

GRAND
ANGLE



18

JANVIER 2020

Les entreprises de Provence - Alpes - Côte d'Azur et leur gestion des ressources humaines

*Une typologie des secteurs d'activité
pour une nouvelle lecture du tissu économique*



L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

D E S S A V O I R S P O U R L ' A C T I O N



Directeur de publication

Philippe Cottet

Réalisation

Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud
En collaboration avec la
Directe (Sese) :
Virginie D'Angelo
Rémi Belle
Virginie Meyer

Conception graphique, PAO

Gaël Martinez
Anna Chaldjian

ÉDITO

La gestion des ressources humaines intervient à tous les stades de la vie des salariés dans l'entreprise. Fonction-clé de l'entreprise, elle est un processus potentiel de valorisation des qualifications, des parcours professionnels et de formation des salariés, mais aussi d'amélioration des conditions de travail et d'emploi...

C'est, de ce fait, un facteur déterminant de la relation entre formation et emploi dont l'ORM (alors tout jeune OREF) s'est saisi, dès 2002, à travers une première typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Les mutations économiques ainsi que les réformes successives en matière de droit du travail et de dialogue social, l'évolution du salariat comme la complexité croissante du droit social, ont ravivé la nécessité de rénover cet état des lieux quantitatif.

La présente étude, mandatée par l'État et le Conseil régional et réalisée en partenariat étroit avec le Service études statistiques et évaluation (Sese) de la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, permet une interprétation nouvelle et actualisée de l'économie régionale étudiée sous l'angle de la gestion et de la mobilisation des ressources humaines, forces vives de l'entreprise.

Elle permettra, sans nul doute, d'éclairer les pouvoirs publics, les acteurs économiques, les salariés et leurs représentants sur la pluralité des pratiques, la diversité des situations collectives mais aussi sur les défis à relever, les efforts à maintenir et les actions à conduire dans ce domaine selon les secteurs d'activité.

Philippe Cottet
Président de l'ORM



SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	7
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES GROUPES ET PISTES D'ACTIONS.....	10
01. GROUPE 1 : ACTIVITÉS DE SERVICES À HAUTE VALEUR AJOUTÉE.....	13
02. GROUPE 2 : ACTIVITÉS DE TYPE ARTISANAL.....	19
03. GROUPE 3 : ÉCONOMIE PRODUCTIVE.....	25
04. GROUPE 4 : ENTRE ÉCONOMIE PRODUCTIVE ET PRÉSENTIELLE.....	31
05. GROUPE 5 : SERVICES DE L'ÉCONOMIE PRÉSENTIELLE.....	37
06. GROUPE 6 : SERVICES ADMINISTRATIFS, FINANCIERS ET D'ENSEIGNEMENT.....	43
07. GROUPE 7 : ARTS ET SPECTACLE.....	49
CONCLUSION.....	54
ANNEXES.....	55
BIBLIOGRAPHIE.....	58
SIGLES.....	59



INTRODUCTION

Contexte et objectifs

Le contexte institutionnel et législatif est en pleine évolution (ordonnances Travail, réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle, mise en œuvre du PIC/Pacte...) et le monde du travail connaît des mutations profondes (nouvelles formes d'emploi, augmentation des recours aux contrats courts...). Tous ces éléments ravivent la nécessité d'avoir un système d'observation factuelle sur les besoins de compétences des entreprises et sur leurs pratiques pour y répondre. Différents travaux sont actuellement menés autour de ces vastes questions.

Cette étude propose une analyse sectorielle des pratiques des entreprises de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur, en termes de gestion des ressources humaines (GRH). Elle poursuit trois grands objectifs :

- Apporter de la connaissance sur les entreprises, acteur central au cœur de la politique économique régionale. Mieux les connaître et comprendre leurs pratiques de recrutement constituent des enjeux essentiels pour permettre aux décideurs régionaux d'orienter au mieux leurs actions.
- Fournir une lecture du fonctionnement du marché du travail régional et des spécificités propres aux secteurs d'activité en termes de GRH.
- Identifier les grands enjeux auxquels doivent faire face les branches professionnelles, les OPCO, ainsi que les différents dispositifs structurant les politiques en région en matière d'emploi et de développement économique.

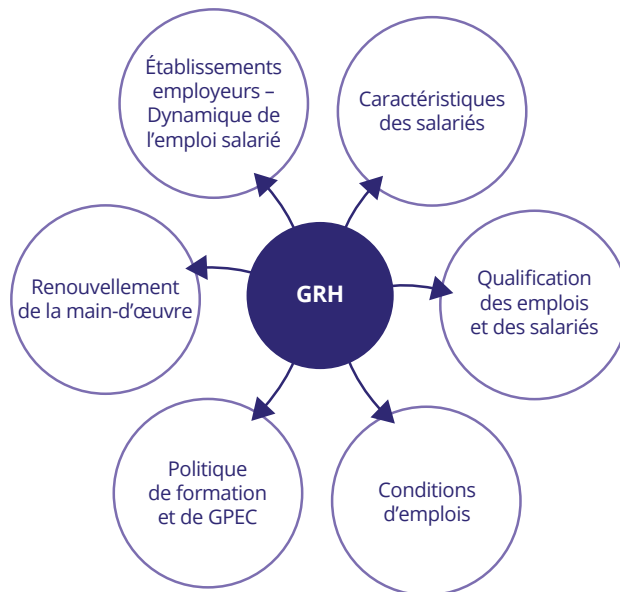
Présentation de l'étude

Commanditée par l'État et le Conseil régional, cette étude a été réalisée en partenariat étroit avec le Service études, statistiques et évaluation (Sese) de la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Cette publication présente les résultats d'une typologie sectorielle des entreprises de la région, qui emploient dix salariés ou plus dans le secteur privé (hors agriculture). La démarche a consisté à regrouper les secteurs d'activité ayant des caractéristiques proches en matière de GRH, puis à analyser les enjeux emploi-formation propres à chaque groupe de secteurs.

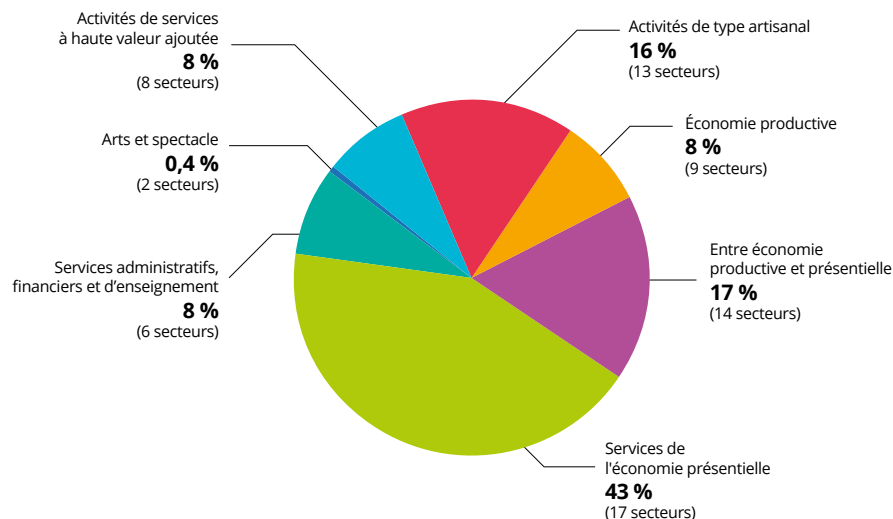
Les questions de GRH ne peuvent se résumer à une simple observation des mouvements de main-d'œuvre (flux d'entrées et de sorties). D'autres facteurs ont donc été intégrés, tels que les caractéristiques des établissements employeurs, la dynamique de l'emploi salarié, les caractéristiques des salariés, la qualification des emplois et des salariés, les conditions d'emploi, ou encore les politiques de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

SCHÉMA 1 LES DIFFÉRENTES DIMENSIONS PRISES EN COMPTE DANS L'ANALYSE DE LA GRH



Cette analyse multidimensionnelle a permis de dégager sept profils distincts en matière de GRH (graphique 1). Si ces sept groupes rassemblent des secteurs aux activités diverses, ceux-ci se rejoignent en terme de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre. Cette analyse permet donc de dépasser les distinctions usuelles (services, construction, industrie...).

GRAPHIQUE 1 RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON LES SEPT GROUPES DE SECTEURS



Champ : postes non annexes au 31.12.2015 dans les établissements de 10 salariés ou plus relevant du secteur privé (hors agriculture).
Source : Insee – DADS 2015 – Traitement ORM.

Chaque chapitre de cette publication correspond à l'analyse d'un groupe. Cette analyse, portant sur l'ensemble des dimensions de la GRH, permet de dégager des enjeux et perspectives opérationnelles s'agissant de l'amélioration des pratiques en matière de GPEC, de sécurisation des parcours des salariés, de formation, d'attractivité des métiers et des secteurs, de mixité des emplois, de conditions de travail...

ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

Sources, nomenclature et champ d'observation

Plusieurs sources ont été investiguées afin de couvrir l'ensemble des dimensions citées précédemment.

En plus des sources sur l'emploi telles que les DADS, CLAP, le recensement de la population ou encore l'Enquête emploi, un nouveau système d'information sur les mouvements de main-d'œuvre des entreprises a été mobilisé dans le cadre de cette étude : Sismmo. Issu de la DSN, ce système d'information est exploité ici pour la première fois au niveau régional. Il a été consolidé par la Dares fin 2018 et n'est actuellement exploitable que pour les établissements du secteur privé (hors agriculture et intérim) de dix salariés ou plus.

La plupart de ces sources sont sur une logique de postes salariés et les effectifs correspondent au nombre de postes non annexes¹ présents au 31 décembre dans l'établissement employeur. Un poste correspond à un salarié dans un établissement (un salarié travaillant dans deux établissements correspond donc à deux postes). Par commodité de langage, le terme « salarié » sera privilégié dans cette étude.

La nomenclature utilisée pour caractériser le secteur d'activité des établissements employeurs est la nomenclature d'activités française NAF 2008, détaillée en 88 postes. Afin de couvrir le même champ pour toutes les sources, certains secteurs ont dû être écartés : agriculture, sylviculture et pêche ; activité des ménages en tant qu'employeurs ; activités extraterritoriales ; la partie non marchande des secteurs administration publique, enseignement et santé, action sociale. De plus, pour des questions d'effectifs, quelques secteurs ont été regroupés (cf. tableau 23, en annexes).

→ **Compte tenu de ces contraintes techniques, la typologie a donc été réalisée sur 69 secteurs d'activité, pour les établissements régionaux employant dix salariés ou plus et relevant du secteur privé (hors agriculture). Ces établissements regroupent toutefois près de 80 % des postes salariés en région.**

Construction de la typologie

Cette typologie a pour objectif de regrouper les secteurs d'activité ayant des caractéristiques proches en matière de gestion des ressources humaines. Pour ce faire, des traitements statistiques d'analyse de données ont été réalisés : une analyse en composantes principales (ACP) suivie d'une classification ascendante hiérarchique (CAH). Au préalable, différents tests ont permis de sélectionner les variables actives à mobiliser dans l'ACP (cf. tableau 22, en annexes).

D'autres variables, portant notamment sur la formation, ainsi que des résultats d'études nationales ou régionales, ont été utilisés pour compléter les analyses.

→ **L'ensemble de ces traitements statistiques a permis de classer les secteurs d'activité en sept groupes distincts (entre eux) et homogènes (composés de secteurs ayant des modalités de GRH relativement semblables).**

¹ Un poste est considéré comme non annexe si la rémunération annuelle est supérieure à trois Smic mensuels ou si la durée d'emploi annuelle dépasse 30 jours et 120 heures et que le rapport nombre d'heures/durée est supérieur à 1,5.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES GROUPES ET PISTES D' ACTIONS

GRUPE 1 : ACTIVITÉS DE SERVICES À HAUTE VALEUR AJOUTÉE

Établissements, secteurs

- Secteurs : services qualifiés aux entreprises (architecture, ingénierie, études techniques, juridiques, comptables, conseil de gestion...), services d'information et communication (édition, activités liées à l'informatique)
- Majorité d'établissements de petite taille (10 à 19 salariés)

OPCO potentiellement concernés : Afdas ; Atlas ; OPCO des entreprises de proximité

Salariés et conditions d'emploi

- Forte présence d'hommes, de cadres ou de professions intellectuelles supérieures et de diplômés de l'enseignement supérieur
- Conditions d'emploi et de rémunération particulièrement favorables

Flux et gestion de la main-d'œuvre

- Dynamisme de l'emploi très prononcé
- Rotation du personnel relativement contenue et usage très faible de l'intérim
- Recours probable à de nouvelles formes de relation de travail (portage salarial)
- Départs volontaires plus fréquents
- Démarches de GPEC répandues et politique de formation institutionnalisée

Enjeux

1. Formation des dirigeants et pratiques RH favorables à la création d'emplois de qualité, au déploiement des compétences des salariés...
2. Fidélisation de la main-d'œuvre experte
3. Mixité des emplois

Perspectives opérationnelles

1. Diffuser les principes et outils de GRH à d'autres secteurs connexes en termes d'activité économique et/ou de taille d'établissement
2. Construire de nouvelles stratégies en matière de modalités d'exercice de l'activité, de salaires, de perspectives de carrière
3. Favoriser l'orientation et la formation du public féminin dans les filières d'enseignement scientifique et technique grâce à l'appui des pouvoirs publics

GRUPE 2 : ACTIVITÉS DE TYPE ARTISANAL

Établissements, secteurs

- Secteurs : commerce (hors commerce de détail), construction spécialisée, fabrication de denrées alimentaires, de produits métalliques...
- Majorité d'établissements de petite taille (10 à 19 salariés)

OPCO potentiellement concernés : AKTO ; Constructys ; Ocapiat ; OPCO 2i ; OPCO des entreprises de proximité ; OPCO Mobilités

Salariés et conditions d'emploi

- Forte présence d'hommes, d'ouvriers et de diplômés d'un niveau CAP-BEP
- Davantage de CDI et recours notable à l'apprentissage

Flux et gestion de la main-d'œuvre

- Faible rotation du personnel et recours important à l'intérim
- Dynamisme prononcé de l'emploi
- Parts sensiblement élevées de démissions (CDD) et de ruptures conventionnelles (CDI)
- Difficultés de recrutement plus prégnantes
- Faible engagement dans les démarches de GPEC et politique de formation continue peu développée

Enjeux

1. Fidélisation de la main-d'œuvre et amélioration des conditions d'exercice des activités professionnelles
2. Attractivité des métiers et des emplois

Perspectives opérationnelles

1. Professionnaliser les dirigeants ; accompagner les entreprises en matière de GRH, de politique de formation, de développement de démarches de GPEC, de QVT...
2. Faciliter la transmission intergénérationnelle des savoir-faire, favoriser les mobilités ascendantes de carrière, notamment du public féminin

GRUPE 3 : ÉCONOMIE PRODUCTIVE

Établissements, secteurs

- Secteurs : industrie à haute ou moyenne technologie, production d'énergie, services publics scientifiques et techniques (télécommunications, recherche-développement)
- Surreprésentation d'établissements de grande taille (100 salariés ou plus)

OPCO potentiellement concernés : Afdas ; OPCO 2i

Salariés et conditions d'emploi

- Surreprésentation d'hommes, de seniors, de catégories intermédiaires ou supérieures et de diplômés de l'enseignement supérieur
- Conditions d'emploi favorables et salaires élevés

Flux et gestion de la main-d'œuvre

- Rotation du personnel particulièrement faible et recours à l'intérim variable
- Départs à la retraite plus fréquents
- Emplois en légère baisse
- Démarches de GPEC plus répandues et politique de formation continue particulièrement développée
- Difficultés de recrutement et de fidélisation des nouveaux entrants en CDD

Enjeux

1. Renouvellement quantitatif des collaborateurs
2. Maintien, voire développement des compétences stratégiques

Perspectives opérationnelles

1. Optimiser la politique d'intégration des nouveaux entrants (transmission intergénérationnelle des savoirs, développement des contrats en alternance, tutorat...)
2. Améliorer les stratégies développées en matière de *sourcing* en favorisant l'orientation et l'élaboration de parcours de formation à destination des jeunes et notamment du public féminin dans les filières d'enseignement scientifique et technique grâce à l'appui des pouvoirs publics

GRUPE 4 : ENTRE ÉCONOMIE PRODUCTIVE ET PRÉSENTIELLE

Établissements, secteurs

- Secteurs : transport, entreposage, construction, gestion de l'eau et des déchets, activités industrielles traditionnelles diverses
- Surreprésentation d'établissements de grande taille (100 salariés ou plus)

OPCO potentiellement concernés : AKTO ; Constructys ; OPCO 2i ; OPCO Mobilités

Salariés et conditions d'emploi

- Surreprésentation d'hommes, de seniors, d'ouvriers et de personnes peu ou pas diplômées
- Conditions d'emploi et de rémunération plutôt favorables

Flux et gestion de la main-d'œuvre

- Faible rotation du personnel et recours important à l'intérim
- Licenciements plus fréquents
- Dynamiques d'emploi contrastées
- Engagement variable dans les démarches de GPEC

Enjeux

1. Faible niveau de qualification et de formation des salariés dans un contexte économique et organisationnel difficile
2. Sécurisation des parcours du personnel interne et externe
3. Emplois des femmes (mixité et égalité)

Perspectives opérationnelles

1. et 2. Développer les stratégies en matière d'organisation du travail, de GRH, de GPEC et de politique de formation
2. Accompagner le maintien en emploi ou à défaut l'employabilité du personnel grâce à l'appui des acteurs économiques et publics
3. Améliorer la mixité des emplois et l'égalité des conditions d'emploi et de salaire

GRUPE 5 : SERVICES DE L'ÉCONOMIE PRÉSENTIELLE

Établissements, secteurs

- Secteurs : commerce de détail, hôtellerie, restauration, action sociale, médico-sociale et activités de services aux entreprises (publicité et études de marché, intérim, sécurité, propreté, autres activités de soutien aux entreprises...)

OPCO potentiellement concernés : Afdas ; AKTO ; OPCO de la cohésion sociale ; Opcommerce ; OPCO des entreprises de proximité ; OPCO Mobilités ; OPCO Santé

Salariés et conditions d'emploi

- Surreprésentation de femmes, de jeunes, de postes d'employés et de personnes peu ou pas diplômées
- Écarts marqués de niveaux de diplôme entre les jeunes et les seniors
- Conditions d'emploi et de rémunération plus précaires

Flux et gestion de la main-d'œuvre

- Mouvements de main-d'œuvre à l'initiative des salariés mais aussi des employeurs
- Dynamisme de l'emploi plus prononcé mais des difficultés de recrutement marquées
- Politique de formation tournée vers l'adaptation au poste de travail

Enjeux

1. Amélioration des conditions de travail, d'emploi et sécurisation des parcours
2. Insertion, accès à l'emploi de populations fragilisées sur le marché du travail

Perspectives opérationnelles

1. et 2. Mettre en œuvre des stratégies de GPEC, de formation, de démarches QVT, pour faciliter l'embauche de personnel plus diplômé que par le passé, fidéliser la main-d'œuvre et sécuriser les emplois saisonniers

GRUPE 6 : SERVICES ADMINISTRATIFS, FINANCIERS ET D'ENSEIGNEMENT

Établissements, secteurs

- Secteurs : banque, assurances, activités immobilières, administrations parapubliques et enseignement (privé)
- Concentration des emplois dans les établissements de grande taille (100 salariés ou plus)

OPCO potentiellement concernés : Afdas ; AKTO ; Atlas ; OPCO des entreprises de proximité ; OPCO de la cohésion sociale

Salariés et conditions d'emploi

- Surreprésentation de femmes, de seniors, de catégories intermédiaires ou supérieures et de diplômés de l'enseignement supérieur
- Conditions d'emploi et de rémunération plutôt favorables mais des salaires légèrement moins élevés qu'en moyenne pour les catégories intermédiaires et supérieures

Flux et gestion de la main-d'œuvre

- Faible rotation du personnel (interne et externe)
- Départs à la retraite plus fréquents et emplois en baisse
- Démarches de GPEC variables et politique de formation continue particulièrement développée dans les services financiers

Enjeux

1. Diminution des effectifs (transformations organisationnelles et/ou technologiques...)
2. Maintien des compétences stratégiques

Perspectives opérationnelles

1. Poursuivre, voire renforcer les efforts en matière de GPEC et de formation
2. Développer l'apprentissage permettant l'apport de compétences détenues par de jeunes salariés inscrits dans un processus de formation en phase avec les changements à l'œuvre

GRUPE 7 : ARTS ET SPECTACLE

Établissements, secteurs

- Secteurs : audiovisuel, activités créatives, artistiques et de spectacle
- Majorité d'établissements de petite taille (10 à 19 salariés)

OPCO potentiellement concerné : Afdas

Salariés et conditions d'emploi

- Surreprésentation de femmes et de cadres
- Conditions d'emploi plus précaires

Flux et gestion de la main-d'œuvre

- Forte rotation du personnel
- Saisonnalité des emplois très prononcée

Enjeux

1. Fidélisation de la main-d'œuvre et amélioration des conditions d'emploi et d'exercice de l'activité professionnelle
2. Maintien et développement des compétences des salariés permanents et intermittents

Perspectives opérationnelles

1. Accompagner les petites entreprises en matière de GRH
2. Conduire des réflexions sur les mobilités professionnelles (ingénierie de parcours et de formation, identification de passerelles intersectorielles...)

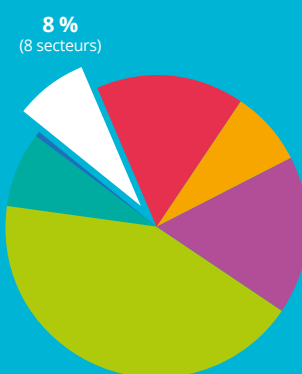


01

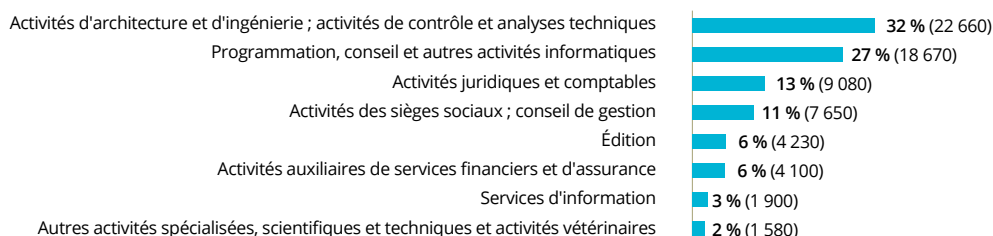
GROUPE 1 : ACTIVITÉS DE SERVICES À HAUTE VALEUR AJOUTÉE

L'ESSENTIEL

- Résolument marqué par les activités de services à haute valeur ajoutée envers les entreprises, ce groupe réunit les secteurs spécialisés dans les **prestations scientifiques, techniques**, d'information et de communication, notamment celles liées à l'**informatique**.
- Majoritairement constitué de **petits établissements**, il se caractérise par une forte présence d'**hommes**, de **cadres** ou de **professions intellectuelles supérieures** et de **diplômés de l'enseignement supérieur**.
- Les **conditions d'emploi** sont **particulièrement favorables** aux salariés.
- Le **dynamisme de l'emploi** est très prononcé. Fait unique dans l'ensemble des établissements observés, le nombre d'embauches en CDI est supérieur à celui des départs, et ce malgré la fréquence élevée des **démissions**.
- Pour autant, ce groupe affiche des **flux de main-d'œuvre relativement contenus** et un taux de recours à l'intérim parmi les plus faibles observés. L'absorption des surcroûts d'activité semble ainsi s'appuyer sur d'autres modalités de gestion : coopération des entreprises en réseau, recours à de **nouvelles formes d'emploi** proches du statut indépendant...
- Le profil des dirigeants et les orientations stratégiques qu'ils impulsent sont des facteurs particulièrement porteurs au développement des démarches de **GPEC** et à une **politique de formation** soutenue.



GRAPHIQUE 2 RÉPARTITION DES SALARIÉS DU GROUPE 1 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN % ET EN EFFECTIFS ARRONDIS)



Champ : postes non annexes au 31.12.2015 dans les établissements de 10 salariés ou plus relevant du secteur privé.
 Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.



Rappel : le champ de l'étude porte sur l'ensemble des établissements de la région employant dix salariés ou plus et relevant du secteur privé (hors agriculture).

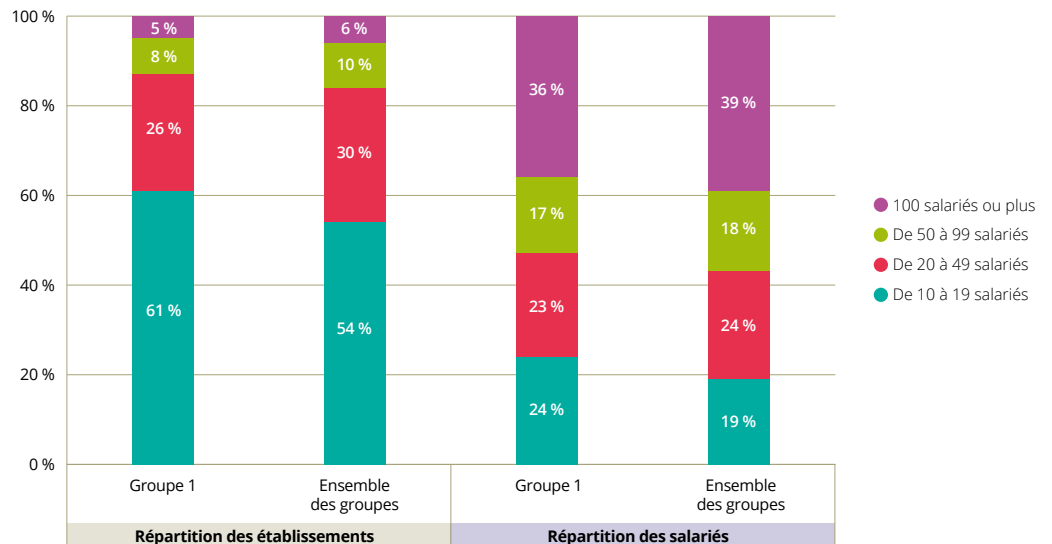
1. PROFIL DES ENTREPRISES

Des PME prestataires de services (hautement qualifiés)

Ce groupe rassemble 8 % des salariés de la région. Il se compose de huit secteurs d'activité relevant essentiellement des services qualifiés aux entreprises : activités spécialisées scientifiques et techniques (architecture, ingénierie, études techniques, juridiques, comptables, conseil de gestion...) et des services d'information et communication (édition, activités liées à l'informatique).

Si une large majorité des établissements concernés sont de petite taille (61 % ont entre dix et 19 salariés, contre 54 % en moyenne), ce groupe inclut également de grandes entreprises (250 salariés ou plus). Celles-ci sont notamment spécialisées en conseil en systèmes et logiciels informatiques (Amadeus, Synchrone, Sopra Steria, Atos, Scala, IBM...) ou en ingénierie et études techniques (Technicatome, Gemalto, CNIM, Altran Technologies, Capgemini, Onet Technologies...); on trouve aussi des grands noms de la presse locale.

GRAPHIQUE 3 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ET DES SALARIÉS SELON LA TAILLE



Source : Insee - CLAP 2015 - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

2. PROFIL DES SALARIÉS

Davantage d'hommes et moins de seniors

Les femmes sont un peu moins présentes dans ce groupe (39 % contre 45 % tous secteurs confondus), en particulier dans les activités d'architecture et d'ingénierie et dans celles liées à l'informatique (27 %). Les femmes sont en revanche majoritaires dans les activités juridiques, comptables et activités auxiliaires de services financiers et d'assurance.

Plus de la moitié des salariés ont entre 30 et 49 ans (57 %, contre 51 % tous secteurs). Les jeunes de moins de 30 ans sont également un peu plus présents (23 %, contre 21 %), en particulier dans les activités d'architecture et d'ingénierie et dans celles liées à l'informatique (26 %). C'est dans ce groupe que les salariés de 50 ans ou plus sont les moins représentés (19 % contre 28 %).

Une surreprésentation des postes de cadres et professions intellectuelles supérieures

Un poste sur deux est occupé par un salarié de niveau cadre et professions intellectuelles supérieures : cette part est de loin la plus élevée de tous les groupes (51 %, contre 17 %). Elle atteint près de 80 % dans le secteur de la programmation, conseil et autres activités informatiques. Les hommes occupent plus souvent des postes à ce niveau de qualification que les femmes (60 % d'entre eux, contre 37 % chez les femmes), ces dernières étant davantage sur des postes d'employés (39 % d'entre elles, contre 11 % chez les hommes).

Reflet de cette structure des qualifications, la grande majorité des salariés détient un diplôme de l'enseignement supérieur.

TABLEAU 1 PROFIL DES SALARIÉS

	Groupe 1	Ensemble des groupes
Part des femmes	39 %	45 %
Part des moins de 30 ans	23 %	21 %
Part des 50 ans ou plus	19 %	28 %
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures	51 %	17 %
Part des professions intermédiaires	21 %	22 %
Part des employés	22 %	35 %
Part des ouvriers	6 %	26 %

Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

3. CONDITIONS D'EMPLOI

Des conditions d'emploi favorables

La part des postes en CDI est la plus élevée de tous les groupes : 92 %, contre 81 % tous secteurs. Les temps complets sont aussi très fréquents (88 %, contre 78 %). À l'inverse, la part des CDD dans les embauches est l'une des plus faibles observées (59 %, contre 87 %). Quand ils sont mis en œuvre, ces contrats ciblent davantage les jeunes : 62 % des entrées en CDD sur une année concernent des personnes de moins de 30 ans (contre 42 % tous secteurs). En revanche, 51 % des recrutements en CDI concernent des personnes de 30 à 49 ans (42 % tous secteurs). Le salaire mensuel net médian (en ETP) atteint 2 580 €, soit 690 € au-dessus du salaire calculé pour l'ensemble des secteurs (1 890€). Pour les postes de catégories supérieures ou intermédiaires, les écarts de salaire entre hommes et femmes sont plus modérés qu'en moyenne, tandis qu'ils sont un peu plus marqués pour les postes d'employés.

4. FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Un dynamisme de l'emploi très prononcé

Ce groupe est le seul à enregistrer plus de recrutements que de fins de contrats en CDI. Il affiche également la plus forte hausse d'emploi (+ 4,7 % en un an, contre + 1,9 % tous secteurs). Ce dynamisme est davantage marqué dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, les services d'information, les activités de conseil de gestion et celles liées à l'informatique.

Une flexibilité interne relativement faible, un recours probable à de nouvelles formes de relation de travail

D'une manière globale, les établissements renouvellent moins fréquemment qu'en moyenne leurs effectifs en CDD : le taux de rotation en CDD est quatre fois plus faible que tous secteurs confondus. Le taux de rotation en CDI est en revanche proche de celui de l'ensemble des secteurs. En outre, la fluctuation du nombre de postes au cours de l'année est proche de la moyenne, signe d'une activité économique modérément marquée par la saisonnalité.

Ces entreprises font peu appel à une main-d'œuvre externe intérimaire : le taux de recours à l'intérim est l'un des plus faibles observés (1 % contre 3 % tous secteurs). En revanche, compte tenu des prestations fournies (consulting ou formation, par exemple) et du niveau d'expertise et d'autonomie détenu par les professionnels, les surcroûts d'activité occasionnels peuvent être absorbés par une sous-traitance ou une co-traitance en réseau à l'intérieur même du groupe (les gros établissements faisant notamment appel aux compétences des petites structures) voire par de nouvelles formes de travail autonome, proches du travail indépendant, tel le portage salarial².

Des départs volontaires plus fréquents

Malgré des conditions d'emploi favorables, un faible turnover à l'initiative des employeurs et une augmentation importante de l'emploi, le maintien du personnel en poste semble difficile. En effet, la part des démissions parmi les motifs de fin de CDI est la plus élevée de tous les groupes (46 % contre 36 % en moyenne). C'est davantage le cas dans les secteurs liés à l'informatique, aux activités juridiques et comptables et activités d'architecture, d'ingénierie et études techniques. Les jeunes de moins de 30 ans ainsi que les 30-49 ans sont davantage concernés : respectivement 56 % et 49 % de ceux qui ont mis fin à leur CDI l'ont fait en démissionnant.

Les ruptures conventionnelles sont également plus fréquentes (16 % contre 13 %) ; particulièrement dans les services d'information, les activités des sièges sociaux, conseil de gestion et dans l'édition.

Ces départs volontaires peuvent témoigner d'une concurrence inter-entreprises intense dans ces secteurs. Compte tenu de leur haut niveau de qualification et de formation ainsi que du dynamisme important de l'emploi, les professionnels ont une forte capacité à changer d'employeur voire de région, une fois acquise une première expérience. Ils cherchent ainsi à obtenir de meilleures conditions de travail, notamment salariales, mais également des perspectives de carrière plus attractives (Chaintreuil, Inthavong, Petrovitch). De ce fait, l'ancienneté des salariés dans leur entreprise est globalement faible au sein de ce groupe.

TABLEAU 2 FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	Groupe 1	Ensemble des groupes
Évolution de l'emploi (2016-2017)	+ 4,7 %	+ 1,9 %
Taux de recours à l'intérim	1,0 %	3,4 %
Indicateur de saisonnalité	1,1	1,1
Part de CDD dans les embauches	59 %	87 %
Taux de rotation (CDD et CDI)	48 %	134 %
Part des démissions dans les fins de CDI	46 %	36 %
Part des licenciements dans les fins de CDI	12 %	21 %
Part des départs à la retraite dans les fins de CDI	5 %	7 %
Part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI	16 %	13 %

Sources : Urssaf (emploi salarié 2016-2017) ; Insee (DADS 2015) ; Dares (MMO 2017, emplois intérimaires 2017) – Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

² Bien qu'ayant récemment fait l'objet d'un encadrement conventionnel et législatif, le portage salarial reste mal connu : les statistiques publiques ne permettent pas de l'appréhender et les données en circulation sont parcellaires (Kerbouh, Prouet).

Des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs

Interrogés dans le cadre de l'enquête BMO, les employeurs pressentent des difficultés de recrutement dans les domaines des services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (51 % de projets de recrutement jugés *a priori* difficiles, contre 45 % tous secteurs). Certains métiers, très présents dans ces secteurs, apparaissent d'ailleurs en tension structurelle (sur longue période). C'est le cas notamment des employés de comptabilité, des techniciens des services comptables et financiers et des agents administratifs divers. Les métiers d'ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques ou encore les ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux sont également des métiers en tension structurelle.

TABLEAU 3 PRINCIPAUX MÉTIERS PRÉSENTS DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DU GROUPE 1

	Métier en tension structurelle	Difficultés de recrutement anticipées
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	★	★
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)		★
Employés de la comptabilité	★	
Secrétaires bureautiques et assimilés		
Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	★	★
Techniciens des services administratifs		★
Techniciens experts		★
Agents administratifs divers	★	
Techniciens des services comptables et financiers	★	★
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production		★

★ Métier en tension structurelle et/ou métier dont la part des projets de recrutement jugés *a priori* difficiles est supérieure à la moyenne tous métiers (44,5 %).
 Sources : Insee (RP 2013-2017, millésimé 2015) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2019) – Traitement ORM.

Une forte propension au développement des démarches de GPEC

Selon l'enquête Defis au plan national, 55 % des entreprises du secteur de l'information et communication et 38 % des entreprises des activités scientifiques et techniques s'engagent dans une démarche systématique de gestion des compétences (contre 25 % tous secteurs confondus).

La qualification élevée de leur personnel, conjuguée à des difficultés de recrutement ainsi qu'à la performance économique et à une stratégie orientée vers l'innovation sont des facteurs déterminants dans la mise en œuvre d'une telle démarche, et ce malgré la présence importante de petits établissements dans ce groupe.

Une politique de formation institutionnalisée y compris dans les petits établissements

Ce groupe peut être assimilé à la configuration des « entreprises managériales et formatrices » formalisée par le Céreq s'agissant de la stratégie de formation des PME (Béraud, Noack). Ce modèle met en évidence l'importance des orientations stratégiques et du mode de management dans la formalisation et l'optimisation de la politique de formation de l'entreprise de petite taille. Dans ce cadre, les pratiques de formation se rapprochent de celles conduites dans les grandes entreprises. Ces petites entreprises se caractérisent par le profil de leur dirigeant : très majoritairement diplômé de l'enseignement supérieur et visant la croissance de l'activité de son entreprise. Il accorde une forte importance à tous les leviers stratégiques susceptibles de répondre à cette orientation : compétitivité des prix, innovation et spécialisation des services, désignation d'un collaborateur dédié à la formation du personnel, investissement dans le développement des compétences des salariés (celui-ci constituant un enjeu central dans le positionnement des activités), déploiement de dispositifs de gestion RH sophistiqués (analyse des besoins en compétences, recherche d'appui auprès des partenaires emploi-formation...).

Enjeux et perspectives opérationnelles

Compte tenu de sa dynamique économique et organisationnelle très favorable à la création d'emplois de qualité et au déploiement des compétences des salariés, le développement de ce groupe, au cœur de la révolution numérique, et la **diffusion de ses pratiques de GRH** à d'autres secteurs revêt une importance capitale pour les acteurs publics et socioéconomiques.

Ce modèle révèle cependant des transformations profondes du rapport au salariat et à l'entreprise, au regard de la fréquence des départs volontaires. Ces tendances devraient conduire les employeurs régionaux à construire de **nouvelles stratégies** intégrant une réflexion sur les conditions d'exercice, le montant des salaires et les perspectives de carrière proposées afin de **fidéliser les collaborateurs**, dans un contexte accru de **besoins de compétences expertes** et de concurrence au plan national voire international. Afin d'assurer une plus grande **mixité des emplois**, les entreprises de ce groupe requièrent également un accompagnement soutenu de la part des pouvoirs publics et des branches professionnelles en matière d'**orientation** et de **formation du public féminin** dans les filières d'enseignement scientifique et technique.

Acteurs potentiellement concernés

OPCO : Afdas ; Atlas ; OPCO des entreprises de proximité

Pôle de compétitivité : SCS (solutions communicantes sécurisées)

Filière stratégique régionale : Services et supports aux entreprises

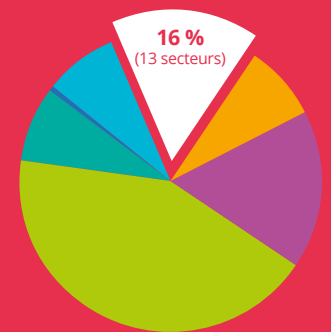
Campus des métiers et des qualifications : Numérique

02

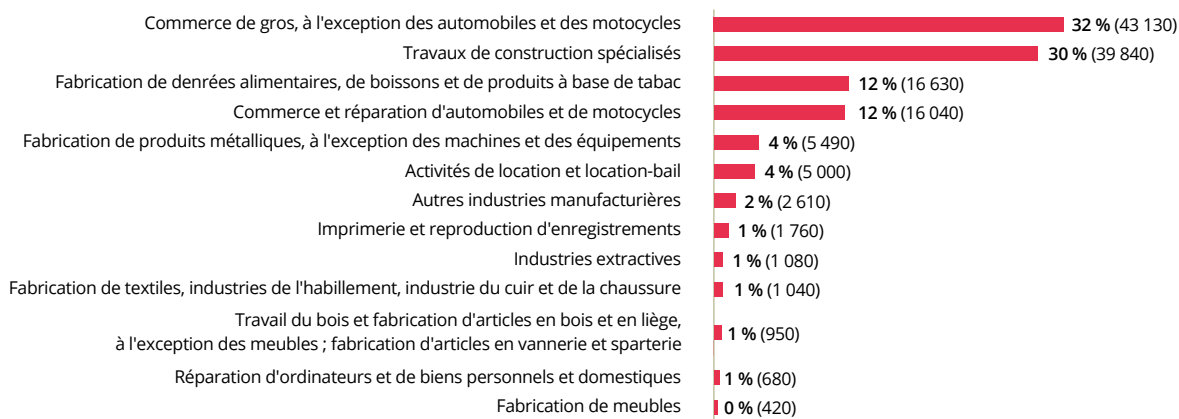
GROUPE 2 : ACTIVITÉS DE TYPE ARTISANAL

L'ESSENTIEL

- Plus particulièrement orienté vers les activités de type artisanal, ce groupe réunit les secteurs du **commerce de gros**, du **commerce et réparation de véhicules**, de la **construction spécialisée**, ainsi que de la **fabrication** notamment de denrées alimentaires et de produits métalliques.
- Constitué majoritairement d'**établissements de petite taille**, il se distingue par la forte présence d'**hommes**, d'**ouvriers** et de diplômés d'un **niveau CAP-BEP** parmi ses salariés. Ce groupe constitue également un vecteur important d'insertion et d'emploi pour les jeunes, compte tenu du recours aux **contrats d'apprentissage** plus élevé qu'en moyenne.
- Le **renouvellement de la main-d'œuvre** interne y est globalement **faible**, les entreprises de ce groupe privilégiant le **recours à l'intérim** pour absorber le surcroît d'activité.
- La **stabilité des contrats de travail** et l'**évolution positive des emplois**, plus marquées dans ce groupe, ne contribuent toutefois pas pleinement à fidéliser la main-d'œuvre comme en témoignent les proportions sensiblement élevées de **démissions** dans les fins de CDD ou de **ruptures conventionnelles** dans les fins de CDI.
- Ces tendances, combinées à la faible formalisation des stratégies RH et au manque d'anticipation des besoins de formation et d'emploi, contribuent à l'expression fréquente de **difficultés de recrutement** par les employeurs, dans les domaines correspondants à ce groupe.



GRAPHIQUE 4 RÉPARTITION DES SALARIÉS DU GROUPE 2 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN % ET EN EFFECTIFS ARRONDIS)



Champ : postes non annexes au 31.12.2015 dans les établissements de 10 salariés ou plus relevant du secteur privé.
 Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.



Rappel : le champ de l'étude porte sur l'ensemble des établissements de la région employant dix salariés ou plus et relevant du secteur privé (hors agriculture).

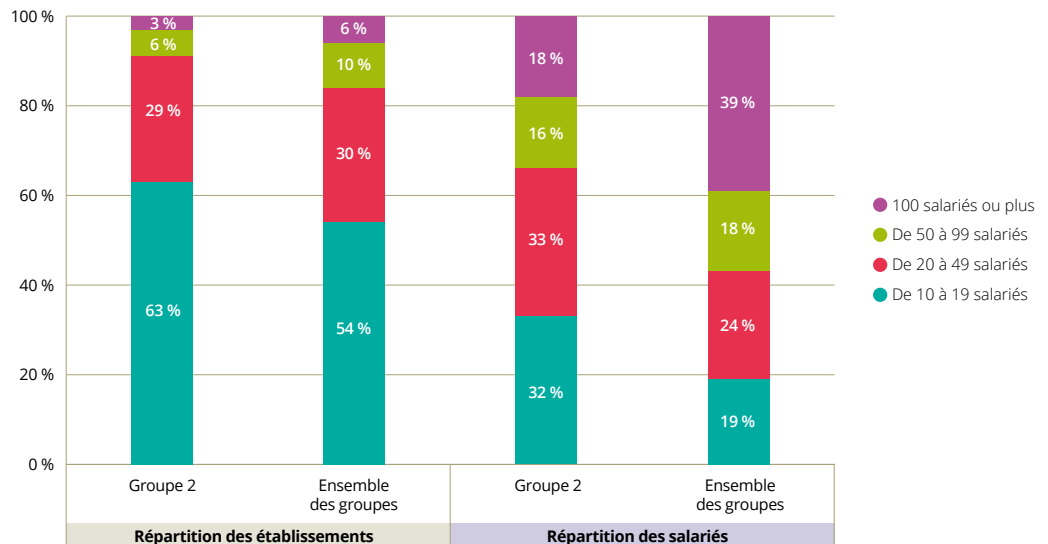
1. PROFIL DES ENTREPRISES

De petits établissements du commerce, de la construction spécialisée et de la production manufacturière de type artisanal

Ce groupe rassemble 16 % des salariés de la région. Il se compose de 13 secteurs d'activité relevant principalement du commerce (commerce de gros, commerce et réparation d'automobiles et de motocycles), des travaux de construction spécialisés (maçonnerie, peinture, terrassement, électricité...) et de la fabrication, notamment de type artisanal (fabrication de denrées alimentaires, de boissons, de textiles, de produits métalliques, d'articles en bois...).

C'est dans ce groupe que l'on trouve la plus forte proportion d'établissements de petite taille : 63 % ont entre dix et 19 salariés (contre 54 % tous secteurs confondus) et seulement 9 % emploient 50 salariés ou plus (contre 16 %). Les deux tiers des postes sont ainsi concentrés dans des PME de dix à 49 salariés (contre 44 % en moyenne tous secteurs).

GRAPHIQUE 5 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ET DES SALARIÉS SELON LA TAILLE



Source : Insee - CLAP 2015 - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

2. PROFIL DES SALARIÉS

Très majoritairement des hommes

Les hommes sont surreprésentés dans ce groupe : ils occupent 75 % des postes (contre 55 % tous secteurs confondus). Seuls l'industrie textile-habillement et les autres industries manufacturières (instruments et fournitures à usage médical et dentaire ; articles de joaillerie et bijouterie ; instruments de musique ; jeux et jouets...) emploient plus fréquemment des femmes.

Globalement, la répartition par âge est semblable à celle observée tous secteurs confondus : 20 % des salariés ont moins de 30 ans, 53 % ont entre 30 et 49 ans et 27 % ont 50 ans ou plus. Le secteur lié à la fabrication de denrées alimentaires et de boissons ainsi que le secteur du commerce et réparation d'automobiles et de motocycles emploient un peu plus souvent des jeunes (respectivement 26 % et 24 %). À l'inverse, les industries extractives et l'industrie textile-habillement ont une part importante de seniors parmi leurs salariés (près de 40 %).

Des postes d'ouvriers plus fréquents

Près de la moitié des postes salariés de ce groupe sont occupés par des ouvriers, qualifiés ou non (47 % contre 26 % tous secteurs). Le commerce de gros fait toutefois exception avec une part plus importante d'employés (31 %) et de professions intermédiaires (24 %).

En lien avec cette structure des qualifications, les diplômés d'un niveau CAP-BEP sont surreprésentés, et encore plus chez les jeunes. Cependant, ce groupe est davantage marqué par une élévation du niveau de diplôme : les jeunes sont plus souvent titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur que les seniors, qui sont majoritairement peu ou pas diplômés.

TABLEAU 4 PROFIL DES SALARIÉS

	Groupe 2	Ensemble des groupes
Part des femmes	25 %	45 %
Part des moins de 30 ans	20 %	21 %
Part des 50 ans ou plus	27 %	28 %
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures	12 %	17 %
Part des professions intermédiaires	20 %	22 %
Part des employés	19 %	35 %
Part des ouvriers	47 %	26 %

Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

3. CONDITIONS D'EMPLOI

Davantage de contrats stables

Les emplois sont très majoritairement sur des postes en CDI (89 % contre 81 % tous secteurs) et à temps complet (91 % contre 78 %). De plus, la part des CDD dans les embauches est relativement faible (64 % contre 87 %). Les entrées en CDD concernent plus souvent des personnes de moins de 30 ans (54 % contre 42 % tous secteurs).

Ce groupe se distingue également par un recours notable à l'apprentissage : 2,3 % des postes sont en contrats d'apprentissage, deux fois plus que tous secteurs confondus.

Le salaire mensuel net médian (en ETP) est de 1 960 €, soit légèrement au-dessus du salaire calculé tous secteurs confondus (1 890 €). Parallèlement, l'écart entre les salaires les plus faibles et les plus élevés est modéré, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. Il en va de même des écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

4. FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Une faible rotation du personnel en interne et davantage de flexibilité externe

D'une manière globale, les établissements de ce groupe renouvellent peu leurs effectifs en interne : les taux de rotation sont faibles, que ce soit pour des contrats en CDI ou en CDD. Par ailleurs, le nombre de postes fluctue peu au cours de l'année, signe d'une activité économique faiblement marquée par la saisonnalité.

Ces établissements font plus souvent appel à une main-d'œuvre externe pour répondre au surcroît d'activité. Le taux de recours à l'intérim atteint ainsi 7 % (contre 3 % tous secteurs). Ce taux est encore plus élevé dans les travaux de construction spécialisés (13 %), les industries extractives (12 %) et alimentaires (9 %).

Des difficultés pour conserver les salariés dans l'entreprise

Le maintien du personnel en poste semble toutefois un peu plus difficile dans ce groupe. En effet, les CDD arrivent moins souvent à leur terme : les parts de démissions, de départs à l'issue de la fin de période d'essai ou encore de licenciements sont plus importantes qu'en moyenne (chacune autour de 5 %, contre 1 % tous secteurs). Pour les postes en CDI, si la part des démissions dans les fins de CDI est proche de la moyenne (34 % contre 36 %), les ruptures conventionnelles sont plus fréquentes (18 % contre 13 %). Dans la construction spécialisée, il y a davantage de démissions, que les salariés soient en CDD ou en CDI (respectivement 14 % et 40 %).

Ces constats peuvent être reliés à différents facteurs : modalités de management des ressources humaines, conditions de travail, d'exercice de l'activité professionnelle parfois difficiles (objectifs commerciaux, amplitude horaires, horaires décalées, gestes et postures contraignants...) (Bremond, Gay-Fragneaud, 2018 & 2019).

Dans ce groupe, certains secteurs présentent quelques spécificités. Dans les activités de location, 93 % des embauches se font en CDD ; le taux de rotation de ces contrats est élevé et les licenciements sont plus fréquents dans les fins de CDI. La fabrication de denrées alimentaires et de boissons se démarque également avec une plus faible part de postes en CDI (83 %) et un taux de rotation de ces contrats élevé.

Un dynamisme de l'emploi prononcé

Au global, ce groupe affiche une récente hausse de l'emploi plus marquée que dans l'ensemble des secteurs (+ 2,9 % sur un an, contre + 1,9 %). Ce dynamisme est plus prononcé dans les activités de location ; la fabrication de denrées alimentaires et de boissons ; la fabrication d'autres produits manufacturés (notamment fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire, d'articles de sport, de bijouterie et de joaillerie) ; les travaux de construction spécialisés, ainsi que dans le commerce et réparation d'automobiles et de motocycles.

TABLEAU 5 FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	Groupe 2	Ensemble des groupes
Évolution de l'emploi (2016-2017)	+ 2,9 %	+ 1,9 %
Taux de recours à l'intérim	7,3 %	3,4 %
Indicateur de saisonnalité	1,1	1,1
Part de CDD dans les embauches	64 %	87 %
Taux de rotation (CDD et CDI)	44 %	134 %
Part des démissions dans les fins de CDI	34 %	36 %
Part des licenciements dans les fins de CDI	21 %	21 %
Part des départs à la retraite dans les fins de CDI	7 %	7 %
Part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI	18 %	13 %

Sources : Urssaf (emploi salarié 2016-2017) ; Insee (DADS 2015) ; Dares (MMO 2017, emplois intérimaires 2017) – Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

Des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs plus prégnantes

Interrogés dans le cadre de l'enquête BMO, les employeurs pressentent des difficultés de recrutement dans plusieurs domaines appartenant à ce groupe : commerce et réparation automobile (73 % de projets de recrutement jugés *a priori* difficiles contre 45 % tous secteurs), métallurgie et produits métalliques (64 %), autres industries manufacturières (61 %), construction (57 %) et commerce de gros (52 %).

TABLEAU 6 PRINCIPAUX MÉTIERS PRÉSENTS DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DU GROUPE 2

	Métier en tension structurelle	Difficultés de recrutement anticipées
Attachés commerciaux	★	★
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment		★
Maçons		★
Secrétaires bureautiques et assimilés		
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention		
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)		★
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment		★
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	★	★
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage		★
Vendeurs en produits alimentaires		

★ Métier en tension structurelle et/ou métier dont la part des projets de recrutement jugés a priori difficiles est supérieure à la moyenne tous métiers (44,5 %).
 Sources : Insee (RP 2013-2017, millésimé 2015) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2019) – Traitement ORM.

Un faible engagement dans les démarches de GPEC

Selon l'enquête Defis au plan national, les entreprises appartenant à ce groupe s'investissent de manière assez inégale dans les démarches de GPEC. Ainsi, 25 % des entreprises du commerce, réparation automobile s'engagent dans une démarche systématique de gestion des compétences (comme en moyenne tous secteurs) tandis qu'elles ne sont que 12 % dans la fabrication de denrées alimentaires.

Une politique de formation continue peu développée

Les entreprises relevant de ce groupe contribuent en partie à la formation initiale des jeunes *via* leur embauche en contrat d'apprentissage. Toutefois, elles s'inscrivent dans la lignée de deux profils d'entreprises dits « de structure simple » et « d'ajustement au poste » définis par le Céreq s'agissant des politiques de formation des salariés (Sigot, Vero). Le premier profil se singularise par la quasi-absence de stratégie formelle en matière de GRH et de politique de formation continue. Les besoins de qualification sont peu évalués et les opportunités de formation sont rares. Dans le second profil, la formation vise à ajuster les qualifications du personnel aux exigences du poste de travail et, avant toute chose, à la performance de l'entreprise. Cette configuration est moins propice que d'autres à développer le degré de polyvalence, d'autonomie et de prise d'initiative des salariés ; compétences transversales favorables à leur maintien dans l'entreprise (à moyen voire long terme) et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Enjeux et perspectives opérationnelles

Vecteur d'emplois durables et ouvert aux jeunes peu qualifiés, notamment *via* l'apprentissage, ce groupe revêt un enjeu fort pour les OPCO et les pouvoirs publics, en matière d'emploi, de formation et d'orientation. Compte tenu de la faible taille des établissements, des pratiques de GRH et de formation des dirigeants, leur **professionnalisation** et leur accompagnement au développement d'outils de **GPEC** et de **QVT** peut contribuer à **fidéliser la main-d'œuvre** en améliorant les conditions d'exercices des activités professionnelles. Faciliter la transmission intergénérationnelle des savoir-faire, favoriser les mobilités ascendantes de carrière (notamment du public féminin) pourrait concourir à **amplifier leur attractivité**.

Acteurs potentiellement concernés

OPCO : AKTO ; Ocapiat ; OPCO 2i ; Constructys ; OPCO des entreprises de proximité ; OPCO Mobilités

Pôle de compétitivité : Terralia-Pass

Filières stratégiques régionales : Agriculture, agroalimentaire, alimentation ; Bâtiment et travaux publics ; Commerce, vente, distribution

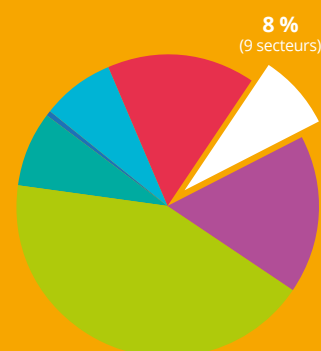
Campus des métiers et des qualifications : Agrosociétés, agroalimentaire et alimentation ; Relation client ; Silver économie, bien vivre à domicile

03

GROUPE 3 : ÉCONOMIE PRODUCTIVE

L'ESSENTIEL

- Ancré dans l'économie productive, ce groupe réunit les secteurs spécialisés dans l'**industrie de haute ou moyenne technologie**, de la **production d'énergie** et des **services publics scientifiques et techniques** (télécommunications et recherche-développement).
- Davantage constitué de **gros établissements** que les autres groupes, il se caractérise par une forte présence d'**hommes**, de **seniors**, de **cadres et professions intermédiaires**, et de **diplômés de l'enseignement supérieur**.
- Les **conditions d'emploi** sont **favorables** aux salariés et les **rémunérations élevées**.
- Ce groupe affiche les **flux de main-d'œuvre les plus faibles observés** (en CDD comme en CDI) et un taux de recours à l'intérim variable d'un secteur à l'autre. Les **départs à la retraite**, fréquents, et les licenciements, dans certains secteurs, se soldent par une **diminution globale des effectifs**.
- La taille des entreprises et la haute qualification des salariés sont des facteurs favorables au développement de démarches de **GPEC** et à une politique de formation et de **promotion interne** soutenue. Ces modalités de gestion des ressources humaines pourraient permettre d'endiguer, au moins temporairement selon la conjoncture économique, les **difficultés de recrutement** et de fidélisation des nouveaux entrants en CDD observées dans ce groupe.



GRAPHIQUE 6 RÉPARTITION DES SALARIÉS DU GROUPE 3 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN % ET EN EFFECTIFS ARRONDIS)



Champ : postes non annexes au 31.12.2015 dans les établissements de 10 salariés ou plus relevant du secteur privé.
 Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.



Rappel : le champ de l'étude porte sur l'ensemble des établissements de la région employant dix salariés ou plus et relevant du secteur privé (hors agriculture).

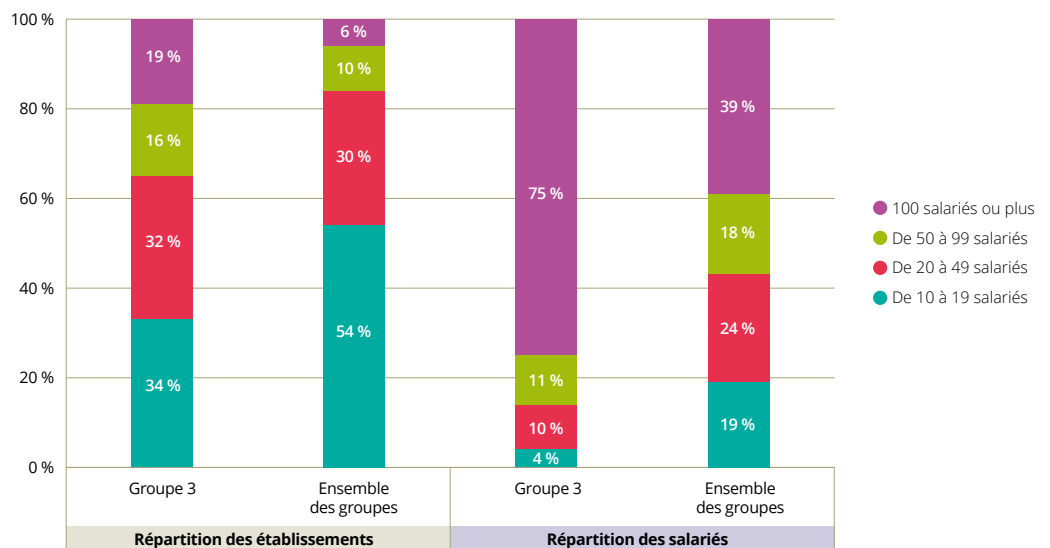
1. PROFIL DES ENTREPRISES

De gros établissements de l'industrie à haute technologie et des services scientifiques et techniques

Ce groupe rassemble 8 % des salariés de la région. Il se compose de neuf secteurs d'activité relevant de l'industrie à haute ou moyenne technologie (fabrication de produits informatiques, électroniques et optique ; industrie chimique et pharmaceutique ; fabrication de matériels de transports ; métallurgie), de la production d'énergie (raffinage du pétrole ; production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné) et des services scientifiques et techniques (télécommunications ; recherche-développement scientifique).

C'est dans ce groupe que les gros établissements sont les plus représentés (19 % ont 100 salariés ou plus, contre 6 % tous secteurs confondus). Ils concentrent les trois quarts des salariés du groupe. On y retrouve ainsi de grandes entreprises telles que Thales, STMicroelectronics, CEA Cadarache, Arkema, Sanofi, Airbus Helicopters, Naval Group, Dassault Aviation, Arcelormittal, Esso, Total, Enedis, RTE, EDF, Dalkia Orange, SFR...

GRAPHIQUE 7 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ET DES SALARIÉS SELON LA TAILLE



Source : Insee - CLAP 2015 - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

2. PROFIL DES SALARIÉS

Principalement des hommes et davantage de seniors

Les hommes sont surreprésentés dans ce groupe : ils occupent 71 % des postes (contre 55 % tous secteurs confondus). Seul le secteur de l'industrie pharmaceutique emploie majoritairement des femmes.

Les jeunes de moins de 30 ans ne représentent que 15 % des effectifs (contre 21 % tous secteurs). Les seniors sont quant à eux surreprésentés dans ce groupe : 33 % des salariés ont 50 ans ou plus (contre 28 %). Cette part atteint 52 % dans le secteur des télécommunications. C'est dans ce groupe que la part des salariés ayant dix ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise est la plus élevée.

Des postes majoritairement très qualifiés

Plus des deux tiers des emplois de ce groupe correspondent à des postes de catégories intermédiaires ou supérieures : 37 % de cadres et professions intellectuelles supérieures et 33 % de professions intermédiaires (contre respectivement 17 % et 22 % tous secteurs confondus). Reflet de cette structure des qualifications, la part de salariés titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est beaucoup plus élevée qu'en moyenne.

TABLEAU 7 PROFIL DES SALARIÉS

	Groupe 3	Ensemble des groupes
Part des femmes	29 %	45 %
Part des moins de 30 ans	15 %	21 %
Part des 50 ans ou plus	33 %	28 %
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures	37 %	17 %
Part des professions intermédiaires	33 %	22 %
Part des employés	8 %	35 %
Part des ouvriers	22 %	26 %

Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

3. CONDITIONS D'EMPLOI

Des contrats relativement stables et des salaires élevés

Les emplois sont majoritairement sur des postes en CDI (77 %, hors effectifs salariés statutaires) et sont plus souvent à temps complet qu'en moyenne (86 % contre 78 %). Seule une embauche sur deux se fait en CDD : c'est de loin la part la plus faible de l'ensemble des groupes (53 % contre 87 % tous secteurs). Ces contrats courts concernent surtout les jeunes de moins de 30 ans (70 % des entrées en CDD, contre 42 % pour l'ensemble des secteurs).

Ce groupe se distingue également par un recours notable à l'apprentissage : 2,2 % des postes concernent des contrats d'apprentissage (contre 1,2 % tous secteurs). Cette part est à relier à la plus forte présence de gros établissements qui ont des quotas de recrutement en contrat d'apprentissage³.

Les rémunérations sont particulièrement élevées, et ce quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. Le salaire mensuel net médian (en ETP) des cadres et professions intellectuelles supérieures atteint 4 280 € (contre 3 545 € tous secteurs). Celui des professions intermédiaires s'élève à 2 710 € (contre 2 190 €). Les écarts entre les salaires les plus bas et les plus élevés sont faibles pour ces catégories de personnel. De plus, bien qu'ils existent, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont légèrement plus modérés qu'en moyenne : sur les postes de cadres, les femmes ont un salaire médian inférieur de 13 % à celui des hommes (16 % tous secteurs confondus) et de 12 % sur celui des professions intermédiaire (contre 13 %).

Par ailleurs, de façon plus prononcée qu'en moyenne, le personnel féminin occupe moins souvent des postes en CDI que les hommes (74 % contre 78 %).

³ À partir de 2015, les entreprises de 250 salariés ou plus doivent employer 5 % de leurs effectifs en alternance.

4. FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Une faible rotation du personnel et un recours à l'intérim variable

D'une manière globale, les établissements de cette classe renouvellent peu leurs effectifs en interne. Ils affichent les taux de rotation les plus faibles, qu'il s'agisse de CDI ou de CDD. Par ailleurs, le nombre de postes fluctue peu au cours de l'année, signe d'une activité économique faiblement marquée par la saisonnalité.

Pour autant, les CDD semblent moins souvent arriver à leur terme. En effet, les parts de démissions, de fins de période d'essai ou encore de licenciements sont plus importantes que celles constatées en moyenne tous secteurs (entre 4 % et 6 %, contre 1 % tous secteurs).

Au global, le taux de recours à l'intérim est légèrement supérieur à la moyenne tous secteurs. Il est néanmoins nettement plus élevé dans la métallurgie, l'industrie pharmaceutique et l'industrie chimique. Ces secteurs font ainsi plus souvent appel à une main-d'œuvre intérimaire pour répondre au surcroît d'activité ou aux besoins de compétences non couverts en interne.

Des départs à la retraite plus fréquents

Corolaire d'une part de seniors plus importante qu'en moyenne, ce groupe se distingue par une proportion élevée de départs à la retraite : 25 % des CDI prennent fin pour ce motif, contre 7 % tous secteurs confondus. Cette part atteint 52 % dans le secteur du raffinage du pétrole, 35 % dans la métallurgie et 33 % dans la production et distribution d'électricité et de gaz.

Si au global, la part des licenciements (économiques ou autres) parmi les fins de CDI est inférieure à la moyenne tous secteurs confondus (16 % contre 21 %), elle est toutefois notable dans le secteur de l'industrie pharmaceutique et dans celui de la recherche-développement scientifique (respectivement 29 % et 26 %).

Des emplois en légère baisse

L'emploi dans ce groupe recule légèrement sur la période récente (-0,5 % en un an, contre +1,9 % tous secteurs confondus). Cette diminution est plus marquée dans les secteurs du raffinage du pétrole et de la production et distribution d'électricité et de gaz (secteurs présentant des parts importantes de départs à la retraite), ainsi que dans l'industrie pharmaceutique (part importante de licenciements). En revanche, l'emploi salarié augmente dans les secteurs de l'industrie chimique et de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques.

TABLEAU 8 FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	Groupe 3	Ensemble des groupes
Évolution de l'emploi (2016-2017)	-0,5 %	+1,9 %
Taux de recours à l'intérim	4,5 %	3,4 %
Indicateur de saisonnalité	1,1	1,1
Part de CDD dans les embauches	53 %	87 %
Taux de rotation (CDD et CDI)	13 %	134 %
Part des démissions dans les fins de CDI	31 %	36 %
Part des licenciements dans les fins de CDI	16 %	21 %
Part des départs à la retraite dans les fins de CDI	25 %	7 %
Part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI	14 %	13 %

Sources : Urssaf (emploi salarié 2016-2017) ; Insee (DADS 2015) ; Dares (MMO 2017, emplois intérimaires 2017) - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

Des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs

Interrogés dans le cadre de l'enquête BMO, les employeurs pressentent des difficultés de recrutement dans les domaines de la fabrication de matériels de transport et dans la métallurgie (respectivement 74 % et 64 % de projets de recrutement jugés *a priori* difficiles, contre 45 % tous secteurs).

TABLEAU 9 PRINCIPAUX MÉTIERS PRÉSENTS DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DU GROUPE 3

	Métier en tension structurelle	Difficultés de recrutement anticipées
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)		★
Techniciens des industries de process		
Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur)		
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production		★
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	★	★
Attachés commerciaux	★	★
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)		★
Techniciens en mécanique et travail des métaux		★
Techniciens des services administratifs		★
Techniciens de production, d'exploitation, d'installation et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	★	

★ Métier en tension structurelle et/ou métier dont la part des projets de recrutement jugés *a priori* difficiles est supérieure à la moyenne tous métiers (44,5 %).
 Sources : Insee (RP 2013-2017, millésimé 2015) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2019) – Traitement ORM.

Une forte propension au développement des démarches de GPEC

Selon l'enquête Defis au plan national, 60 % des entreprises des secteurs des industries extractives, énergie, 55 % du secteur de la fabrication de matériels de transport et 54 % de la fabrication d'éléments électriques s'engagent dans une démarche systématique de gestion des compétences (contre 25 % tous secteurs confondus). La taille des entreprises⁴, la qualification élevée de leur personnel, conjuguées à des difficultés de recrutement ainsi qu'à la performance économique et à une stratégie orientée vers l'innovation, sont des facteurs déterminants dans la mise en œuvre de telles démarches dans ce groupe.

Une politique de formation continue particulièrement développée

Comme le groupe composé des activités de type artisanal, ce groupe contribue en partie à la formation initiale des jeunes *via* leur embauche en contrat d'apprentissage. Compte tenu de ces caractéristiques, il s'inscrit en outre dans la lignée du profil d'entreprises dit « de développement des capacités » défini par le Céreq en matière de politiques de formation des salariés (Sigot, Vero). Cette configuration se singularise par l'attention portée aux projets de mobilités horizontales ou promotionnelles des salariés, par l'importance du budget dédié à la formation et par la diversité des outils mobilisés pour encourager les projets individuels en la matière. Dans ces entreprises, la politique de formation poursuit une double finalité : le développement de l'entreprise et celui des salariés.

⁴ Depuis 2005, le code du travail impose à toutes les entreprises d'au moins 300 salariés de procéder à une négociation triennale avec les partenaires sociaux sur ce sujet.

Enjeux et perspectives opérationnelles

Compte tenu du vieillissement de ses salariés, de leur haute qualification et des difficultés de recrutement perçues par les dirigeants, ce groupe se heurte à deux enjeux : le **renouvellement quantitatif des collaborateurs** et le **maintien voire le développement des compétences stratégiques**, dans un contexte de concurrence nationale ou internationale accrue, d'aléas économiques, de fortes mutations technologiques et organisationnelles. Or, la politique de gestion des ressources humaines, davantage basée sur un système promotionnel développé en interne et sur un apport ponctuel de main-d'œuvre externe *via* l'intérim, ne semble pas favoriser les recrutements, en CDI comme en CDD. En outre, les CDD prennent fin avant leur terme plus souvent qu'en moyenne.

Ces tendances doivent susciter, au sein des entreprises régionales de ce groupe, des réflexions sur leur **capacité à intégrer les nouveaux entrants**, en particulier les jeunes recrutés, dans des équipes très établies du fait de leur ancienneté, et à encourager voire **organiser la transmission intergénérationnelle des savoirs** (à l'instar de l'ancien contrat de génération). Le développement des **contrats en alternance** et du **tutorat** peuvent constituer sur ce point une perspective intéressante.

Ces tendances renvoient également à des **problématiques de sourcing** en lien avec la faible féminisation des métiers industriels qui constituent le socle des activités économiques de ce groupe, et avec le nombre vraisemblablement insuffisant de formés en région (dans les niveaux et spécialités attendus par ces entreprises). Sur ce second point, ces entreprises requièrent, comme celles du groupe des activités de services à haute valeur ajoutée, un accompagnement soutenu de la part des pouvoirs publics et des branches professionnelles en matière d'**orientation** et de parcours de **formation des jeunes**, notamment du **public féminin**, dans les filières d'enseignement scientifique et technique.

Acteurs potentiellement concernés

OPCO : Afdas ; OPCO 2i

Pôles de compétitivité : Capenergie ; Optitec ; Safe cluster

Filières stratégiques régionales : Énergies et technologies de demain ; Industries aéronautique et maritime

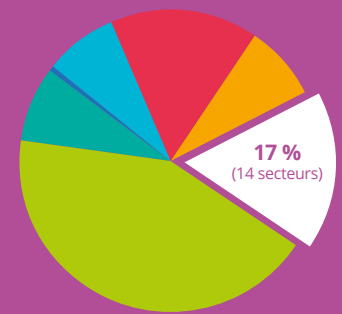
Campus des métiers et des qualifications : Arômes, parfums, cosmétiques ; Aéronautique ; Mer

04

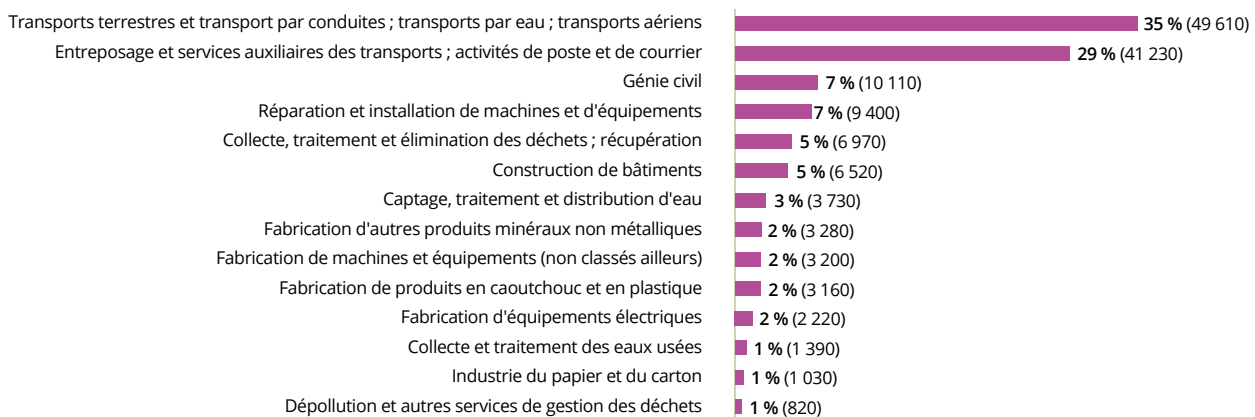
GROUPE 4 : ENTRE ÉCONOMIE PRODUCTIVE ET PRÉSENTIELLE

L'ESSENTIEL

- À la croisée de l'économie productive et de l'économie présenteielle, ce groupe rassemble les secteurs du **transport**, de l'**entrepasage**, de la **construction**, de la **gestion de l'eau et des déchets** et de l'**industrie traditionnelle**.
- Constitué davantage qu'en moyenne d'**établissements de grande taille**, il se singularise par la surreprésentation d'**hommes**, de **seniors**, d'**ouvriers** et de personnes **peu ou pas diplômées** parmi ses salariés.
- Les **conditions d'emploi et de rémunération** proposées y sont plutôt **favorables**.
- Le **renouvellement de la main-d'œuvre** interne y est globalement **faible**, les entreprises de ce groupe privilégiant le **recours à l'intérim** pour absorber les fluctuations d'activité voire les difficultés à recruter perçues par les employeurs. Dans un contexte de mutations économiques et technologiques, cette faible flexibilité organisationnelle, conjuguée à un développement inégal de stratégies de GPEC, se solde par une part plus importante de **licenciements**.
- Sur la période récente, ce groupe montre ainsi des **dynamiques d'emploi contrastées**, plusieurs secteurs subissant une baisse importante de leurs effectifs.



GRAPHIQUE 8 RÉPARTITION DES SALARIÉS DU GROUPE 4 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN % ET EN EFFECTIFS ARRONDIS)



Champ : postes non annexes au 31.12.2015 dans les établissements de 10 salariés ou plus relevant du secteur privé.
 Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.



Rappel : le champ de l'étude porte sur l'ensemble des établissements de la région employant dix salariés ou plus et relevant du secteur privé (hors agriculture).

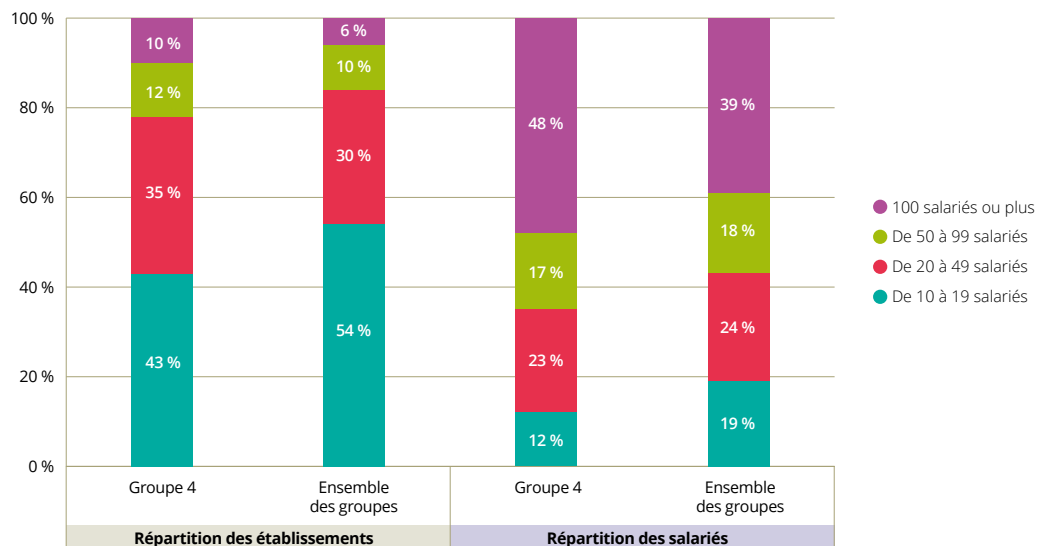
1. PROFIL DES ENTREPRISES

De gros établissements à la croisée de l'économie productive et de l'économie présentielle

Ce groupe rassemble 17 % des salariés de la région. Il se compose de 14 secteurs d'activité relevant de la sphère productive mais aussi de la sphère présentielle transports, entreposage, construction, gestion de l'eau et des déchets, activités industrielles diverses (fabrication, réparation et installation de machines et équipements ; fabrication de produits en plastique, d'autres produits minéraux non métalliques ou d'équipements électriques)...

Les gros établissements y sont plus présents qu'en moyenne (10 % ont 100 salariés ou plus, contre 6 % tous secteurs confondus) et concentrent la moitié des salariés du groupe (48 %, contre 39 %). Parmi ceux-ci, on retrouve notamment : La Poste, la SNCF, Air France, des compagnies d'autoroutes, Eiffage, Colas, Veolia, Suez...

GRAPHIQUE 9 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ET DES SALARIÉS SELON LA TAILLE



Source : Insee - CLAP 2015 - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

2. PROFIL DES SALARIÉS

Essentiellement des hommes et davantage de seniors

Ce groupe se caractérise également par le profil de ses salariés. Les entreprises emploient très majoritairement des hommes (77 % contre 55 % tous secteurs) et davantage de salariés de 50 ans ou plus (32 % contre 28 %). Cette surreprésentation des seniors est particulièrement marquée dans les transports aériens et les activités de poste et de courrier (45 % des salariés ont 50 ans ou plus). À l'inverse, les jeunes de moins de 30 ans sont peu présents (15 % contre 21 %), excepté dans le secteur de la dépollution et autres services de gestion des déchets qui en accueille davantage.

Des postes d'ouvriers qualifiés majoritaires

La moitié des emplois de ce groupe sont des postes d'ouvriers (deux fois plus que tous secteurs confondus). Il s'agit principalement de postes qualifiés (44 %), à l'exception du secteur de la dépollution et autres services de gestion des déchets qui emploie davantage d'ouvriers non qualifiés (35 %).

Certains secteurs se démarquent avec une part plus importante de professions intermédiaires (35 % dans le secteur du captage, traitement et distribution d'eau, par exemple) ou de cadres (30 % dans le secteur de la fabrication de machines et d'équipements).

Reflet de cette structure des qualifications, les parts de non-diplômés et de diplômés d'un niveau CAP-BEP sont importantes.

TABLEAU 10 PROFIL DES SALARIÉS

	Groupe 4	Ensemble des groupes
Part des femmes	23 %	45 %
Part des moins de 30 ans	15 %	21 %
Part des 50 ans ou plus	32 %	28 %
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures	15 %	17 %
Part des professions intermédiaires	20 %	22 %
Part des employés	13 %	35 %
Part des ouvriers	52 %	26 %

Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

3. CONDITIONS D'EMPLOI

Des contrats relativement stables et rémunérateurs

Les emplois sont majoritairement sur des postes en CDI (78 %, hors effectifs salariés statutaires) et à temps complet (89 % contre 78 % tous secteurs). De plus, la part des CDD dans les embauches est relativement faible (63 % contre 87 %).

Le salaire mensuel net médian (en ETP) s'élève à 2 120 €, soit 230 € au-dessus du salaire calculé pour l'ensemble des secteurs (1 890 €). Parallèlement, l'écart entre les salaires les plus faibles et les plus élevés est modéré, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. Il en va de même des écarts entre les hommes et les femmes. Ces dernières ont un salaire médian inférieur de 5 % à celui des hommes (19 % tous secteurs confondus). Ces différences de salaire sont toutefois légèrement plus prononcées pour les postes de cadres (18 % contre 16 %).

En revanche, le personnel féminin bénéficie de conditions d'emploi moins favorables, avec une moindre part de CDI (73 % contre 79 % chez les hommes).

4. FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Une faible rotation du personnel et des surcroûts d'activité couverts par un recours important à l'intérim (flexibilité externe)

D'une manière globale, les établissements de ce groupe renouvellent peu leurs effectifs en interne : ils affichent des taux de rotation faibles, que ce soit pour des contrats en CDI ou en CDD. Par ailleurs, le nombre de postes fluctue peu au cours de l'année, signe d'une activité économique faiblement marquée par la saisonnalité.

En revanche, ces entreprises font plus souvent appel à une main-d'œuvre externe pour répondre au surcroît d'activité ou aux besoins de compétences non couverts en interne. Ce groupe présente en effet le taux de recours à l'intérim le plus élevé (8 % contre 3 %). C'est davantage le cas dans les secteurs de la construction et de la plasturgie ou encore dans celui de la collecte et du traitement des déchets.

Des dynamiques d'emploi contrastées

Globalement, l'évolution récente de l'emploi dans ce groupe suit celle observée tous secteurs confondus (+ 1,7 % sur un an, contre + 1,9 %). Quelques secteurs affichent toutefois une baisse relativement importante de leurs effectifs, qu'il s'agisse de réorganisation ponctuelle de l'activité (investissements matériels, gain de productivité, création de filiale sur des activités économiques connexes...) ou de baisse structurelle de la demande nationale ou internationale. C'est le cas des secteurs de la collecte et traitement des eaux usées, de l'industrie du papier et du carton et de la fabrication d'équipements électriques. D'autres à l'inverse affichent une augmentation d'emploi importante sur la période comme le génie civil ou les transports.

Des licenciements plus fréquents

Compte tenu de la dynamique d'emploi évoquée ci-dessus, notamment liée aux aléas économiques ou organisationnels, ce groupe se distingue également par une part plus élevée qu'en moyenne de licenciements (économiques ou autres) parmi les fins de CDI (26 % contre 21 %). Cette proportion dépasse 33 % dans les secteurs de la collecte et traitement des déchets ; de la fabrication d'équipements électriques ; de l'industrie du papier et du carton. Dans ces secteurs, la part des licenciements pour raison économique est notamment importante (entre 5 % et 14 % contre 1 % tous secteurs).

Les départs à la retraite parmi les sorties de CDI sont légèrement plus fréquents (10 %, contre 7 % tous secteurs). Les secteurs du captage, traitement, distribution d'eau et de l'industrie du papier et du carton, qui présentent une part importante de salariés âgés de 50 ans ou plus (respectivement 35 % et 34 %), sont davantage concernés par ces départs à la retraite (24 % et 21 %).

TABLEAU 11 FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	Groupe 4	Ensemble des groupes
Évolution de l'emploi (2016-2017)	+ 1,7 %	+ 1,9 %
Taux de recours à l'intérim	7,6 %	3,4 %
Indicateur de saisonnalité	1,1	1,1
Part de CDD dans les embauches	63 %	87 %
Taux de rotation (CDD et CDI)	38 %	134 %
Part des démissions dans les fins de CDI	33 %	36 %
Part des licenciements dans les fins de CDI	26 %	21 %
Part des départs à la retraite dans les fins de CDI	10 %	7 %
Part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI	13 %	13 %

Sources : Urssaf (emploi salarié 2016-2017) ; Insee (DADS 2015) ; Dares (MMO 2017, emplois intérimaires 2017) - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

Des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs

Interrogés dans le cadre de l'enquête BMO, les employeurs pressentent des difficultés de recrutement dans les domaines de la construction, des transports et de l'entreposage. Certains métiers, très présents dans ces secteurs, apparaissent d'ailleurs en tension structurelle (sur longue période). C'est le cas notamment des conducteurs routiers, des conducteurs de transport en commun sur route, des ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, des chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres) ou encore des ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction.

TABLEAU 12 PRINCIPAUX MÉTIERS PRÉSENTS DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DU GROUPE 4

	Métier en tension structurelle	Difficultés de recrutement anticipées
Conducteurs routiers	✱	✱
Conducteurs de transport en commun sur route	✱	✱
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	✱	✱
Conducteurs et livreurs sur courte distance		✱
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)		✱
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention		
Techniciens des transports et du tourisme		
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	✱	✱
Attachés commerciaux	✱	✱
Agents administratifs des transports		

✱ Métier en tension structurelle et/ou métier dont la part des projets de recrutement jugés a priori difficiles est supérieure à la moyenne tous métiers (44,5 %).
 Sources : Insee (RP 2013-2017, millésimé 2015) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2019) – Traitement ORM.

Un engagement variable dans les démarches de GPEC

Selon l'enquête Defis au plan national, les entreprises appartenant à ce groupe s'investissent de manière assez inégale dans les démarches de GPEC. Ainsi, 32 % des entreprises des transports et de l'entreposage s'engagent dans une démarche systématique de gestion des compétences (contre 25 % tous secteurs confondus) tandis qu'elles ne sont que 18 % dans la construction. Or, cette « gestion des compétences » présente, d'un point de vue théorique, plusieurs avantages pour les employeurs : elle favorise l'embauche des profils dont les entreprises ont besoin, elle permet de mieux absorber les chocs économiques et elle accompagne les changements dans l'organisation du travail (Zizzo).

Enjeux et perspectives opérationnelles

Compte tenu du faible niveau de qualification et de formation de la majorité des salariés et de son fort recours à l'intérim, ce groupe est confronté à un fort **enjeu de GPEC et de sécurisation des parcours** du personnel tant interne qu'externe, dans un contexte économique peu favorable ou de réorganisation structurelle de l'activité.

Le développement de stratégies en matière d'organisation du travail, de GRH et de politique de formation, et leur accompagnement par les acteurs économiques et publics en région, pourraient influencer sur le maintien plus durable du personnel dans l'entreprise ou, en cas de départ de l'entreprise ou de fin de mission d'intérim, le maintien mieux assuré de son employabilité (Sigot, Vero).

Quant à l'emploi des femmes, outre une plus grande **mixité**, il s'agirait ici d'améliorer l'**égalité** des conditions d'emploi (part des CDI) et de travail (salaires des cadres).

Acteurs potentiellement concernés

OPCO : AKTO ; OPCO 2i ; Constructys ; OPCO Mobilités

Pôles de compétitivité : Eau ; Mer Méditerranée (*en lien avec le transport maritime*)

Filières stratégiques régionales : Bâtiment et travaux publics ; Industries aéronautique et maritime ; Énergies et technologies de demain

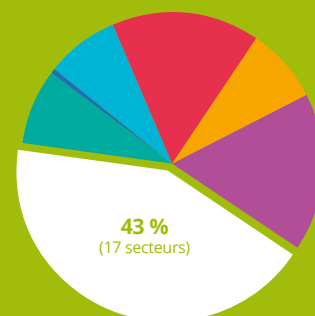
Campus des métiers et des qualifications : Mer

05

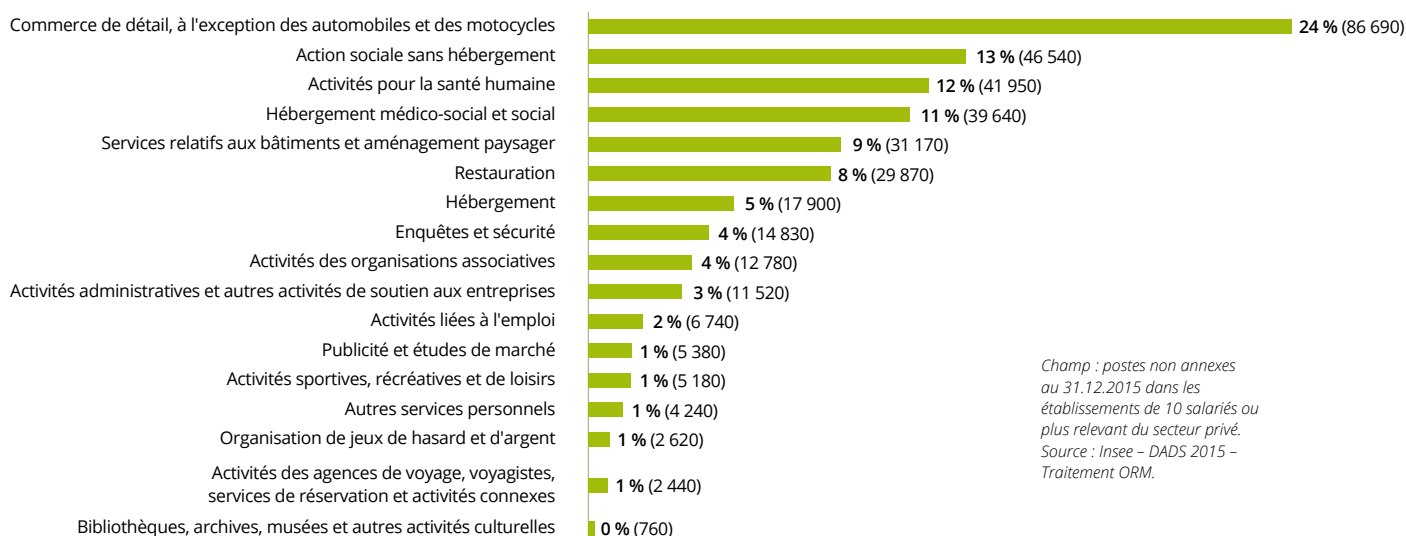
GROUPE 5 : SERVICES DE L'ÉCONOMIE PRÉSENTIELLE

L'ESSENTIEL

- Essentiellement tourné vers les **services à la population résidente ou touristique**, ce groupe rassemble 43 % des salariés de la région. C'est, de ce fait, le mode de gestion des ressources humaines prédominant en Provence - Alpes - Côte d'Azur.
- S'agissant de la taille des établissements, ce groupe hétérogène est proche de la structuration tous secteurs confondus.
- Il se caractérise par une plus forte présence de **femmes**, de **jeunes** et d'**employés** parmi ses salariés. Les personnes **peu ou pas diplômées** sont surreprésentées, en particulier chez les seniors, mais les écarts de niveaux de diplôme entre jeunes et seniors y sont aussi plus marqués qu'en moyenne.
- Les entreprises recourent davantage aux **CDD** et aux emplois à **temps partiels** que dans la plupart des autres groupes. Les **rémunérations** proposées y sont également **moins élevées**.
- Marqué par des **fluctuations saisonnières** notables et par un fort **turnover** (tant à l'initiative des salariés que des employeurs), le personnel pâtit d'une faible ancienneté dans l'entreprise.
- Le **dynamisme de l'emploi**, avéré dans ce groupe, pourrait toutefois être freiné par ces caractéristiques, génératrices de tension sur le marché du travail voire de **difficultés de recrutement**.



GRAPHIQUE 10 RÉPARTITION DES SALARIÉS DU GROUPE 5 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN % ET EN EFFECTIFS ARRONDIS)



Champ : postes non annexes au 31.12.2015 dans les établissements de 10 salariés ou plus relevant du secteur privé.
 Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.



Rappel : le champ de l'étude porte sur l'ensemble des établissements de la région employant dix salariés ou plus et relevant du secteur privé (hors agriculture).

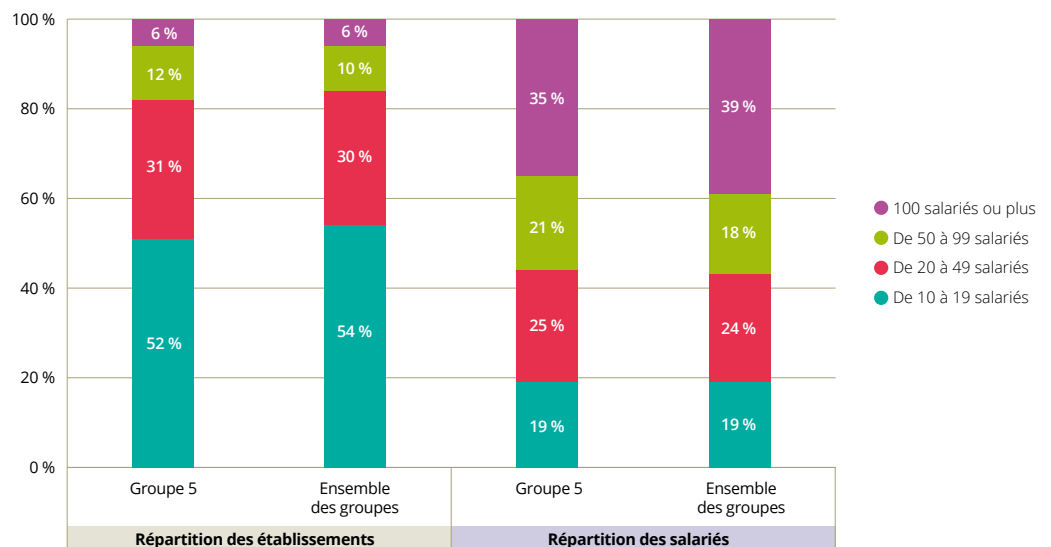
1. PROFIL DES ENTREPRISES

Des établissements principalement liés à l'économie présentielle

Ce groupe est le plus important, en ce qui concerne le nombre de salariés et de secteurs : il rassemble 43 % des salariés de la région et se compose de 17 secteurs d'activité. Ces secteurs relèvent essentiellement des services de l'économie présentielle : commerce de détail, hôtellerie, restauration et autres activités touristiques et de loisirs, santé (hors fonction publique hospitalière), action sociale, médico-sociale, ainsi que des activités de services aux entreprises (publicité et études de marché, intérim, sécurité, propreté, autres activités de soutien aux entreprises...).

Ce groupe, qui couvre ainsi un spectre assez large du marché de l'emploi régional, apparaît assez hétérogène en termes de taille d'établissement : 52 % emploient entre dix et 19 salariés, 31 % entre 20 et 49 salariés et 17 % emploient 50 salariés ou plus (répartition proche de celle observée tous secteurs confondus).

GRAPHIQUE 11 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ET DES SALARIÉS SELON LA TAILLE



Source : Insee - CLAP 2015 - Traitement Directe Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

2. PROFIL DES SALARIÉS

Une majorité de femmes et davantage de jeunes

Ce groupe se caractérise par une plus forte présence de femmes : elles représentent 62 % des salariés employés dans ces entreprises (contre 45 % en moyenne). Cette surreprésentation est particulièrement marquée dans les activités de la santé et de l'action sociale, où près de 80 % des salariés sont des femmes.

Globalement, les moins de 30 ans sont plus présents dans ce groupe de secteurs (26 % contre 21 %), en particulier dans la restauration (48 %) et dans les activités sportives, récréatives et de loisirs (36 %). *A contrario*, les entreprises des secteurs de la santé, de l'action sociale, des services relatifs aux bâtiments (activités de nettoyage) et aménagement paysager et de la publicité et études de marché emploient plus fréquemment des seniors (environ un tiers de leurs effectifs).

Des postes d'employés majoritaires

Ce groupe se caractérise par la plus importante part d'employés de tous les groupes (57 % contre 35 % tous secteurs confondus) et la plus faible part de cadres et professions intellectuelles supérieures (7 % contre 17 %). Les non-diplômés sont ainsi surreprésentés dans ce groupe de secteurs, en particulier chez les seniors. Les jeunes sont en revanche plus fréquemment diplômés du bac que leurs aînés. Cette élévation du niveau de diplôme est ici nettement plus marquée qu'en moyenne tous secteurs.

Quelques secteurs se démarquent s'agissant du niveau de qualification des salariés : celui des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager emploie majoritairement des ouvriers non qualifiés, et ceux des activités sportives, récréatives et de loisirs ou des activités pour la santé humaine emploient plus souvent des professions intermédiaires.

TABLEAU 13 PROFIL DES SALARIÉS

	Groupe 5	Ensemble des groupes
Part des femmes	62 %	45 %
Part des moins de 30 ans	26 %	21 %
Part des 50 ans ou plus	26 %	28 %
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures	7 %	17 %
Part des professions intermédiaires	19 %	22 %
Part des employés	57 %	35 %
Part des ouvriers	17 %	26 %

Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

3. CONDITIONS D'EMPLOI

Des conditions d'emploi plus précaires

Les conditions d'emploi sont moins favorables dans ce groupe de secteurs. Bien que la grande majorité des postes soient en CDI (78 % contre 81 % tous secteurs), les emplois à durée déterminée (CDD, travail occasionnel ou à l'acte, contrats aidés) sont plus fréquents qu'en moyenne (17 % contre 12 %). Et seulement 66 % des postes sont à temps complet (contre 78 %). De plus, 90 % des embauches se font en CDD (contre 87 %). Bien que les femmes soient moins fréquemment à temps complet que les hommes (58 % contre 78 %), elles sont davantage en poste sur des contrats stables (79 % sont en CDI, contre 76 %).

Le salaire mensuel net médian (en ETP) est seulement de 1 530 €, soit 360 € en dessous du salaire calculé pour l'ensemble des secteurs (1 890 €). Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont en revanche plus modérés.

4. FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Un turnover important

Le recours à l'intérim est globalement faible dans ce groupe. En revanche, les taux de rotation, que ce soit pour des contrats en CDD ou en CDI, sont très élevés. Le taux de rotation de CDD atteint des niveaux considérables dans les secteurs de l'hôtellerie, de l'hébergement médico-social et social (hors effectifs statutaires) et dans la publicité et études de marché. Ce dernier secteur affiche également un taux de rotation de CDI élevé.

L'activité économique de ces secteurs est plus ou moins marquée par la saisonnalité ; les secteurs liés aux activités culturelles, à l'hôtellerie et à la publicité et études de marché affichent une fluctuation plus prononcée du nombre de postes au cours d'une année.

Au final, l'ancienneté du personnel est plus faible dans ce groupe, près de la moitié des salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans leur entreprise.

Des mouvements de main-d'œuvre à l'initiative des salariés mais aussi des employeurs

Ce turnover important peut être en partie le fait des salariés (démissions), notamment en lien avec les conditions d'emploi proposées et des conditions de travail parfois difficiles. Mais il peut également correspondre à une volonté des employeurs de ne pas conserver le personnel y compris en CDI (licenciements pour des motifs économiques ou des motifs personnels⁵).

Ainsi, le commerce de détail se distingue par un recours moins fréquent aux CDD mais un taux de rotation des CDI élevé. Dans ce secteur, la part des licenciements (autres qu'économiques), atteint 25 % dans les fins de CDI (contre 20 % tous secteurs). C'est le secteur des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager qui présente la part la plus importante de licenciements (37 %).

Quelques secteurs se démarquent, quant à eux, par des démissions plus fréquentes parmi les fins de CDI, notamment la santé (hors fonction publique hospitalière), la restauration ou encore les activités sportives, récréatives et de loisirs.

Un dynamisme de l'emploi plus prononcé

Ce groupe affiche une hausse de l'emploi plus marquée que pour l'ensemble des secteurs (+ 2,3 % sur un an, contre + 1,9 %). Ce dynamisme est plus prononcé dans les secteurs de la restauration, des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager et les activités d'enquêtes et de sécurité.

TABLEAU 14. FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	Groupe 5	Ensemble des groupes
Évolution de l'emploi (2016-2017)	+ 2,3 %	+ 1,9 %
Taux de recours à l'intérim	1,2 %	3,4 %
Indicateur de saisonnalité	1,2	1,1
Part de CDD dans les embauches	90 %	87 %
Taux de rotation (CDD et CDI)	233 %	134 %
Part des démissions dans les fins de CDI	37 %	36 %
Part des licenciements dans les fins de CDI	22 %	21 %
Part des départs à la retraite dans les fins de CDI	4 %	7 %
Part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI	10 %	13 %

Sources : Urssaf (emploi salarié 2016-2017) ; Insee (DADS 2015) ; Dares (MMO 2017, emplois intérimaires 2017) – Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

Des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs

Interrogés dans le cadre de l'enquête BMO, les employeurs pressentent des difficultés de recrutement dans les domaines de la santé-action sociale (58 % de projets de recrutement jugés *a priori* difficiles, contre 45 % tous secteurs) et de l'hébergement-restauration (47 %). Certains métiers, très présents dans ces secteurs, apparaissent d'ailleurs en tension structurelle (sur longue période). C'est le cas notamment des aides-soignants, des infirmiers, des serveurs de cafés restaurants ou encore des cuisiniers.

⁵ Le licenciement pour motif personnel est possible pour motif disciplinaire (en cas de faute du salarié) ou non disciplinaire (en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude physique, de refus d'une modification du contrat de travail...).
Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835>

TABEAU 15 PRINCIPAUX MÉTIERS PRÉSENTS DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DU GROUPE 5

	Métier en tension structurelle	Difficultés de recrutement anticipées
Aides-soignants	★	★
Aides à domicile et aides ménagères		★
Infirmiers	★	★
Agents de services hospitaliers		
Agents d'entretien de locaux		★
Serveurs de cafés restaurants	★	★
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels		
Caissiers		
Assistantes maternelles		★
Cuisiniers	★	★

★ Métier en tension structurelle et/ou métier dont la part des projets de recrutement jugés a priori difficiles est supérieure à la moyenne tous métiers (44,5 %).
 Sources : Insee (RP 2013-2017, millésimé 2015) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2019) – Traitement ORM.

Un engagement variable dans les démarches de GPEC

Selon l'enquête Defis au plan national, les entreprises appartenant à ce groupe s'investissent de manière assez inégale dans les démarches de GPEC. Ainsi, 48 % des entreprises de l'enseignement, de la santé et action sociale s'engagent dans une démarche systématique de gestion des compétences (contre 25 % tous secteurs confondus) tandis qu'elles ne sont que 14 % dans l'hébergement-restauration.

Une politique de formation essentiellement tournée vers l'adaptation au poste de travail

Les caractéristiques sectorielles de ce groupe ainsi que la structure des emplois renvoient plus particulièrement à la configuration d'« ajustement au poste de travail », définie par le Céreq s'agissant des politiques de formation des entreprises envers leurs salariés (Sigot, Vero).

Dans cette configuration, la formation vise à ajuster les qualifications du personnel aux exigences du poste de travail et, avant toute chose, à la performance de l'entreprise. Elle est moins propice que d'autres configurations à développer le degré de polyvalence, d'autonomie et de prise d'initiative des salariés, compétences transversales favorables au maintien à moyen voire long terme dans l'entreprise et à la sécurisation des parcours professionnels.

Enjeux et perspectives opérationnelles

Concentrant une part importante de l'emploi régional, ce groupe est largement ouvert à des populations fragilisées sur le marché du travail. Il est en même temps confronté à un fort turnover et les employeurs qu'il réunit témoignent de difficultés de recrutement. L'**amélioration des conditions de travail et d'emploi** ainsi que la mise en œuvre de stratégies de **GPEC** et de **formation**, encore inégalement développées dans ce groupe, constituent des enjeux importants notamment pour faciliter l'embauche de personnel plus diplômé que par le passé, fidéliser la main-d'œuvre, sécuriser les emplois saisonniers voire *in fine* assurer une meilleure qualité de services participant entre autres à l'attractivité régionale.

Acteurs potentiellement concernés

OPCO : Afdas ; AKTO ; OPCO de la cohésion sociale ; Opcommerce ; OPCO des entreprises de proximité ; OPCO Mobilités ; OPCO Santé

Filières stratégiques régionales : Commerce, vente, distribution ; Tourisme, culture ; Encadrement des activités sportives et de loisirs ; Silver économie, santé, accompagnement ; Services et supports aux entreprises

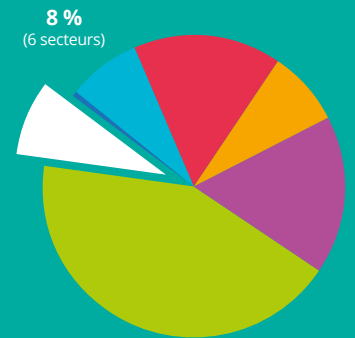
Campus des métiers et des qualifications : Tourisme, hôtellerie et restauration ; Relation client ; Silver économie, bien vivre à domicile

06

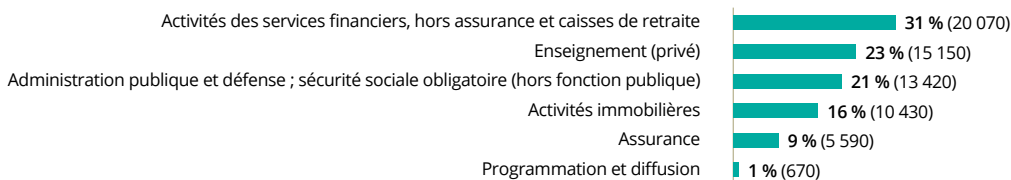
GROUPE 6 : SERVICES ADMINISTRATIFS, FINANCIERS ET D'ENSEIGNEMENT

L'ESSENTIEL

- Relié aux services administratifs, financiers et d'enseignement, ce groupe est principalement constitué des secteurs **banque, assurances, activités immobilières, administrations parapubliques et enseignement privé**.
- Les salariés sont un peu plus qu'en moyenne concentrés dans les établissements de grande taille. Ce groupe présente la plus forte proportion de postes occupés par des **femmes** et des **seniors**. On y trouve également une part notable de **diplômés de l'enseignement supérieur**, de **professions intermédiaires** et de **cadres**.
- Les **conditions d'emploi** sont **plutôt favorables** mais les rémunérations perçues par ces catégories de personnel semblent relativement contraintes par les grilles de salaire en vigueur.
- Ce groupe présente un taux de recours à l'intérim et des **flux de main-d'œuvre faibles** (particulièrement en CDI). Cumulés à des **départs à la retraite** fréquents, ces facteurs ont contribué à une **baisse marquée des effectifs** sur la période récente.
- La taille des entreprises et la haute qualification des salariés sont des facteurs favorables au développement de démarches de **GPEC**, à une politique de formation et de **promotion interne** soutenue.



GRAPHIQUE 12 RÉPARTITION DES SALARIÉS DU GROUPE 6 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ
 (EN % ET EN EFFECTIFS ARRONDIS)



Champ : postes non annexés au 31.12.2015 dans les établissements de 10 salariés ou plus relevant du secteur privé.
 Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.



Rappel : le champ de l'étude porte sur l'ensemble des établissements de la région employant dix salariés ou plus et relevant du secteur privé (hors agriculture).

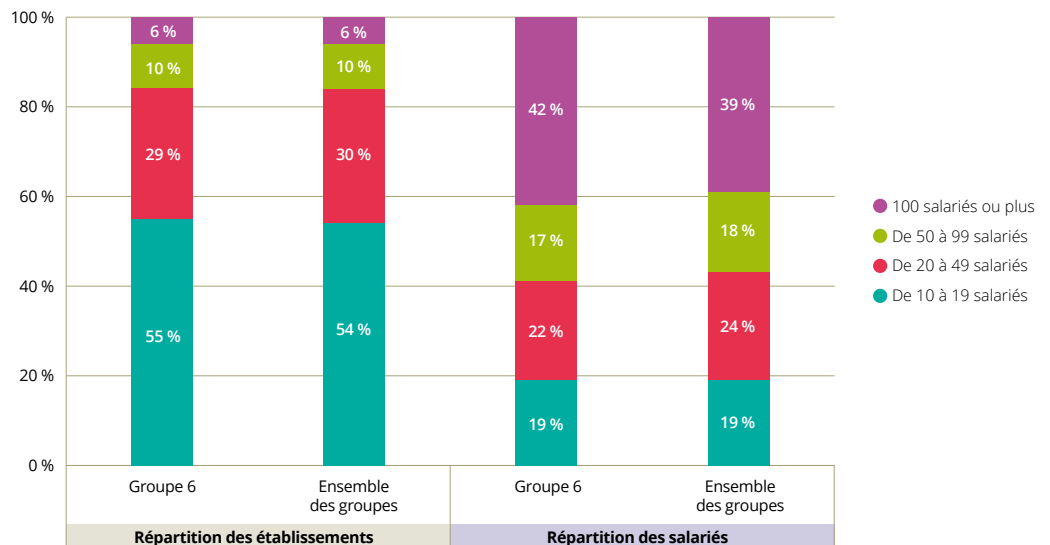
1. PROFIL DES ENTREPRISES

Des activités financières et des services administratifs parapublics et d'enseignement privé

Ce groupe rassemble 8 % des salariés de la région. Il se compose de six secteurs d'activité relevant principalement des activités des services financiers, des assurances, des activités immobilières, des services parapublics (sécurité sociale, distribution sociale de revenus) et d'enseignement. On y retrouve les établissements des sociétés bancaires et d'assurances, des agences immobilières, les organismes de sécurité sociale, d'allocations familiales et de retraite (Carsat, CAF, MSA, CPAM, Urssaf), France 3 Méditerranée, les établissements scolaires privés, les organismes de formation, etc.

La répartition des établissements employeurs selon leur taille est semblable à celle observée tous secteurs d'activité confondus : 55 % emploient entre dix et 19 salariés, 29 % entre 20 et 49 salariés et 16 % emploient 50 salariés ou plus. Toutefois, ces salariés travaillent un peu plus souvent dans de gros établissements : 42 % dans des établissements de 100 salariés ou plus (39 % tous secteurs). C'est particulièrement le cas dans les activités de services publics administratifs.

GRAPHIQUE 13 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ET DES SALARIÉS SELON LA TAILLE



Source : Insee - CLAP 2015 - Traitement Directe Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

2. PROFIL DES SALARIÉS

Majoritairement des femmes et davantage de seniors

Ce groupe se caractérise également par les plus fortes proportions de femmes (62 % contre 45 % tous secteurs) et de seniors (36 % contre 28 %) parmi les salariés. Ces tendances sont encore plus marquées dans l'administration publique où la part des femmes atteint 74 % et celle des seniors 38 %. Ces derniers sont également surreprésentés dans le secteur de la programmation et diffusion (44 %), seul secteur du groupe qui emploie majoritairement des hommes (60 %).

À l'opposé, la part des salariés de moins de 30 ans est la plus faible de tous les groupes (13 % contre 21 % tous secteurs). Ainsi, la part de ceux qui ont dix ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise est élevée.

Une surreprésentation de postes très qualifiés

La part des professions intermédiaires est la plus élevée de tous les groupes (34 % contre 22 % tous secteurs confondus). Les postes de cadres et professions intellectuelles supérieures sont également surreprésentés (27 % contre 17 %).

Toutefois, le statut de cadre concerne plus souvent le personnel masculin (37 %) que féminin (21 %), les femmes occupant davantage des postes de professions intermédiaires (36 % contre 32 % des hommes) ou d'employées (41 % contre 25 %).

En lien avec cette structure des qualifications, la part des salariés détenant un diplôme de l'enseignement supérieur est importante.

TABLEAU 16 PROFIL DES SALARIÉS

	Groupe 6	Ensemble des groupes
Part des femmes	62 %	45 %
Part des moins de 30 ans	13 %	21 %
Part des 50 ans ou plus	36 %	28 %
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures	27 %	17 %
Part des professions intermédiaires	34 %	22 %
Part des employés	35 %	35 %
Part des ouvriers	3 %	26 %

Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

3. CONDITIONS D'EMPLOI

Des contrats relativement stables

Les emplois sont très majoritairement sur des postes en CDI (84 %, hors effectifs salariés statutaires) et à temps complet (78 %). La part des CDD dans les embauches est proche de la moyenne (89 %). La part de seniors dans ces embauches en CDD est notable (23 % contre 19 % tous secteurs).

Si le salaire mensuel net médian (en ETP) de ce groupe est supérieur à celui tous secteurs confondus (2 180 € contre 1 890 €), celui des cadres est de 250 € en dessous du salaire des cadres calculé en moyenne (3 300 € contre 3 550 €). Celui des professions intermédiaires est également légèrement inférieur (2 130 € contre 2 190 €). Ces rémunérations semblent relativement contraintes par les grilles de salaire en vigueur.

Les écarts entre les salaires les plus faibles et les plus élevés sont modérés sur ces catégories supérieures. En revanche, les différences de salaire entre les hommes et les femmes sont plus ou moins prononcées selon les types de postes. Chez les cadres, les femmes ont un salaire médian inférieur de 18 % à celui des hommes (16 % tous secteurs). L'écart est moindre chez les professions intermédiaires (5 % contre 13 % tous secteurs).

4. FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Une flexibilité (interne et externe) faible

D'une manière globale, les établissements de ce groupe renouvellent peu leurs effectifs en interne et embauchent peu. Ils affichent des taux de rotation faibles, que ce soit pour des contrats en CDI ou en CDD. Ils font également moins souvent appel à de la main-d'œuvre externe : le taux de recours à l'intérim est l'un des plus bas observés (1 % contre 3 % tous secteurs). Le taux de recours aux contrats d'apprentissage est aussi extrêmement faible (0,4 % contre 1,2 %).

Par ailleurs, le nombre de postes fluctue peu au cours de l'année, hormis pour le secteur de la programmation et diffusion qui affiche un indicateur de saisonnalité légèrement supérieur à la moyenne. Ce secteur se démarque également par un taux de rotation de CDD élevé.

Des départs à la retraite plus fréquents et des emplois en baisse

Au vu de la surreprésentation des postes occupés par les seniors, la part des départs à la retraite est très importante dans ce groupe : 26 % dans les sorties de CDI (contre 7 % tous secteurs). Cette part atteint 54 % dans l'administration publique (partie privée, soit hors fonction publique) et 36 % dans la programmation et diffusion.

La conjugaison des différents éléments cités précédemment contribue à la baisse des emplois sur la période récente : - 1,6 % (contre + 1,9 % tous secteurs confondus). Cette diminution est encore plus marquée dans le secteur des activités financières (- 3,9 %). *A contrario*, l'emploi dans les activités immobilières a légèrement augmenté (+ 0,7 %).

TABLEAU 17 FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	Groupe 6	Ensemble des groupes
Évolution de l'emploi (2016-2017)	- 1,6 %	+ 1,9 %
Taux de recours à l'intérim	1,1 %	3,4 %
Indicateur de saisonnalité	1,1	1,1
Part de CDD dans les embauches	89 %	87 %
Taux de rotation (CDD et CDI)	59 %	134 %
Part des démissions dans les fins de CDI	29 %	36 %
Part des licenciements dans les fins de CDI	17 %	21 %
Part des départs à la retraite dans les fins de CDI	26 %	7 %
Part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI	16 %	13 %

Sources : Urssaf (emploi salarié 2016-2017) ; Insee (DADS 2015) ; Dares (MMO 2017, emplois intérimaires 2017) – Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

De moindres difficultés de recrutements anticipées par les employeurs

Interrogés dans le cadre de l'enquête BMO, les employeurs ne pressentent pas plus de difficultés de recrutement dans les domaines concernés par ce groupe qu'en moyenne, excepté dans le domaine des activités immobilières qui affiche une part légèrement supérieure de projets de recrutement jugés *a priori* difficiles (47 % contre 45 % tous secteurs confondus). Les métiers qualifiés de la banque présentent en revanche davantage de difficultés de recrutement (68 % pour les cadres et 51 % pour les techniciens).

TABEAU 18 PRINCIPAUX MÉTIERS PRÉSENTS DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DU GROUPE 6

	Métier en tension structurelle	Difficultés de recrutement anticipées
Agents d'entretien de locaux		★
Professeurs du secondaire	HC	★
Professeurs des écoles	HC	
Employés de la banque et des assurances	★	
Cadres de la banque		★
Formateurs	HC	★
Surveillants d'établissements scolaires	★	
Techniciens de la banque		★
Professeurs du supérieur	HC	
Techniciens des assurances		★

★ Métier en tension structurelle et/ou métier dont la part des projets de recrutement jugés a priori difficiles est supérieure à la moyenne tous métiers (44,5 %).
 HC : métiers hors champ d'analyse dans l'étude sur les tensions structurelles.
 Sources : Insee (RP 2013-2017, millésimé 2015) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2019) – Traitement ORM.

Un engagement variable dans les démarches de gestion par les compétences

Les différents secteurs qui composent ce groupe mobilisent plus souvent les outils et démarches de GPEC que l'ensemble des secteurs. Selon l'enquête Defis au plan national, ces pratiques sont plus particulièrement développées dans les activités financières : 69 % des entreprises de ce secteur s'engagent dans une démarche systématique de gestion des compétences (contre 25 % tous secteurs confondus). Cette part est également importante dans les secteurs information-communication et dans les activités immobilières (respectivement 55 % et 39 %). En revanche, dans les activités de services (autres), comprenant la partie privée de l'administration publique, cette part est plus modérée (27 %).

Une politique de formation continue particulièrement développée dans les services financiers

Le secteur des services financiers, qui représente une part importante d'emplois dans ce groupe, s'inscrit dans la lignée du profil d'entreprises dit « de développement des capacités » défini par le Céreq en matière de politiques de formation des salariés (Sigot, Vero). Cette configuration se singularise par l'attention portée aux projets de mobilités horizontales ou promotionnelles des salariés, par l'importance du budget dédié à la formation et par la diversité des outils mobilisés pour encourager les projets individuels en la matière. Dans ces entreprises, la politique de formation poursuit une double finalité : le développement de l'entreprise et celui des salariés.

Enjeux et perspectives opérationnelles

Marqué par un mouvement de **diminution des effectifs**, dans un contexte de réorganisations et de transformations technologiques (mouvement de concentration des entreprises et des institutions, digitalisation ou automatisation des services aux usagers ou aux clients...), ce groupe se voit confronté à un enjeu de **maintien des compétences stratégiques des salariés**, malgré les nombreux départs à la retraite. Les efforts en matière de **GPEC** et de **formation**, déjà importants (notamment dans les services financiers), doivent être maintenus voire renforcés compte tenu de ces changements structurels et des évolutions liés à la **transition numérique**.

Le **développement de l'apprentissage**, largement sous-représenté dans ce groupe, peut constituer une opportunité d'engagement des entreprises et institutions parapubliques dans le renouvellement d'une main-d'œuvre qualifiée grâce à l'apport des compétences de jeunes salariés, inscrits dans un processus de formation initiale certifiante en phase avec les changements à l'œuvre.

Acteurs potentiellement concernés

OPCO : Afdas ; AKTO ; Atlas ; OPCO des entreprises de proximité ; OPCO de la cohésion sociale

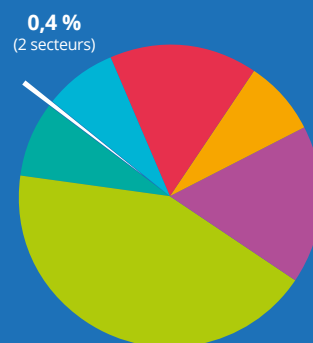
07

GROUPE 7 : ARTS ET SPECTACLE

L'ESSENTIEL

- Relié aux secteurs des **arts**, du **spectacle** et de **l'audiovisuel**, ce groupe recouvre moins de 1 % des salariés de la région.
- Constitué majoritairement d'**établissements de petite taille**, il se distingue par la forte présence de **femmes** et de **cadres** parmi ses salariés.
- Toutefois la spécificité de ce groupe tient en premier lieu aux **conditions d'emploi** proposées, **moins favorables** que dans l'ensemble des secteurs, notamment en raison d'un **turnover** important lié à la nature ponctuelle des besoins de main-d'œuvre (embauches sur des **CDD de très courte durée**, essentiellement en CDD d'usage), et au caractère très **saisonnier** des activités.
- Ce groupe est aussi marqué, dans une moindre mesure, par la fréquence sensible des départs volontaires (démissions) ou négociés (ruptures conventionnelles) des personnels permanents.

Avertissement : les analyses présentées pour ce groupe comprennent l'ensemble des emplois, notamment les intermittents du spectacle qui relèvent du champ d'application des annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Cette catégorie⁶ particulière d'emploi ne peut être isolée avec précision dans les sources mobilisées pour cette étude.



GRAPHIQUE 14 RÉPARTITION DES SALARIÉS DU GROUPE 7 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN % ET EN EFFECTIFS ARRONDIS)

Activités créatives, artistiques et de spectacle	73 % (2 240)
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	27 % (840)

*Champ : postes non annexes au 31.12.2015 dans les établissements de 10 salariés ou plus relevant du secteur privé.
 Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.*

⁶ Les intermittents du spectacle sont :

- Les ouvriers et techniciens du spectacle sous contrat de travail à durée déterminée, exerçant l'une des fonctions limitativement énumérées dans la liste jointe à l'annexe 8 au règlement général de la Convention de l'Assurance chômage (article 1^{er} § 4 de l'annexe 8).
- Les artistes du spectacle sous contrat de travail à durée déterminée tels que définis à l'article L. 762-1 du Code du travail (article 1^{er} § 4 de l'annexe 10).



Rappel : le champ de l'étude porte sur l'ensemble des établissements de la région employant dix salariés ou plus et relevant du secteur privé (hors agriculture).

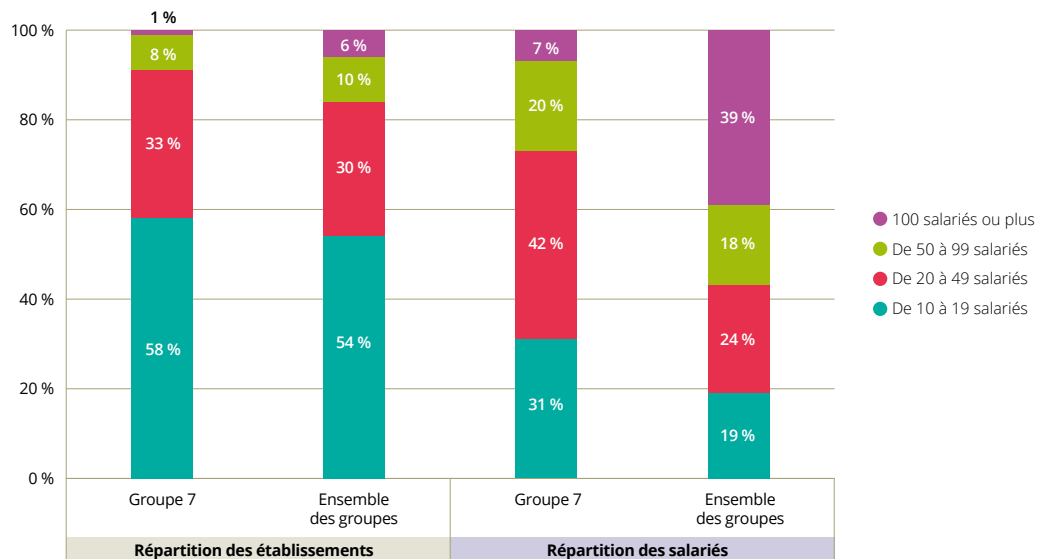
1. PROFIL DES ENTREPRISES

De petits établissements des arts, du spectacle et de l'audiovisuel

Ce groupe, très spécifique, est le plus petit en ce qui concerne le nombre de salariés et de secteurs : il rassemble 0,4 % des salariés de la région et se compose de deux secteurs. Ces secteurs sont relatifs aux activités créatives, artistiques et de spectacle (arts du spectacle vivant, gestion de salles de spectacles, activités de soutien au spectacle vivant), ainsi qu'à l'audiovisuel (production de films et de programmes de télévision, projection de films cinématographiques, enregistrement sonore et édition musicale – hors programmation et diffusion, activités qui entrent dans la composition du groupe 6).

Les établissements associés à ces secteurs sont majoritairement de petite taille : 58 % ont entre dix et 19 salariés (contre 54 % tous secteurs confondus), 33 % entre 20 et 49 salariés (contre 30 %) et seulement 9 % emploient 50 salariés ou plus (contre 16 %). C'est dans ce groupe que les établissements de moins de 50 salariés concentrent ainsi la plus forte proportion d'emplois (73 % des postes salariés, contre 44 % en moyenne tous secteurs).

GRAPHIQUE 15 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ET DES SALARIÉS SELON LA TAILLE



Source : Insee – CLAP 2015 – Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

2. PROFIL DES SALARIÉS

Davantage de femmes dans l'ensemble du groupe et de jeunes dans l'audiovisuel

Près de la moitié des salariés employés dans ces entreprises sont des femmes (49 % contre 45 % tous secteurs confondus).

Si les jeunes sont plus présents dans ce groupe qu'en moyenne (24 % contre 21 % tous secteurs), c'est parce qu'ils sont surreprésentés dans les activités de l'audiovisuel (37 %), ce qui n'est pas le cas dans le secteur des arts et spectacles (19 %).

Une surreprésentation de postes très qualifiés dans les activités des arts et spectacles

Dans ce groupe, les salariés occupent deux fois plus souvent des postes de cadres et professions intellectuelles supérieures (34 % contre 17 % tous secteurs). Cela s'explique par le fait que cette part est très importante dans les activités des arts et spectacles (40 %). En revanche, dans les activités de l'audiovisuel, ce sont les employés qui sont majoritaires (52 % contre 35 % tous secteurs).

TABLEAU 19 PROFIL DES SALARIÉS

	Groupe 7	Ensemble des groupes
Part des femmes	49 %	45 %
Part des moins de 30 ans	24 %	21 %
Part des 50 ans ou plus	26 %	28 %
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures	34 %	17 %
Part des professions intermédiaires	22 %	22 %
Part des employés	33 %	35 %
Part des ouvriers	11 %	26 %

Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

3. CONDITIONS D'EMPLOI

Des conditions d'emploi plus précaires et des écarts de salaires importants chez les cadres

Les conditions d'emploi sont les moins favorables dans ce groupe de secteurs : seulement 70 % des postes sont en CDI (contre 81 % tous secteurs) et 66 % sont à temps complet (contre 78 %). Les emplois à durée déterminée (CDD, contrats aidés, travail occasionnel ou à l'acte – dont intermittent) sont à l'inverse beaucoup plus fréquents que tous secteurs confondus (29 % contre 12 %). De plus, 99 % des embauches sur une année se font en CDD (contre 87 %). Si les femmes sont un peu moins souvent à temps complet que les hommes (62 % contre 70 %), elles occupent davantage des postes en CDI (72 % contre 67 %).

Le salaire mensuel net médian (en ETP) est de 2 010 €, soit 120 € au-dessus du salaire calculé pour l'ensemble des secteurs (1 890 €). Les écarts entre les salaires les plus faibles et les plus élevés sont importants, surtout chez les cadres et professions intellectuelles supérieures. Les écarts hommes/femmes sont en revanche plus modérés.

4. FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Un turnover très important et une saisonnalité très prononcée

Le taux de recours à l'intérim est le plus faible de tous les groupes, tandis que le taux de rotation des contrats en CDD est de très loin le plus élevé. Ces secteurs ont fortement recours aux contrats de très courte durée (96 % des fins de CDD concernent des CDD de moins d'un mois, contre 84 % tous secteurs). Cette flexibilité de l'emploi s'est fortement accrue ces dernières années : le CDD d'usage (CDDU)⁷ est devenu progressivement la forme d'emploi la plus courante chez les artistes et les techniciens intermittents du spectacle (Gouyon, Patureau).

⁷ Un CDD d'usage peut être conclu afin de pourvoir les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée (CDI) en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/cddu>

Par ailleurs, ce groupe est fortement marqué par la saisonnalité : le volume d'emploi double entre basse et haute saison.

Quant aux entrées en CDI, celles-ci sont plus faibles qu'en moyenne. Les fins de CDI pour démission ou rupture conventionnelle sont en revanche plus fréquentes dans ces secteurs. Ces constats peuvent être reliés à différents facteurs : conditions de travail parfois difficiles (relations avec le public et les professionnels, amplitude horaire, horaires décalés...); concurrence inter-entreprises, dans un contexte de besoins de compétences spécialisées, voire concurrence entre le statut de salarié et celui d'indépendant qui séduit un nombre croissant de professionnels dans ces secteurs d'activité⁸.

TABEAU 20 FLUX ET GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	Groupe 7	Ensemble des groupes
Évolution de l'emploi (2016-2017)	NS	+ 1,9 %
Taux de recours à l'intérim	0,5 %	3,4 %
Indicateur de saisonnalité	2,1	1,1
Part de CDD dans les embauches	99 %	87 %
Taux de rotation (CDD et CDI)	1 691 %	134 %
Part des démissions dans les fins de CDI	42 %	36 %
Part des licenciements dans les fins de CDI	14 %	21 %
Part des départs à la retraite dans les fins de CDI	8 %	7 %
Part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI	17 %	13 %

NS : données non significatives (la source utilisée pour calculer les évolutions couvrant partiellement l'emploi intermittent).
Sources : Urssaf (emploi salarié 2016-2017) ; Insee (DADS 2015) ; Dares (MMO 2017, emplois intérimaires 2017) – Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM.

Des métiers en tension

Certains métiers, très présents dans ces secteurs, apparaissent en tension structurelle (sur longue période). C'est le cas notamment des artistes (musique, danse, spectacles), professionnels de l'animation socioculturelle, agents d'accueil et d'information, agents administratifs divers.

TABEAU 21 PRINCIPAUX MÉTIERS PRÉSENTS DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DU GROUPE 7

	Métier en tension structurelle	Difficultés de recrutement anticipées
Artistes (musique, danse, spectacles)	★	
Professionnels des spectacles		
Agents administratifs divers	★	
Agents d'accueil et d'information	★	
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)		★
Agents d'entretien de locaux		★
Professionnels de l'animation socioculturelle	★	
Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle		
Assistants de communication		
Secrétaires de direction		

★ Métier en tension structurelle et/ou métier dont la part des projets de recrutement jugés a priori difficiles est supérieure à la moyenne tous métiers (44,5 %).
Sources : Insee (RP 2013-2017, millésimé 2015) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2019) – Traitement ORM.

⁸ Conseil national des professions du spectacle, Éléments de diagnostic sur la situation des entreprises et de l'emploi dans le spectacle vivant, l'audiovisuel et le cinéma, octobre 2015.

Un engagement modéré dans les démarches de GPEC

Selon l'enquête Defis au plan national, les entreprises appartenant à ce groupe s'investissent de manière modérée dans les démarches de GPEC. Ainsi, 27 % des entreprises des autres activités de services (qui comprennent notamment les activités créatives, artistiques et de spectacle) s'engagent dans une démarche systématique de gestion des compétences (contre 25 % tous secteurs confondus).

Un recours à la formation moins développé en région qu'ailleurs en France

D'après l'Afdas, 16 % des salariés permanents de la filière « Culture, communication, médias, loisir » ont bénéficié d'au moins une action de formation en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Comme au plan national, ces formations sont principalement mobilisées dans le cadre du plan de formation et des dispositifs de professionnalisation. Cette proportion apparaît toutefois relativement faible au regard des chiffres observés dans les autres régions. Parmi les salariés intermittents, les techniciens du spectacle vivant mobilisent davantage la formation, notamment dans le cadre du plan de formation ou du CPF, que les autres intermittents du spectacle (techniciens audiovisuels, artistes, interprètes, musiciens)⁹.

Enjeux et perspectives opérationnelles

La transition numérique comme la transformation du rapport au salariat impactent fortement les entreprises de ce groupe. Compte tenu de leurs caractéristiques économiques et de leurs besoins de main-d'œuvre temporaire mais qualifiée et spécialisée, celles-ci sont confrontées à des enjeux de **maintien et de développement des compétences** des salariés permanents et intermittents.

Enrichir les actions d'**accompagnement des petites entreprises**, majoritaires dans ce groupe, notamment en matière de **professionnalisation du management** et des stratégies RH *via* **l'utilisation des leviers de la RSE**, pourrait permettre d'agir sur l'organisation du travail et la QVT et, ainsi, concourir à fidéliser les salariés et faciliter les recrutements de personnels qualifiés. Conduire des réflexions sur les **mobilités professionnelles** (ingénierie de parcours et de formation ; identification de passerelles intersectorielles...) pourrait œuvrer pour la **sécurisation des parcours** en particulier des personnels intermittents. Au plan national, ces perspectives prennent corps à travers deux EDEC conclus récemment et dont la durée court jusqu'en 2021¹⁰.

Acteurs potentiellement concernés

OPCO : Afdas

French Tech : Culture / Grande Provence

Filière stratégique régionale : Tourisme, culture

Campus des métiers et des qualifications : Développement culturel

⁹ Afdas, Portrait de territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur, 2018.

¹⁰ Accord cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour la filière culture, création, communication, 30 septembre 2018 ; Accord cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour les branches dont les activités sont liées au tourisme, 27 novembre 2018.

CONCLUSION

Cette étude illustre l'importance de certains facteurs dans le fonctionnement du marché de l'emploi, tels que le type d'activités économiques principales, la taille de l'établissement ainsi que le niveau de qualification, la pyramide des âges et le sexe des salariés.

Chacun de ces facteurs, analysés séparément, ne permet pas une représentation systémique de l'économie régionale. La typologie multifactorielle présentée ici permet d'aller plus loin qu'une simple vision du système productif régional en regroupant par classe homogène des secteurs qui *a priori* n'ont pas de rapport entre eux. Elle apporte ainsi une nouvelle lecture du tissu économique régional, éclairante pour les pouvoirs publics et les acteurs socioéconomiques, s'agissant des actions qu'ils peuvent conduire en faveur de l'emploi et du développement économique du territoire en fonction des enjeux sectoriels mis en exergue dans cette étude.

Essentiellement quantitative, cette étude pourrait être utilement prolongée par deux types d'approfondissements, davantage qualitatifs : l'analyse d'un groupe donné (un modèle de GRH) ou une analyse transversale des modes de gestion sur un public déterminé (seniors, jeunes, femmes), afin d'entreprendre un travail plus analytique et d'interprétation.

Ces travaux complémentaires viseraient à faciliter la réalisation de plans d'actions pour les pouvoirs publics et les acteurs économiques. Ils pourraient s'appuyer sur différents matériaux tels que : le volet salariés de l'enquête Defis du Céreq (donnant à voir la perception des salariés sur leur parcours de formation et leur trajectoire professionnelle) ; la base D@ccord des accords d'entreprise du ministère du travail (permettant de saisir l'état et les thématiques de négociation des entreprises) ; la base documentaire des EDEC (afin d'appréhender les axes d'évolution engagés par les branches professionnelles) ainsi que des entretiens conduits auprès de dirigeants, de DRH d'entreprises, d'OPCO voire de chambres consulaires, tous parties prenantes de ces pratiques ou de leur accompagnement.

ANNEXES

1. INDICATEURS ET SOURCES MOBILISÉS

Afin d'élaborer la typologie et proposer des pistes d'action, un ensemble d'informations régionales (ou à défaut nationales) ont été analysées, qu'il s'agisse de données chiffrées ou de résultats d'études. Les principaux indicateurs et sources mobilisés sont présentés ci-dessous.

TABLEAU 22 PRINCIPAUX INDICATEURS MOBILISÉS DANS L'ÉTUDE

Dimensions observées	Description de l'indicateur
Établissements employeurs - Dynamique de l'emploi salarié <i>Insee (CLAP 2015, DADS 2015) ; Urssaf (effectifs salariés 2016-2017)</i>	Part des établissements de 10 à 19 salariés
	Part des établissements de 100 salariés ou plus
	Part des postes dans des établissements de 10 à 19 salariés*
	Part des postes dans des établissements de 100 salariés ou plus*
	Évolution de l'emploi salarié sur un an*
	Nombre total de postes non annexes au 31/12*
Caractéristiques des salariés <i>Insee (DADS 2015, Enquête emploi en continu 2008-2012)</i>	Part des femmes*
	Part des moins de 30 ans*
	Part des 50 ans ou plus*
	Part des salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise
	Part des salariés ayant dix ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise
	Part des cadres et professions intellectuelles supérieures*
Qualification des emplois et des salariés <i>Insee (DADS 2015, Enquête emploi en continu 2008-2012)</i>	Part des professions intermédiaires*
	Part des employés*
	Part des ouvriers*
	Part des non-diplômés
	Part des diplômés d'un niveau CAP-BEP
	Part des diplômés d'un niveau bac
Conditions d'emploi <i>Insee (DADS 2015) ; Urssaf (effectifs salariés 2017) ; Dares (emplois intérimaires 2017)</i>	Part des diplômés d'un niveau supérieur au bac
	Taux de recours à l'intérim*
	Part des CDI*
	Part des CDI chez les hommes (et chez les femmes)
	Part des emplois à durée limitée (CDD, travail occasionnel ou à l'acte, contrats aidés)
	Part des contrats en apprentissage
	Part des postes à temps complet*
	Indicateur de saisonnalité*
	Salaire mensuel net médian (en ETP)*
	Salaire mensuel net médian (en ETP, pour chaque CSP)
	Indicateur d'inégalité de salaire (femmes-hommes)*
	Indicateur d'écart de salaire (rapport interdécile D9/D1, par CSP)
Renouvellement de la main-d'œuvre <i>Dares (MMO 2017)</i>	Part de CDD dans les embauches
	Part de CDD de moins de six mois dans les fins de CDD*
	Taux de rotation CDD*
	Taux de rotation CDI*
	Part des démissions dans les sorties de CDI*
	Part des licenciements dans les sorties de CDI*
	Part des ruptures conventionnelles dans les sorties de CDI
	Part des départs à la retraite dans les sorties de CDI
	Part des licenciements dans les sorties de CDD
	Part des démissions dans les sorties de CDD

* Indicateurs utilisés comme variable active dans la construction de la typologie.



Taux de recours à l'intérim

Ratio entre le nombre d'intérimaires et l'effectif salarié.

Indicateur de saisonnalité

Ratio entre le mois de l'année qui compte le plus de postes et celui qui en compte le moins.

Taux de rotation

Moyenne des entrées et des sorties sur une période donnée, rapportée à l'effectif moyen associé sur la période.

D'autres indicateurs issus d'enquêtes régionales ou nationales ont été utilisés pour compléter les analyses, tels que :

- Le volet « Entreprises » du dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) réalisées par le Céreq. Ce dispositif met en relation les pratiques des entreprises avec les parcours professionnels de leurs salariés, ainsi que les formations qu'ils ont suivies.
- L'enquête BMO réalisée par Pôle emploi et le Crédoc. Elle mesure notamment les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir ainsi que les difficultés envisagées.

2. SECTEURS D'ACTIVITÉ ET GROUPE CORRESPONDANT

TABEAU 23 LISTE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET GROUPE CORRESPONDANT

Code secteur	Intitulé du secteur	N° du groupe
BE	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE, INDUSTRIES EXTRACTIVES ET AUTRES	
08-09	Industries extractives	2
10-11-12	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2
13-14-15	Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	2
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	2
17	Industrie du papier et du carton	4
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	2
19	Cokéfaction et raffinage	3
20	Industrie chimique	3
21	Industrie pharmaceutique	3
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	4
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	4
24	Métallurgie	3
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	2
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	3
27	Fabrication d'équipements électriques	4
28	Fabrication de machines et équipements (non classés ailleurs)	4
29-30	Fabrication de matériels de transport	3
31	Fabrication de meubles	2
32	Autres industries manufacturières	2
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	4
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	3
36	Captage, traitement et distribution d'eau	4
37	Collecte et traitement des eaux usées	4
38	Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	4
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets	4
FZ	CONSTRUCTION	
41	Construction de bâtiments	4
42	Génie civil	4
43	Travaux de construction spécialisés	2
GI	COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL, TRANSPORTS, HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	2
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	2
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	5
49-50-51	Transports terrestres et transport par conduites ; transports par eau ; transports aériens	4
52-53	Entreposage et services auxiliaires des transports ; activités de poste et de courrier	4
55	Hébergement	5
56	Restauration	5

Code secteur	Intitulé du secteur	N° du groupe
JZ	INFORMATION ET COMMUNICATION	
58	Édition	1
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	7
60	Programmation et diffusion	6
61	Télécommunications	3
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	1
63	Services d'information	1
KZ	ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	6
65	Assurance	6
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	1
LZ	ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	
68	Activités immobilières	6
MN	ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES ET ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	
69	Activités juridiques et comptables	1
70	Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	1
71	Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	1
72	Recherche-développement scientifique	3
73	Publicité et études de marché	5
74-75	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités vétérinaires	1
77	Activités de location et location-bail	2
78	Activités liées à l'emploi	5
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	5
80	Enquêtes et sécurité	5
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	5
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	5
OQ	ADMINISTRATION PUBLIQUE, ENSEIGNEMENT, SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	
84	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	6
85	Enseignement	6
86	Activités pour la santé humaine	5
87	Hébergement médico-social et social	5
88	Action sociale sans hébergement	5
RU	AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	7
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	5
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	5
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	5
94	Activités des organisations associatives	5
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	2
96	Autres services personnels	5

BIBLIOGRAPHIE

A. D'AGOSTINO, A. DELANOË, « Typologie sectorielle des modes de gestion de la main-d'œuvre », Céreq, *Net.Doc*, n° 157, avril 2016

D. BERAUD, E. NOACK, « La formation dans les petites entreprises, reflet de leurs orientations stratégiques », Céreq, *Bref*, n° 369, 2018

F. BREMOND, P. GAY-FRAGNEAUD, *Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?*, tome 1 : *Domaines de la production*, « Grand angle », n° 11, octobre 2018, et tome 2 : *Domaines des services*, ORM, « Grand angle », n° 13, janvier 2019

L. CHAINTREUIL, S. INTHAVONG, A. PETROVITCH, *Les Métiers du numérique en région PACA. Quels besoins en compétences et en formations ?*, ORM, « En ligne - Rapport d'études », octobre 2016

M. GOUYON, F. PATUREAU, *Tendances de l'emploi dans le spectacle*, ministère de la Culture et de la Communication, DEPS, coll. « Culture Chiffres », 2014-2, 2014

J.-Y. KERBOUC'H, E. PROUET, « Les tiers dans la relation de travail : entre fragmentation et sécurisation de l'emploi », France Stratégie, *La Note d'analyse*, n° 65, mars 2018

M. KONATE, B. HILLAU, *Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Une analyse statistique « multivariée » de 87 secteurs d'activité*, ORM, « Études », n° 2, juillet 2002

C. LEGRAND, F. LHERMITTE, S. TARTESSE, *Salariat et autres formes : des cadres qui cherchent à concilier sécurité et liberté*, Apec, « Compétences métiers & société », mars 2019

J.-C. SIGOT, J. VERO, « Politiques d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer », Céreq, *Bref*, n° 318, janvier 2014

C. ZIZZO, « Quelles entreprises pratiquent la gestion des compétences ? », France Stratégie, *La Note d'analyse*, n° 77, avril 2019

Afdas, *Portrait de territoire : Provence - Alpes - Côte d'Azur*, 2018

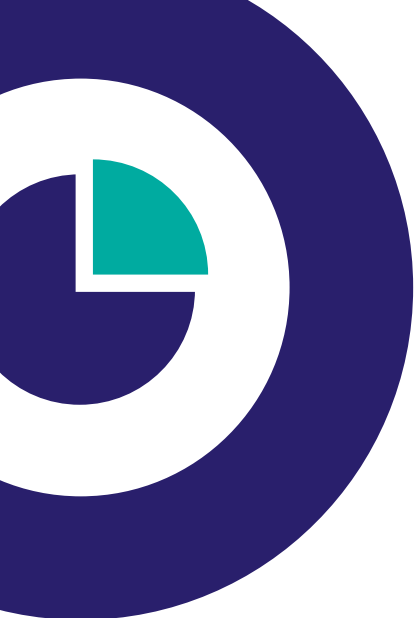
Conseil national des professions du spectacle, *Éléments de diagnostic sur la situation des entreprises et de l'emploi dans le spectacle vivant, l'audiovisuel et le cinéma*, octobre 2015

Pour en savoir plus sur les EDEC en cours :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/edec>

SIGLES

- ACP** : Analyse en composantes principales
- BMO** : Besoin de main-d'œuvre
- CAH** : Classification ascendante hiérarchique
- CLAP** : Connaissance localisée de l'appareil productif
- DADS** : Déclaration annuelle des données sociales
- Defis** : Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés
- DSN** : Déclaration sociale nominative
- EDEC** : Engagement de développement de l'emploi et des compétences
- ETP** : Équivalent temps plein
- GPEC** : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- GRH** : Gestion des ressources humaines
- MMO** : Mouvement de main-d'œuvre
- OPCO** : Opérateur de compétences
- PME** : Petites et moyennes entreprises
- QVT** : Qualité de vie au travail
- RP** : Recensement de la population
- Sismmo** : Système d'information sur les mouvements de main-d'œuvre



LES ENTREPRISES DE PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR ET LEUR GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

UNE TYPOLOGIE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ POUR UNE NOUVELLE LECTURE DU TISSU ÉCONOMIQUE

Qu'ont en commun l'industrie chimique et la métallurgie ? Le même opérateur de compétences depuis la dernière réforme de la formation, l'OPCO 2i. Mais aussi une proximité en matière de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre au plan régional. C'est ce que démontre cette étude réalisée par l'ORM et le Service études, statistiques et évaluation (Sese) de la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Basée sur une **typologie sectorielle**, elle permet de **dépasser les distinctions usuelles** (services, construction, industrie) en rassemblant des secteurs qui *a priori* n'ont pas de rapport entre eux. **Sept profils distincts**, qui prévalent en matière de **gestion des ressources humaines** dans les **entreprises de la région**, sont ainsi mis en évidence. Des **enjeux et perspectives opérationnelles** sont formulés pour chacun des sept groupes, en termes d'amélioration des pratiques de GPEC, de sécurisation des parcours des salariés, de formation ou encore d'attractivité des métiers et des secteurs.

Cette nouvelle lecture du tissu économique régional, permet ainsi d'**éclairer les pouvoirs publics et les acteurs socioéconomiques** sur les actions qu'ils peuvent conduire en faveur de l'emploi et du développement économique sur le territoire.



Observatoire Régional des Métiers

22, rue Sainte Barbe - CS 60589 - 13205 Marseille Cedex 01 - Tél. 04 96 11 56 56 - E-mail info@orm-paca.org

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : www.orm-paca.org