



Diagnostics métiers en tension

Opticiens-lunetiers et audioprothésistes

Le présent diagnostic porte sur le métier « Opticiens-lunetiers et audioprothésistes ». Avec 2 270 emplois salariés en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des métiers en forte tension en région. Il présente par ailleurs des tensions structurelles sur neuf ans et des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2023 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

3 060 personnes exercent ce métier dont 2 270 salariés :



- Sont pris en compte uniquement les salariés, excluant les indépendants, employeurs non-salariés (26 % de l'ensemble des professionnels).
- 64 % de femmes.
- 89 % en CDI.
- 26 % à temps partiel.

- 44 % ont un niveau de diplôme bac + 2 ;
- 28 % un niveau bac + 3 ou plus ;
- 14 % un niveau bac.
- 72 % des emplois dans le secteur « Commerces de détail d'optique » et 10 % dans le « Commerce de détail d'articles médicaux

et orthopédiques en magasin spécialisé ».

Les opticiens-lunetiers exercent majoritairement dans un commerce et les audioprothésistes salariés exercent majoritairement en centres spécialisés dans l'appareillage et la rééducation de l'audition.

290 demandeurs d'emploi



pour ce métier

- 45 % ont un niveau bac + 2 ; 28 % un niveau bac + 3 ou plus ; 14 % un niveau bac.

270 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante



visant ce métier

- Quasi exclusivement pour l'Optique-lunetterie et uniquement dans les domaines de formation « Santé » et « Commerce-vente ».
- 70 % en formation initiale – apprentissage ; 29 % en formation initiale – voie scolaire ; 1 % en formation continue des demandeurs d'emploi (hors contrat de professionnalisation).

Des difficultés de recrutement importantes



- 640 projets de recrutement en 2023 pour le métier Spécialistes de l'appareillage médical (famille professionnelle élargie), dont 87 % jugés *a priori* difficiles par les employeurs.
- En tension forte dans tous les départements de la région (hors territoires hauts-alpins où les données ne sont pas exploitables).

Des enjeux emploi-formation liés à :

- L'évolution des compétences et au besoin de main-d'œuvre
- L'attractivité du métier et à la fidélisation des salariés
- La formation et l'insertion professionnelle.

Sources : Dares, Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021, DEFM ABC au 31.12.2022) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (Base effectifs en formation 2021) ; Pôle emploi (BMO 2023) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

1. Enjeux liés à l'évolution des compétences et au besoin des salariés

Un lien emploi-formation important

- Un métier réglementé dont l'accès nécessite l'obtention de certifications inscrites dans le code de la Santé publique.

Des offres et des projets de recrutement en forte hausse

- 2 320 offres d'emploi diffusées en 2022 en Optique-lunetterie (9 fois plus qu'en 2018) et 440 offres d'emploi en Audioprothèses (15 fois plus qu'en 2018).
- Une part importante des offres d'emploi dans les Alpes-Maritimes pour l'Optique-lunetterie (40 %) et dans une moindre mesure dans les Bouches-du-Rhône (28 %).
- Un constat similaire pour l'Audioprothèse (30 % des offres dans les Alpes-Maritimes ; 18 % dans les Bouches-du-Rhône).
- 640 projets de recrutement en 2023 (2 fois plus qu'en 2018).
- Un ensemble d'indicateurs qui témoignent d'une forte intensité des embauches pour ce métier (au regard de l'emploi salarié).
- Les professions paramédicales, dont font partie les opticiens et audioprothésistes, créeraient 40 000 emplois supplémentaires d'ici 2030 selon les projections de France stratégie au niveau national, conséquence de besoins de santé croissants et du vieillissement de la population.

Une main-d'œuvre disponible faible et inégalement répartie sur le territoire

- Seulement 290 demandeurs d'emploi cherchent à exercer ce métier, ce qui se traduit par un manque de main-d'œuvre disponible important en région (au regard de l'emploi salarié).
- Un déséquilibre plus prononcé dans les Alpes-Maritimes (qui concentrent 38 % des offres d'emploi de la région et seulement 17 % des demandeurs d'emploi) et les Bouches-du-Rhône (qui, à l'inverse, concentrent 27 % des offres et 48 % des demandeurs d'emploi).

Une élévation notable du niveau de diplôme

- Si le bac + 2 est le niveau de diplôme le plus obtenu intergénération, les jeunes ont tendance à poursuivre davantage leurs études pour obtenir un niveau bac + 3 ou + 4 (51 % des moins de 30 ans pour 17 % des 50 ans ou plus).
- Une élévation du niveau de diplôme nettement plus marquée que pour l'ensemble des métiers.

Un métier
fortement impacté
par les évolutions
numériques et
liées à la transition
écologique

- Le secteur de l'Optique-lunetterie de détail est impacté par de nombreuses évolutions, sur divers plans : technologique, commercial, démographique, sociologique, réglementaire. Ces évolutions se traduisent par la sophistication des produits, la montée en puissance du design et de l'optométrie, l'innovation dans le domaine des techniques de montage et réfractives, l'émergence et l'essor de nouveaux modes de distribution et de stratégies digitales, le renforcement de la dimension paramédicale du métier et une reconfiguration des métiers.

Des soft skills très
attendues

- Un renforcement du métier et des organisations autour des clients, et non plus des produits afin de répondre à des attentes individualisées, plus exigeantes. De ce fait, une attente de compétences organisationnelles, cognitives et comportementales en termes d'écoute, de conseils beaucoup plus poussés, d'autonomie accrue et de gain de temps.

Un métier tributaire des évolutions de la transition écologique

Le changement climatique brutal, la raréfaction des ressources naturelles, l'érosion de la biodiversité... les **menaces environnementales obligent les commerces à s'adapter**. En effet, elles se traduisent par des évolutions économiques fortes :

- l'évolution de la demande : les consommateurs se tournent de plus en plus vers les commerces qui apparaissent les plus durables ;
- les contraintes réglementaires : devant les aspirations citoyennes à mieux protéger l'environnement, les pouvoirs publics fixent des obligations de plus en plus strictes ;
- la fragilisation du modèle économique classique : devant la hausse du coût des matières premières et des déchets, les modèles économiques classiques apparaissent de plus en plus onéreux ;
- des thématiques prioritaires : la seconde main, la gestion des déchets, les produits locaux et responsables, le faire soi-même, la durabilité des produits et la logistique écologique.

Des compétences qui évoluent dans le commerce et notamment dans les activités de lunetterie et d'audioprothèses : connaître les labels et certifications, valoriser les invendus, maîtriser les nouvelles normes, valoriser les produits durables, tisser des partenariats pour la fin de vie des produits, sourcer les produits locaux et durables, réparer les produits, développer des partenariats sur la logistique douce, optimiser la consommation énergétique, identifier le potentiel de réemploi.

Sources : études Opccommerce, Dares ; entretiens complémentaires.





Pistes d'action préconisées

- Réguler les désajustements quantitatifs et qualitatifs en termes de compétences et de formation.
- Recenser les besoins de formation correspondant aux compétences émergentes ou à renforcer pour diversifier et développer l'activité.
- Intégrer des modules de formation plus transversaux de sensibilisation aux impacts environnementaux des filières et produits, notamment : des modules de formation ciblant plus spécifiquement les achats et l'approvisionnement durable et des modules de formation en vue d'une meilleure gestion de la fin de vie des produits.
- Accompagner les besoins de compétences croissants autour des systèmes d'information, du suivi des données clients et de la logistique.
- Favoriser l'accès des salariés en poste à des tutoriels, des modules de formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences (numérique, transition écologique...).
- Cartographier les besoins de la population en audioprothèses et rééquilibrer la répartition de l'activité sur les territoires (milieux ruraux principalement).
- Accompagner une montée des compétences permettant d'assurer un conseil personnalisé par le biais d'un développement des compétences cognitives et comportementales (*soft skills*).
- Favoriser l'orientation de demandeurs d'emploi vers ce métier notamment en s'appuyant sur des dispositifs existants tels que la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE).
- Favoriser les passerelles intersectorielles avec les métiers du commerce et du secteur paramédical (préparateurs en pharmacie, techniciens de laboratoire d'analyses médicales...) notamment.
- Accentuer l'effort d'acculturation des dirigeants et salariés au numérique à travers des dispositifs tels que Cap sur le digital, Innov'PME...



Le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POEC (POE collective) et la POEI (POE individuelle) sont des dispositifs destinés à pallier les difficultés de recrutement. La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir, via une formation financée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les compétences requises pour occuper des postes correspondant à des métiers « en tension » ou porteurs. À la différence de la POEI, ces métiers ne sont pas identifiés par l'entreprise mais par les branches professionnelles ou leur OPCO : le dépôt d'une offre d'emploi auprès de Pôle emploi n'est donc pas un prérequis. En s'appuyant sur les relations avec Pôle emploi au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer également aux adhérents du territoire, des POEI financées par Pôle emploi. La programmation des POE est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.



Le dispositif Cap sur le digital

L'Opcommerce soutient les entreprises dans l'élaboration de leur stratégie numérique à travers Cap sur le digital. L'accompagnement est réalisé par un cabinet spécialisé, sur quelques jours, à travers l'audit des outils web existants et pratiques numériques de l'entreprise, la co-construction d'une feuille de route digitale intégrant une vision à court et moyen termes, et l'assistance/l'appui opérationnelle à la mise en œuvre du plan d'action¹.



Le dispositif Innov'PME

Parce que l'innovation est un moteur essentiel de la compétitivité des entreprises, l'Opcommerce propose aux entreprises adhérentes le dispositif Innov'PME. Il permet de bénéficier d'un diagnostic pour cibler les projets d'innovation, déceler les pistes investissements (techniques, technologiques, humains...), et d'un accompagnement dans la mise en œuvre d'un plan d'action².

2. Enjeux liés à l'attractivité du métier et à la fidélisation des salariés

Des jeunes surreprésentés dans le métier

- Des salariés jeunes avec 37 % de moins de 30 ans et seulement 15 % de 50 ans ou plus (respectivement 19 % et 31 % tous salariés).

Des sorties prématurées du secteur voire du métier

- Après une expérience en magasin, certains développent une activité d'opticien à domicile, exercent dans des cabinets d'ophtalmologie ou d'autres abandonnent le métier pour donner une nouvelle orientation à leur carrière.

Des difficultés de recrutement persistantes

- 87 % de projets de recrutement pour les Spécialistes de l'appareillage médical (famille professionnelle élargie) jugés *a priori* difficiles par les employeurs (63 % tous métiers).
- Une part qui se maintient à un niveau élevé depuis plusieurs années.
- Un vivier de main-d'œuvre faible (seulement 290 demandeurs d'emploi).

¹Source : <https://www.lopcommerce.com/l-opcommerce/offre-de-services/cap-sur-le-digital/>

²Source : <https://www.lopcommerce.com/l-opcommerce/offre-de-services/innov-pme/>

Des risques professionnels et des contraintes de travail

- Les documents de prévention des risques professionnels ou ceux décrivant l'activité font état des contraintes et risques professionnels auxquels les opticiens-lunetiers peuvent être confrontés dans leur environnement de travail. Et ce, sur un plan : ergonomique (troubles musculosquelettiques liés à la position debout prolongée, position penchée) ; chimique (exposition cutanée ou respiratoire avec des produits toxiques volatils – solvants, colle) ; physique (blessures causées par des outils tranchants ou par des projections de débris de verre, fatigue oculaire) ; psychologique (proximité étroite avec le visage du client, clientèle pouvant être difficile voire agressive). Leurs horaires de travail sont également contraignants (minimum 19 h le soir, travail le samedi).
- Ces conditions de travail exigeantes nécessitent une bonne résistance physique et nerveuse.
- Des salaires modérés et moins favorables pour les femmes (avec un salaire net médian mensuel de 2 066 euros pour les femmes et 2 207 euros pour les hommes).

Pistes d'action préconisées

- **Communiquer sur les avantages de la profession** : missions variées, débouchés durables, emplois stables (89 % de CDI), acteur de la santé de proximité...
- **Améliorer la connaissance du métier qui contribue à son attractivité** en mobilisant les acteurs de l'information et de l'orientation, en axant une communication *via* les réseaux sociaux utilisés par les nouvelles générations.
- **Mener ou renforcer une politique RSE** au sein des commerces afin de limiter les risques professionnels.
- **Favoriser la fidélisation des salariés** en améliorant les conditions de travail, en réajustant le salaire des femmes par exemple.

3. Enjeux liés à la formation et l'insertion professionnelle

Des effectifs et une offre de formation peu développés

- 270 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant le métier Optique-lunetterie mais aucune pour le diplôme d'État d'audioprothésiste qui n'est pas proposé en région.
- 79 % sont formées dans les Bouches-du-Rhône, 15 % dans le Var et seulement 5 % dans les Alpes-Maritimes.
- Pour pallier les difficultés de recrutement, certaines entreprises développent leur propre organisme de formation, tel le groupe Krys avec son CFA « L'École par Krys Group ».

Un lien fort entre emploi et formation

- 44 % des salariés ont un niveau bac + 2 et 23 % bac + 3 ou + 4 (respectivement 15 % et 12 % tous salariés).
- Un métier règlementé dont les formations sont issues des filières Santé et Commerce, vente.

Un recours à l'alternance important

- 5 % des salariés exercent en contrat d'alternance (2 % tous salariés).
- 70 % des personnes en formation sont en apprentissage.

Des poursuites d'études fréquentes après le BTS

- 45 % des diplômés du BTS Opticien-lunetier poursuivent leurs études malgré une très bonne insertion des sortants (dont 83 % sont en emploi 6 mois après la fin de formation).
- Les jeunes poursuivent leurs études, notamment en licence, retardant ainsi leur entrée sur le marché du travail afin de se spécialiser en contactologie ou encore dans le management.

Un BTS Opticien-lunetier en décalage avec les exigences des employeurs

- Un diplôme complexe et très scientifique avec un taux de réussite en deçà des autres BTS.
- Un taux d'abandon important lié à la difficulté du programme pédagogique ainsi qu'au décalage entre théorie et pratique en magasin.
- Ce diplôme est jugé trop difficile d'accès après le bac pro. Certains formés passent par le Titre professionnel Technicien en montage et vente d'optique-lunetterie pour se préparer au BTS mais ce type de parcours de formation ajoute un an d'étude et décale d'autant l'insertion dans l'emploi.

Pistes d'action préconisées

- Renforcer le recours à l'alternance pour le métier d'opticien et les périodes d'immersion en entreprise pour les audioprothésistes afin de préparer au mieux à la réalité du métier.
- Développer une offre de formation plus conséquente en région.
- Soutenir le projet de création d'un centre de formation en Audioprothèses en cours de réflexion à Marseille.
- Diversifier les modalités de sourcing et de formation pour élargir le vivier des nouveaux entrants : VAE, formation continue des demandeurs d'emploi, dispositifs de reconversion et de mobilité professionnelle (TransCo), insertion par l'activité économique (IAE), POA...
- Réformer le diplôme BTS Opticien-lunetier afin de proposer un contenu de formation davantage adapté aux attentes des employeurs.
- Veiller à l'équilibre territorial entre main-d'œuvre disponible et opportunités d'emploi, en ajustant notamment l'offre de formation dans les départements, en particulier dans celui des Alpes-Maritimes, moins doté que les Bouches-du-Rhône ou le Var mais dont les opportunités d'emploi sont importantes.



Le dispositif TransCo

Déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives (TransCo) est un dispositif coconstruit avec les partenaires sociaux qui permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés volontaires à se reconvertir de manière sereine, préparée et assumée. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, avec pour perspective d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie. À l'issue de celle-ci, ils peuvent au besoin réintégrer leur poste dans l'entreprise³.



Le dispositif Préparation opérationnelle à l'apprentissage (POA)

La POA a pour objectif la découverte de métiers en difficultés de recrutement et la remobilisation de jeunes de moins de 30 ans ni en emploi, ni en formation afin d'éviter leur décrochage. La POA vise à favoriser leur insertion professionnelle par un accompagnement vers la signature d'un contrat d'apprentissage leur permettant, à l'issue, d'exercer le métier choisi. Elle permet une sécurisation des parcours des stagiaires et la diminution des taux de rupture durant le parcours et lors du contrat d'apprentissage. Ce dispositif est financé par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). En s'appuyant sur les relations avec Pôle emploi et les missions locales au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer la mise en œuvre de ce dispositif en direction de leurs adhérents sur un territoire donné. La programmation des POA est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.

³ https://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Content/upload/Transition-pro/Carto_des_dispositifs_de_transition.pdf#page=38

Nomenclatures et sources statistiques :

Les nomenclatures métiers utilisées sont, selon les besoins d'approfondissements sollicités par les commanditaires et la disponibilité des données, celles des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin), des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) en 486 postes (niveau le plus fin) et du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). La FAP permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, Pôle emploi, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « V3Z71 - Spécialistes de l'appareillage médical » ; la PCS « 433B - Opticiens-lunetiers et audioprothésistes » et les ROME « J1405 - Optique-lunetterie ; « J1401 - Audioprothèses ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (Dares, Pôle emploi – STMT, DEFM ABC au 31.12.2022) ; offres d'emploi diffusées (Pôle emploi – Offres diffusées de 2018 à 2022) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (Pôle emploi – BMO de 2018 à 2023).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2011-2015 millésimé 2013 et RP 2017-2021 millésimé 2019) ; type d'établissements employeurs (Insee – Base tous salariés millésimée 2020).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi – Base Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, effectifs en formation 2021, hors contrats de professionnalisation).

Insertion : taux de poursuite d'études et taux d'emploi à six mois de sortants de formation professionnelle (du CAP au BTS) mesuré sur l'emploi salarié dans le secteur privé (Dares, Depp – InserJeunes, données nationales, années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 cumulées).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : Observatoire prospectif porté par Opcommerce.

Organisations patronales et cluster : Syndicat des audioprothésistes ; Fédération nationale des opticiens de France (FNOF).

Organismes de formation : Institut supérieur d'optique

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Drees ; Rectorats ; Pôle emploi ; Missions locales...

Pour aller plus loin :

Études de l'Observatoire de l'Opcommerce :

<https://www.loppcommerce.com/l-opcommerce/les-20-branches-professionnelles/optique-lunetterie-de-detail/chiffres-et-etudes/>

Travaux de la Dares et France stratégie :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/les-metiers-en-2030>



Diagnostics métiers en tension

Opticiens-lunetiers et audioprothésistes

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

Début 2023, grâce à la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et Pôle emploi, le Carif-Oref a dressé un panorama synthétique des 123 métiers en tension sur le marché du travail régional (*Diagnosics métiers en tension. Les métiers en tension en région en 2021*, « Hors collection », mai 2023). Ce panorama livre une lecture dynamique des tensions en 2021 (année caractérisée par une reprise économique progressive au sortir de la crise liée à la Covid-19) et des évolutions constatées depuis 2019.

Le présent document s'intègre dans le cadre de la série de publications consacrées aux métiers en tension. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Lydie Chaintreuil (Auteure)
Pauline Gay-Fragneaud
Fanny Bremond (Cheffes de projet)

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Septembre 2023