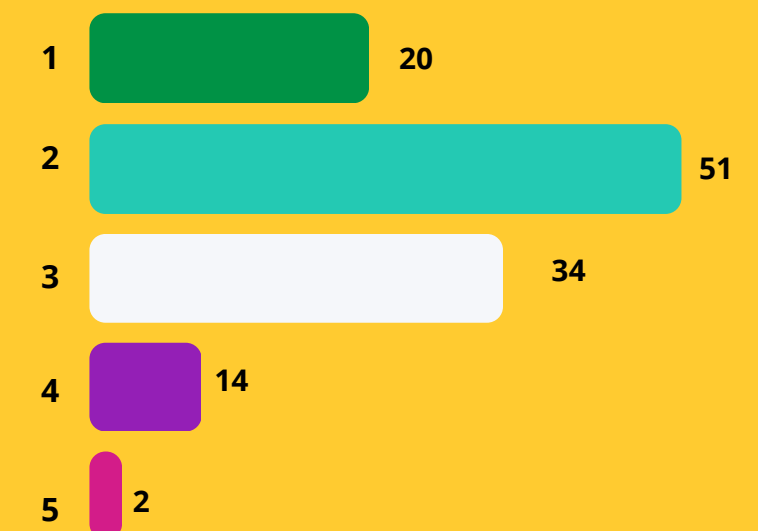
En revanche, celles qui relèvent de l'environnement direct ou indirect de travail peuvent être améliorées à plus ou moins long terme (management de l'entreprise, ressources mises à disposition par les employeurs, partenaires sociaux, collectivités, opérateurs de l'emploi, acteurs du développement économique et du champ de la formation et de l'orientation professionnelle).

L'ESSENTIEL

Les facteurs de tension identifiés renvoient à différents axes de progrès et d'enjeux complémentaires :



Nombre de métiers en tension en 2021 selon le nombre de facteurs de tension



Note de lecture : 5 métiers en tension cumulent 5 facteurs de tension

Source : Dares, Pôle emploi - Métiers en tension en 2021

06 - Sources et méthodologie

Cette publication s'appuie sur le nouveau dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail élaboré par la Dares et pôle emploi. Ce dernier porte sur l'ensemble des offres diffusées en ligne. L'approche rénovée se fonde désormais sur :

- Un nouvel indicateur de tension qui permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Cet indicateur regroupe trois composantes :
- Le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par Pôle emploi et le flux de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi) : 30% de l'indicateur synthétique.
- Le taux d'écoulement de la demande d'emploi, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi) : 20% de l'indicateur synthétique.
- La part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs : 50% de l'indicateur synthétique.
- Des indicateurs complémentaires qui permettent d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires :
- L'intensité d'embauches : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. Cette dimension est abordée en rapportant le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen.
- Des conditions de travail contraignantes : des conditions de travail contraignantes peuvent rendre les recrutements plus difficiles. Un indicateur synthétique sur les conditions de travail est calculé à partir de la part des salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail. (indicateur calculé au niveau national)
- La non durabilité de l'emploi : comme les conditions de travail contraignantes, les conditions d'emploi interviennent dans l'attractivité du poste à pourvoir ; un contrat à durée déterminée est moins attractif toutes choses égales par ailleurs. La non-durabilité des postes proposés est mesurée par l'inverse de la moyenne pondérée de la part des offres durables (CDI ou CDD de plus de 6 mois), de la part des offres à temps complet et de la part de projets de recrutement non saisonniers. Cet indicateur peut cependant avoir un effet ambigu sur les tensions, les employeurs recrutant en emplois durables pouvant se montrer plus exigeants dans leur processus de recrutement.
- Le manque de main-d'œuvre disponible : recruter auprès d'un grand vivier de demandeurs d'emploi recherchant ce métier est toutes choses égales par ailleurs plus facile que dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Cet indicateur est construit en prenant l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A recherchant ce métier, à l'emploi moyen du métier.
- Le lien entre la spécialité de formation et le métier : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions. Pour approcher cette inadéquation, l'indicateur permet d'apprécier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier. (indicateur calculé au niveau national)
- L'inadéquation géographique : la main-d'œuvre disponible peut être suffisante au niveau national mais si sa répartition géographique diffère fortement de celle des postes proposés, il peut y avoir des tensions localisées. Il est défini comme l'écart, en valeur absolue, de distribution géographique entre l'offre et la demande, selon l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan. (indicateur non pris en compte dans cette publication car peu adapté à une analyse infranationale)

06 - Sources et méthodologie

Tous les indicateurs par métiers sont centrés et réduits en considérant leur distribution selon le métier sur la période 2014-2018 (période de référence), de façon à pouvoir les mettre en équivalence et les mobiliser conjointement. Les indicateurs complémentaires sont présentés dans une échelle allant de 1 (tendant à réduire le niveau de tension) à 5 (tendant à un fort niveau de tension) correspondant aux quintiles de leurs distributions sur la période 2014-2018.

Par ailleurs, l'approche développée vise à explorer toutes les dimensions des tensions sur le marché du travail, ce qui nécessite de mobiliser différentes sources de données :

- Statistiques du marché du travail : ces statistiques, issues des fichiers de gestion de Pôle emploi, décrivent les demandes et les offres d'emploi. Elles comptabilisent les effectifs en fin de mois ainsi que les flux d'entrées et de sorties, qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi inscrits ou sortis des listes, ou encore d'offres d'emploi déposées par les employeurs.
- Offres collectées en ligne : pour compléter le champ des offres directement collectées par Pôle emploi, la Dares, en sa qualité de service de la statistique publique, collecte les offres d'emploi diffusées en dehors du service public de l'emploi. Ces offres dédoublonnées et classées par métier sont intégrées à l'analyse.
- Besoins en main-d'œuvre : Pôle emploi réalise annuellement une enquête sur le besoin en main-d'œuvre des employeurs (BMO). Les questions qui leur sont posées portent, pour chaque métier, sur leurs projets de recrutement pour l'année à venir, en particulier pour ceux qu'ils anticipent comme difficiles et/ou saisonniers.
- Enquête Conditions de travail – Risques psycho-sociaux : cette enquête est conduite tous les trois ans par la Dares, auprès de salariés et d'employeurs. Elle vise à obtenir une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions selon divers angles, ainsi que des risques associés.
- Enquête emploi en continu : cette enquête est réalisée chaque trimestre par l'Insee auprès des ménages. Elle est mobilisée ici pour fournir la structure de l'emploi par métier au niveau national, mais aussi pour analyser la relation entre formation et emploi par métier.
- Enquêtes annuelles de recensement : ces enquêtes sont réalisées chaque année par l'Insee. Elles servent ici à décliner l'emploi par métier au niveau local.

La nomenclature des familles professionnelles (FAP version 2009) de la Dares permet une analyse de l'emploi et du chômage par métier. Ces métiers sont regroupés en 225 familles professionnelles détaillées. L'analyse des tensions est menée à ce niveau de nomenclature. Certains cas sont toutefois exclus :

Il s'agit tout d'abord des domaines professionnels de la fonction publique (P), ainsi que de la politique et du clergé (X). Sont aussi retirées les familles suivantes : artisans et ouvriers artisanaux (K0Z), dirigeants d'entreprise (L6Z), médecins et assimilés (V2Z) et enseignants (W0Z).

Par ailleurs, les familles détaillées suivantes ne figurent pas non plus dans l'analyse. Elles concernent mes indépendants dans le domaine agricole, mal couverts par certaines sources. Les artisans du travail du bois et de l'ameublement (F3Z40), les vendeurs généralistes (R1Z66), les intermédiaires du commerce (R3Z81), les patrons d'hôtels, cafés, restaurants (S3Z00) et les exploitants d'équipements sportifs et culturels (V5Z00) ne sont pas non plus présentés, faute de données disponibles.

L'analyse est déclinée sur l'ensemble des régions et départements, lorsque la couverture des données est suffisante. Pour cela, il est considéré que si, sur un territoire donné, au moins 30 offres sont déposées dans l'année, 30 projets de recrutement sont formulés par les entreprises et 30 demandeurs d'emploi sont inscrits sur les listes en catégorie A, l'analyse est possible.

(Source : Dares, pôle emploi)

CETTE ANALYSE POUR LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE S'INSPIRE LARGEMENT DES TRAVAUX MENÉS PAR LE CARIF-OREF PACA, DANS LE CADRE DE LA PUBLICATION « [PANORAMA RÉGIONAL DES MÉTIERS EN TENSION](#) » PUBLIÉE EN SEPTEMBRE 2021.

LES MÉTIERS EN TENSION EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

ÉTAT DES LIEUX, ÉVOLUTIONS ET FACTEURS DE TENSION

Date de publication : Juin 2023



GIP ALFA CENTRE-VAL DE LOIRE – ORFE

Directeur de publication : Christophe USSELIO-LA VERNA

Responsable de la rédaction : Amandine FORMONT

Rédacteur : Céline FUNEL