

PANORAMA

09

JUIN 2020

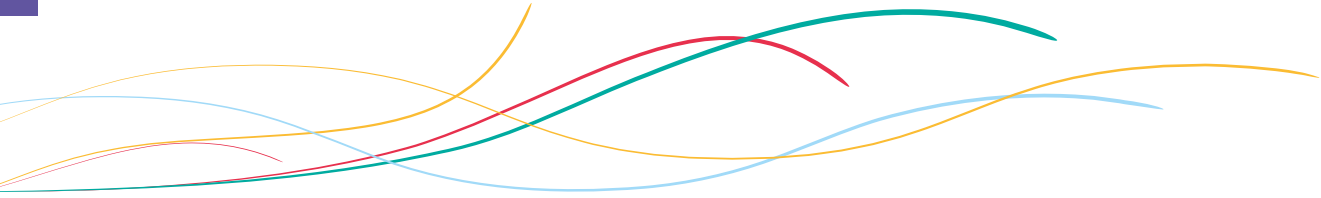
Quels métiers porteurs dans les filières économiques en Provence - Alpes - Côte d'Azur ?

*Une approche conjoncturelle
des tensions sur le marché du travail*



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



<u>Directeur de publication</u> Philippe Cottet	<u>Réalisation</u> Sonia Milliard Fabien Miroso Adeline Petrovitch	<u>Conception graphique, PAO</u> Anna Chaldjian Gaël Martinez
---	--	--

ÉDITO

La présente publication est née de la volonté d'aborder la question des tensions sur le marché du travail à travers une approche conjoncturelle, afin d'identifier, à court terme, les métiers porteurs d'emploi mais présentant des difficultés de recrutement dans les segments les plus dynamiques de l'économie régionale.

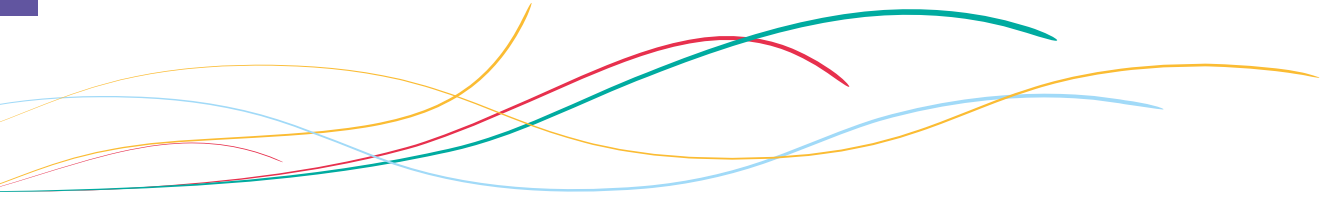
La période actuelle nous amène à réfléchir à la manière d'accompagner les acteurs régionaux dans un contexte de retournement de conjoncture inattendu et global. Les évolutions de l'économie et des métiers, leurs répercussions sur le marché du travail sont à appréhender selon différentes temporalités : d'un côté, les évolutions conjoncturelles donnent à voir l'effet des fluctuations de l'économie à court terme sur l'emploi ; et de l'autre, les mutations structurelles impactent le contenu des métiers et révèlent des tendances d'évolution de fond de l'emploi, qui s'observent dans la durée. Ces approches ne s'opposent pas mais sont complémentaires, c'est pourquoi l'ORM conjugue ces deux types d'observation du marché du travail, notamment à travers ses travaux sur les métiers en tension structurelle et l'animation du réseau « Observation partenariale de la conjoncture ».

La crise sanitaire survenue lors de la finalisation de ce travail et ses conséquences économiques et sociales vont incontestablement bousculer certains équilibres constatés. Mais l'analyse de ces bouleversements devra se baser sur la connaissance de la réalité économique régionale avant la crise, notamment les points forts et les points faibles des secteurs et des métiers qui font, et qui continueront de faire, la spécificité du territoire régional.

Dans un souci d'opérationnalité, ce document a été conçu comme un outil de travail à destination des acteurs régionaux de l'emploi et de l'économie, à travers une entrée par grandes filières économiques. Ce choix a permis d'intégrer des premiers éléments d'analyse des impacts de la crise sur les différentes filières considérées comme porteuses de dynamisme économique dans notre région. Il apparaît d'ores et déjà que certaines seront particulièrement touchées, alors que d'autres semblent moins impactées. Face à ce contexte, l'analyse croisée des tensions sur le marché du travail et de la conjoncture économique deviennent plus que jamais indispensables afin de limiter les effets de cette crise sur l'emploi régional.

Philippe Cottet

Président de l'ORM



SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	6
PANORAMA DES FILIÈRES.....	9
01. FILIÈRE « INDUSTRIE ET ÉNERGIE »	13
02. FILIÈRE « CONSTRUCTION »	23
03. FILIÈRE « COMMERCE »	31
04. FILIÈRE « TRANSPORT »	34
05. FILIÈRE « HÉBERGEMENT-RESTAURATION »	45
06. FILIÈRE « INFORMATION ET COMMUNICATION »	51
07. FILIÈRE « ASSURANCES, FINANCE, IMMOBILIER »	57
08. FILIÈRE « SANTÉ-SOCIAL »	63
09. FILIÈRE « AGRICULTURE-AGROALIMENTAIRE »	69
MÉTHODOLOGIE.....	75
GLOSSAIRE.....	79



INTRODUCTION

Métiers en tension, métiers porteurs, métiers de demain... L'observation est de plus en plus sollicitée pour apporter des éléments de connaissance sur ces notions, car elles sont au cœur des problématiques d'ajustement des compétences de la population active aux besoins des employeurs. Elles intéressent donc au premier plan les acteurs régionaux, financeurs ou opérateurs, qui œuvrent pour la mise en œuvre de dispositifs publics s'appuyant sur les besoins de main-d'œuvre, notamment de dispositifs de formation, de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises devant faire face à des postes non pourvus, et plus globalement de la lutte contre le chômage.

Ce travail fait suite à une demande de l'État et du Conseil régional d'aborder la notion de métiers sous un angle conjoncturel, au plus près des besoins de l'économie régionale. Elle s'inscrit donc en complémentarité des travaux menés depuis plusieurs années par l'ORM sur les métiers en tension structurelle, c'est-à-dire présentant des tensions sur une longue période, qui ont été largement mobilisés au plan régional comme national.

Afin de répondre à cette demande, le choix a été fait de structurer ces travaux selon une entrée par grandes filières économiques, permettant d'apporter des éléments de connaissance directement en lien avec les orientations économiques régionales, et notamment avec la politique régionale de développement économique, telle que définie dans le SRDEII, axée autour de filières stratégiques structurantes, porteuses d'innovation et d'emplois. Ainsi c'est à partir d'une analyse conjoncturelle de l'évolution de l'emploi dans ces filières qu'a été abordée la notion de métier. Cette approche vise à apporter des éléments de réponse opérationnels au questionnement suivant : **dans ces filières particulièrement dynamiques, quels sont les métiers présentant des enjeux marqués de tension et de difficulté de recrutement pour les employeurs, donc potentiellement porteurs d'emploi pour les actifs de la région ?**

Cette nouvelle approche a conduit à la réalisation d'un **outil de travail** à destination des acteurs de l'emploi, du développement économique, mais aussi de la formation et de l'orientation, structuré autour de neuf grandes filières économiques et présentant pour chacune d'elles :

- Un portrait conjoncturel visant à repérer les grandes tendances de la filière à partir des données les plus récentes sur l'évolution de l'emploi, des embauches ou encore des créations d'entreprise ; les forces et faiblesses de chaque filière ont également été soulignées afin de comprendre leur dynamique.
- Un tableau synthétique présentant les métiers potentiellement porteurs parmi les plus spécifiques à chaque filière, à partir d'un faisceau d'indicateurs : identification des fonctions en tension conjoncturelle au sein des différents métiers, estimation des difficultés de recrutement exprimées par les employeurs sur ces dernières années, existence de tensions structurelles sur longue période.
- Des zooms sur certains métiers les plus emblématiques, mettant en lumière les grandes caractéristiques, les facteurs de tension et les enjeux qui en résultent.

Au cours de la phase de finalisation de ce document, la crise sanitaire est intervenue, mettant à l'arrêt une partie de l'économie régionale et annonçant une dégradation importante de la conjoncture économique régionale, nationale et mondiale. Nous avons donc tenté, dans la mesure des éléments de connaissance disponibles, d'apporter une première vision de l'impact de cette crise sur les filières économiques étudiées. Mais de nombreuses inconnues demeurent aujourd'hui sur les conséquences réelles en termes d'emploi qui vont intervenir dans les mois à venir. Nous sommes toutefois convaincus que les éléments présentés ici restent une base de travail intéressante pour les acteurs régionaux, notamment afin de disposer d'une vision de la situation préalable à la crise, grâce aux données conjoncturelles de 2019, qu'il conviendra bien sûr d'actualiser au regard du contexte plus que mouvant qui s'annonce.

DÉMARCHE ADOPTÉE POUR CETTE ÉTUDE : POUR UNE APPROCHE CONJONCTURELLE DES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'approche adoptée ici se décompose en deux étapes.

1. Définir neuf filières économiques porteuses de dynamisme pour l'emploi en région, objectiver leur dynamisme économique et identifier leurs forces et faiblesses :

- en se basant sur les filières structurantes des politiques économiques régionales (SRDEII, OIR...),
- en mobilisant les données **conjoncturelles régionales** les plus récentes dans le champ de l'emploi, en puisant dans les **tableaux de bord et analyses conjoncturels** existants et en interrogeant des **entreprises** de ces filières.

QUELLES SONT LES DONNÉES CONJONCTURELLES DANS LE CHAMP DE L'EMPLOI ?

Ce sont les données produites **tous les trimestres** par l'Insee, la Banque de France (tous les mois), la Dares, l'Urssaf, Pôle emploi, la Direccte, qui permettent de suivre l'activité économique d'un territoire. Elles sont produites généralement un trimestre après la période observée ; ce sont souvent des données provisoires. Ces données conjoncturelles sur l'emploi sont produites par secteurs d'activité (à un niveau agrégé, NA17) et non par métier.

2. Identifier des métiers porteurs pour chaque filière et mettre en lumière des enjeux inhérents à ces métiers :

- en prenant en compte un **faisceau de critères** relatifs aux situations de **tension conjoncturelle ou structurelle** de ces métiers et aux **difficultés de recrutement** exprimées par les employeurs,
- en mobilisant les **travaux de l'ORM** sur ces métiers, notamment ceux portant sur les métiers en tension structurelle, et en interrogeant des acteurs experts des champs couverts.

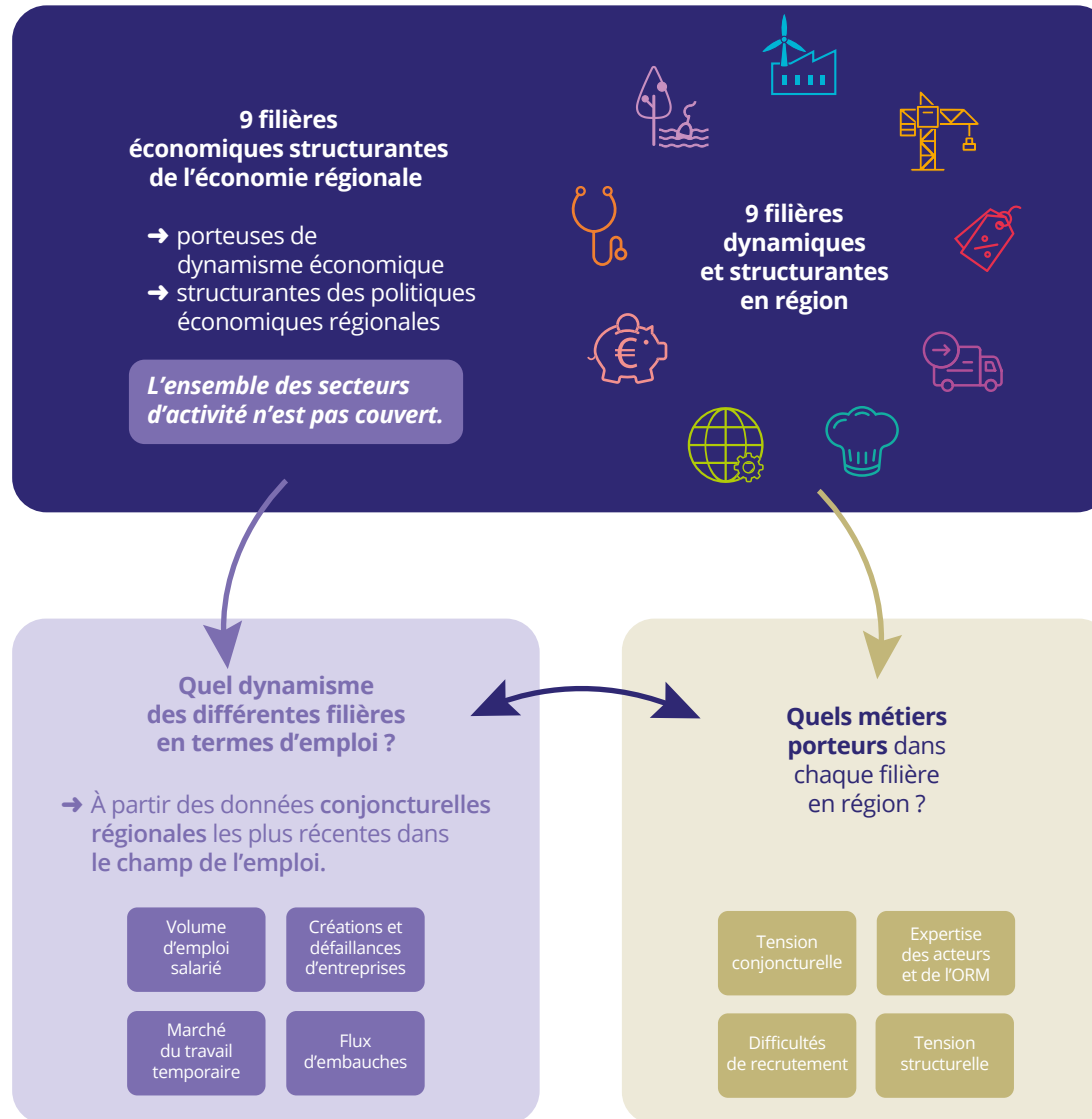
QU'EST-CE QU'UN MÉTIER PORTEUR ?

Dans cette étude, la notion de « métier porteur » a été définie à partir de la conjugaison de différents critères, parmi :

- l'existence d'une ou plusieurs ROME en tension conjoncturelle au sein du métier ;
- l'expression par les employeurs de difficultés de recrutement importantes et en hausse ;
- la hausse du nombre de projets de recrutement ;
- une situation de tension structurelle sur le marché du travail régional ;
- l'identification d'enjeux par les acteurs interrogés et à partir de l'expertise de l'ORM sur ces métiers.

Un métier peut s'exercer dans différents secteurs d'activité, donc dans différentes filières, mais le choix a été fait ici d'attribuer chaque métier identifié comme porteur à une seule filière : celle où il apparaît le plus représenté. Ceci afin d'identifier dans chaque filière les métiers porteurs les plus spécifiques.

SCHÉMA 1 APPROCHE CONJONCTURELLE DES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL



Source : ORM.

PANORAMA DES FILIÈRES

Pour les neuf filières retenues sont présentés des indicateurs de dynamisme issus des données conjoncturelles de l'emploi et des entreprises.

Ces indicateurs permettent de dégager des tendances en matière :

- **d'évolution de l'emploi** → l'évolution du nombre d'emplois salariés ;
- **de flux d'embauches** → l'évolution du nombre de déclarations préalables à l'embauche ;
- **d'état du marché du travail temporaire** → l'évolution du nombre d'intérimaires ;
- **d'opportunité de création d'activité** → l'évolution du nombre de créations d'entreprise.

Les données de la statistique publique sur la conjoncture économique retenues portent sur la période comprise entre le deuxième trimestre 2015 et le deuxième trimestre 2019. Au cours de cette période, l'économie régionale repart et retrouve une vitalité ainsi que des perspectives suffisamment solides pour créer de l'emploi. Les indicateurs des neuf filières reflètent ce dynamisme mais à des degrés différents, ce qui s'explique en partie par les forces et faiblesses de chacune.

Sans être exhaustif, voici quelques exemples de facteurs infléchissant l'évolution des filières.

Les filières « **Industrie et énergie** » et « **Construction** » ont profité récemment d'une bonne conjoncture économique. Elles sont toutefois sensibles au contexte international et national, comme l'illustre l'investissement dans les travaux publics, fortement soutenu en période pré-électorale.

Les filières « **Hébergement-restauration** » et « **Commerce** » sont également sensibles à la conjoncture économique, mais également au contexte politique et social. Par ailleurs, le « **Commerce** » tout comme la filière « **Assurances, finance, immobilier** » sont en pleine mutation notamment du fait de la digitalisation des enseignes et des services. Ceci transforme la structuration de ces filières tout comme les métiers qui les composent.

La filière « **Agriculture-agroalimentaire** » est de son côté particulièrement impactée par les changements d'habitudes des consommateurs, et notamment par l'intégration des circuits courts. Néanmoins, cette filière reste fragilisée par les conséquences du changement climatique, et par les contraintes environnementales ou/et sanitaires qu'il engendre.

Les filières « **Information et communication** » et « **Transports** » ont connu une très forte augmentation de leur volume d'emploi mais ceci seulement à partir de 2017. Le développement de ces activités de services, aux particuliers comme aux entreprises, est étroitement liés à la bonne santé de l'économie dans son ensemble.

Enfin la filière « **Santé-social** » semble moins vulnérable aux facteurs conjoncturels mais davantage aux facteurs structurels, notamment démographiques.

TABEAU 1 DES FILIÈRES DYNAMIQUES EN RÉGION

Filières économiques	Effectif salarié au 2 ^e trimestre 2019 ^a	Évolution de l'emploi salariés entre les 2 ^{es} trimestres 2015-2019 ^b	Évolution du nombre de déclarations préalables à l'embauche entre les 2 ^{es} trimestres 2015-2019 ^c	Évolution du nombre d'intérimaires entre les 2 ^{es} trimestres 2015-2019 ^d	Évolution des créations d'entreprise entre les 2 ^{es} trimestres 2015-2019 ^e
Industrie et énergie	136 300	→	↗	↗	↗
Construction	120 000	↗	↗	↗	↘
Commerce	257 700	↗	↗	↗	↗
Transport	115 900	↗	↗	↗	↗
Hébergement-restauration	115 500	↗	↗	↗	↗
Information et communication	45 100	↗	↗	↗	↗
Assurances, finance, immobilier	73 300	↘	↘	↗	↗
Santé-social	254 800*	ND	↗	↗	↗
Agriculture-agroalimentaire	52 400	↗	↗	↗	ND
Ensemble (tous secteurs)	1 862 300	+ 4 %	+ 10 %	+ 38 %	+ 30 %

* Informations non disponibles au 2^e trimestre 2019 pour cette filière, les données portent sur l'année 2016.

** Pour cet indicateur, les données relatives à la filière « Industrie et énergie » comprennent les industries agroalimentaires. Pour la filière « Santé-social », les données se rapportent au secteur agrégé « Administration publique, enseignement, santé et action sociale ».

ND : Données non disponibles pour la filière, en raison des nomenclatures.

Sources :

a : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Données au 2^e trimestre 2019, intérim réaffecté au secteur employeur – Traitement ORM.

b : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Données aux 2^{es} trimestres 2015 et 2019 – Traitement ORM.

c : Acoiss-Urssaf (DPAE) – Données aux 2^{es} trimestres 2015 et 2019 – Traitement ORM.

d : Dares (DSN ; emplois intérimaires) – Données aux 2^{es} trimestres 2015 et 2019 – Traitement ORM.

e : Insee (REE-Sirene) – Données aux 2^{es} trimestres 2015 et 2019 – Traitement ORM.

Légende

↗ Hausse supérieure à la moyenne (au moins + 2 pts par rapport à la moyenne)

↗ Hausse inférieure ou équivalente à la moyenne

→ Évolution stable (comprise entre + 1 % et -1 %)

↘ Baisse

LES FILIÈRES ÉCONOMIQUES FACE À LA COVID-19

Mi-mars 2020, la crise sanitaire liée à la Covid-19 amène les autorités françaises à prendre un arrêté portant sur la fermeture des lieux accueillant du public non indispensables à la vie de la nation¹, qui se traduit par la fermeture administrative des entreprises et le confinement de la population. Ce travail se finalise alors que la crise sanitaire apparaît et vient modifier nos perceptions. Même s'il est trop tôt pour savoir quels seront les effets de cette crise sur l'économie régionale à court terme, voici quelques premiers éléments.

Les premiers effets de la crise sanitaire sur l'activité économique régionale

À fin mars, la Banque de France estime que l'activité régionale a été réduite de 50 %² en Provence - Alpes - Côte d'Azur (contre 35 % au niveau national). Cette tendance plus marquée s'explique par un tissu régional important de TPE-PME, tourné majoritairement vers les services d'une part, et d'autre part par la forte contraction dans la construction, qui a connu un arrêt quasi total de toute activité. L'activité industrielle a également freiné brutalement de 30 à 40 % avec l'arrêt immédiat de chaînes de production, arrêt qui a précédé une reprise très progressive par les entreprises ayant pu mettre en œuvre les mesures sanitaires et protectrices pour les salariés.

Les premiers effets de la crise sanitaire sur les filières (à travers des publications nationales)

À ce jour, seuls des travaux nationaux commencent à mesurer les effets de la crise par secteur d'activité : *Quels impacts en termes d'activité économique ? Comment les entreprises ont-elles réagi, comment gèrent-elles leurs salariés ? Afin d'apporter un éclairage par filière, nous mobilisons le point de conjoncture de l'Insee en date du 23 avril 2020 sur l'activité économique³, qui nous donne une estimation de la perte d'activité, ainsi que la synthèse des résultats de l'enquête flash d'avril 2020 sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) pendant la crise sanitaire Covid-19⁴ menée par la Dares avec l'appui de l'Insee., qui permet de mieux comprendre le vécu des entreprises.*

Ces deux études proposent une situation à fin mars 2020.

Selon l'Insee, au niveau national la filière « **Agriculture-agroalimentaire** » a perdu 13 % du volume de ses activités relevant de l'*Agriculture, sylviculture et pêche* et 5 % de celles du secteur *Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac* à fin mars.

Les informations qui suivent existent uniquement par la partie industrielle de la filière. Cette baisse d'activité serait en partie due à la problématique de gestion des questions sanitaires au sein des entreprises mais également à un manque de personnel. Si 3 % des entreprises déclarent avoir dû augmenter leurs effectifs, elles sont 11 % à les avoir réduits. Un tiers d'entre elles ont eu recours au chômage partiel, recours qu'elles justifient par la réduction des commandes. Il semble que le type de production de ces entreprises influence fortement leur activité.

Au niveau national, la filière « **Industrie et énergie** » estime avoir perdu 39 % de son activité du fait de la gestion des questions sanitaires, des problèmes d'approvisionnement et, dans une moindre mesure, du manque de débouchés de sa production (tel Arcelor Mittal à Fos-sur-Mer qui a stoppé sa production d'acier en avril). Selon les secteurs, la perte d'activité varie entre 80 % pour la *Cokéfaction et raffinage* et 20 % pour les *Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution*. Fin mars, seuls la *Cokéfaction et raffinage* et les *Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution* ont encore plus de la moitié de leurs effectifs en activité (sur le site de production ou en télétravail). Ce taux chute à 30 % des effectifs dans la *Fabrication de matériels de transport* où les entreprises ne peuvent maintenir la sécurité de leurs salariés et où le télétravail n'est pas applicable. Aussi, 48 % des salariés de ce secteur sont en chômage partiel. Toutefois, plus de neuf entreprises sur dix déclarent avoir des effectifs constants à fin mars.


L'état de la filière « **Construction** » est proche du secteur *Fabrication de matériels de transport* avec une proportion similaire (48 %) de salariés au chômage partiel et seulement 23 % des autres en activité. La filière apparaît comme étant l'une de celles qui ont le plus demandé à leurs salariés de prendre des congés (18 % des salariés sont en congés fin mars). Selon l'Insee, la filière a perdu 79 % de son activité à fin mars, du fait principalement des difficultés de gestion des questions sanitaires mais aussi des problèmes d'approvisionnement.

¹ Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19.

² Cogoluegnes C., Petrovitch A. *et al.*, « Point au 20 avril 2020 », Observation partenariale de la conjoncture, communiqué n° 39, 20 avril 2020.

³ Insee, Point de conjoncture du 23 avril 2020.

⁴ Dares, « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19. Synthèse des résultats de l'enquête flash », avril 2020.



L'Insee estime que la filière « **Commerce** » a vu son activité se réduire de 55 % au niveau national à fin mars. Les réponses des acteurs de la filière témoignent de son hétérogénéité. Ainsi, si la principale difficulté reste la gestion des questions sanitaires, les difficultés financières ou d'approvisionnement sont citées à la même fréquence, suivies par les fermetures administratives des entreprises, le manque de personnel ou de débouchés. De même, 7 % des entreprises déclarent avoir augmenté leurs effectifs salariés tandis que 11 % les diminuaient. Près de six entreprises sur dix ont mis une partie de leur personnel en chômage partiel. Ainsi 30 % des salariés seraient dans cette situation, tandis que 31 % travailleraient sur le site de l'entreprise et 15 % en télétravail (soit 46 % en activité).

La filière « **Transport** » subirait un repli de 63 % selon l'Insee, avec près d'une entreprise sur deux qui aurait arrêté ou réduit de plus de 50 % son activité du fait, pour les trois quarts d'entre elles, des difficultés liées aux questions sanitaires. Quatre entreprises sur dix se disent également préoccupées par des questions financières. Près de sept entreprises sur dix ont mis une partie de leur personnel en chômage partiel mais seuls 20 % des salariés seraient dans cette situation à fin mars. Avec près de 19 %, la filière est celle qui enregistre la part de salariés en arrêt maladie (y compris pour garde d'enfant) la plus importante. Enfin, 36 % des salariés de la filière sont présents sur site et 13 % en télétravail (deux fois moins que dans l'ensemble des filières).

La filière « **Hébergement-restauration** » est celle qui enregistre la plus forte baisse d'activité à fin mars : - 93 % selon l'Insee. 75 % des entreprises ont arrêté complètement leur activité et 20 % l'ont réduite de plus de la moitié. Aussi, 95 % des entreprises ont mis une partie de leur personnel en chômage partiel, soit 67 % des salariés de la filière. 15 % des salariés seraient en activité (9 % dans l'entreprise, 6 % en télétravail). Les autres sont en arrêt maladie ou en congés. La filière est celle qui a la part des difficultés financières la plus forte (59 % des entreprises).

À fin mars, la filière « **Information et communication** » a perdu un tiers de son activité, ceci essentiellement du fait du manque de débouchés. Il s'agit d'une des difficultés les plus souvent citées par les entreprises, juste après les difficultés financières, celles liées aux questions sanitaires n'arrivant qu'en troisième position. À fin mars, moins d'une entreprise sur deux a recours au chômage partiel, soit 10 % des salariés de la filière. Les trois quarts des salariés sont en activité,

notamment en télétravail pour 63 % d'entre eux. Il s'agit de la filière utilisant le plus cette modalité de travail. La filière se distingue également comme étant celle ayant le plus souvent diminué ses effectifs (16 % des entreprises). Tous secteurs confondus, cette diminution prend le plus souvent la forme de non-renouvellement de CDD ou d'annulation d'embauche prévue.

La filière « **Assurances, finance, immobilier** » serait la moins impactée par la crise actuelle. Selon les estimations de l'Insee à fin mars, l'activité du secteur *Activités financières et d'assurance* serait stable et celle du secteur *Activités immobilières* diminuerait de 2 %. Selon l'enquête Acemo, 16 % des entreprises des *Activités financières et d'assurance* et 41 % de celles des *Activités immobilières* auraient à fin mars réduit d'au moins 50 % leur activité voire l'auraient complètement stoppée. Outre les difficultés liées aux questions sanitaires (citées par six entreprises sur dix), les problématiques liées aux débouchés, aux fermetures administratives, au manque de personnel concernent particulièrement cette filière.

Si les entreprises des *Activités financières et d'assurance* ont très peu recours au chômage partiel (14 %), près d'une sur deux y font appel dans les *Activités immobilières*. Ces dernières justifient ce recours du fait de l'impossibilité de maintenir la sécurité sanitaire de leurs salariés (37 %) mais aussi par les fermetures administratives (35 %). Le télétravail concerne 55 % des salariés des *Activités financières et d'assurance*, 41 % des *Activités immobilières*. Ils ont en commun la part de salariés en présentiel (20 %), ainsi que ceux en arrêt maladie (15 %).

Les deux études mobilisées pour cet encadré ne permettent pas d'avoir une information fine pour la filière « **Santé-social** ».

Dans les travaux de l'Insee, cette filière est présente parmi les *Services principalement non marchands*, dont l'activité aurait chuté de 14 %.

Dans l'enquête Acemo de la Dares, cette filière est intégrée dans le secteur *Enseignement, santé humaine et action sociale*. 38 % des entreprises de cette filière déclarent avoir arrêté ou réduit d'au moins 50 % leur activité du fait d'un manque de débouchés mais aussi d'un manque de personnel. 8 % des entreprises ont augmenté leurs effectifs, tandis que 13 % les diminuaient. Un tiers des entreprises ont mis une partie de leurs salariés en chômage partiel, dans quatre cas sur dix du fait de la fermeture administrative de l'entreprise. Le chômage partiel concerne ainsi 13 % des salariés de la filière, 43 % des salariés sur site et 22 % en télétravail.

01



FILIÈRE « INDUSTRIE ET ÉNERGIE »

L'ESSENTIEL

- **136 300** emplois salariés au 2^e trimestre 2019 :
→ **7 %** de l'emploi régional.

Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoess-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Traitement ORM.

- **18 200** établissements.

Source : Insee (CLAP 2015) – Traitement ORM.

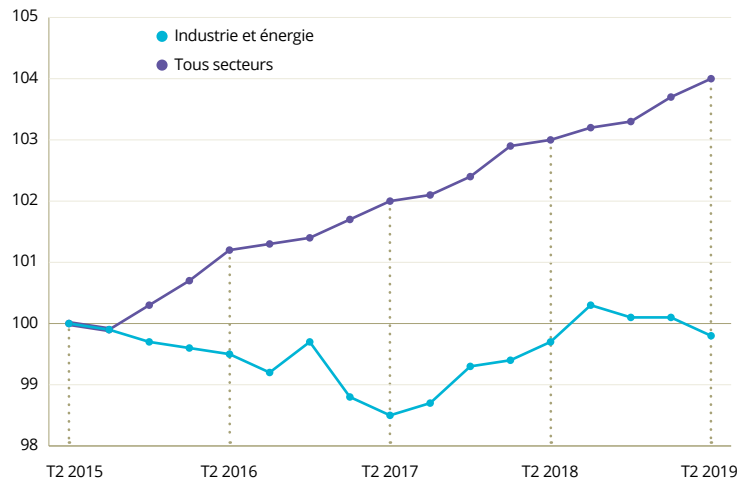
- Secteurs d'activité de la filière :

- Fabrication de matériels de transport
- Fabrication d'autres produits industriels
- Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines
- Cokéfaction et raffinage
- Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution

- **18 métiers** porteurs identifiés.

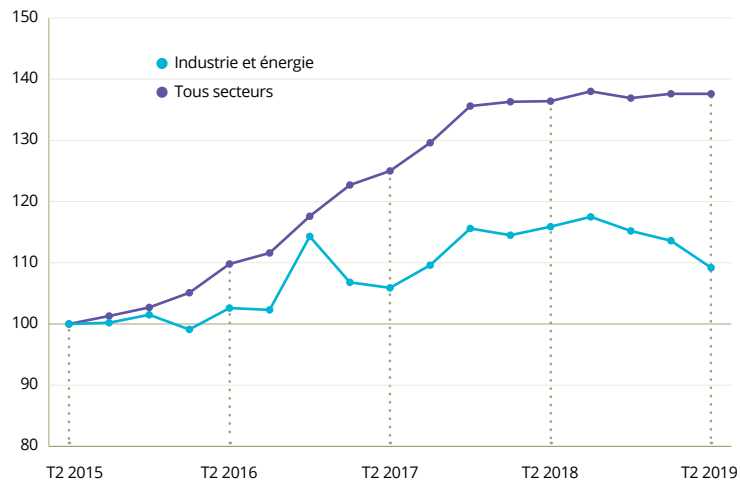
1. LA CONJONCTURE DE LA FILIÈRE

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



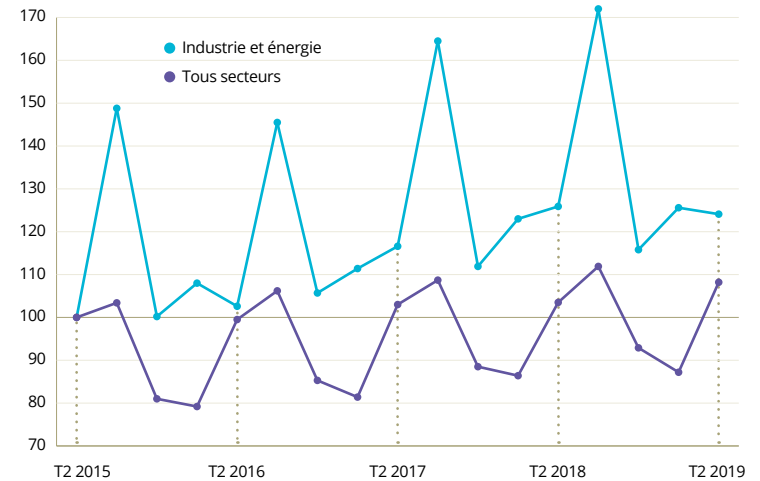
Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Données CVS – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



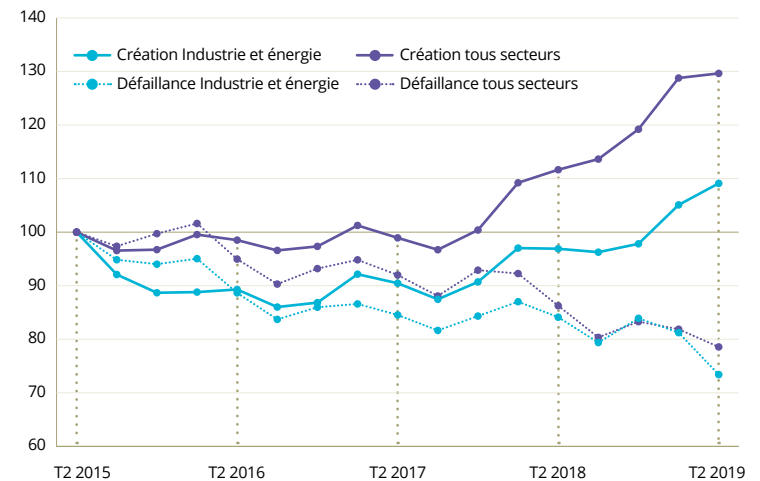
Source : Dares (DSN ; emplois intérimaires) – Données CVS – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Source : Acoiss-Urssaf (DPAE) – Données brutes – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES CRÉATIONS ET DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Sources : Insee (REE-Sirene) ; Banque de France (Fiben) – Données brutes – Traitement ORM.
Précaution : ces données intègrent également le sous-secteur Industrie agroalimentaire compris dans la filière « Agriculture-agroalimentaire ».

Une filière qui tire sa force de sa diversité

La filière « Industrie et énergie » rassemble 9 % de l'emploi salarié de la région, soit près 136 300 personnes. Elle se distingue en région par des spécialisations industrielles de pointe qui lui ont permis de résister lors de la crise de 2008. En 2018, le chiffre d'affaires de l'industrie a progressé de manière significative (+ 3 % par rapport à 2017), notamment grâce à la *Production d'équipements électroniques*, et les *Autres produits industriels*. Les investissements ont bondi dans tous les secteurs de l'industrie, particulièrement dans celui des matériels de transport.

À l'inverse, l'une des faiblesses de la filière est sa dépendance à la conjoncture internationale (le coût des matières premières, les tensions commerciales, les effets d'un euro fort) ainsi que la mauvaise santé économique des autres pays européens, notamment l'Allemagne et l'Italie.

De même qu'en octobre 2019, suite à une contraction de la demande internationale, la production dans les secteurs de la *Métallurgie* et des *Composants électroniques* a baissé par rapport au mois précédent⁵.

Cette filière peut également souffrir d'un manque d'attractivité de certains métiers et de conditions et lieux de travail difficiles (secteur de la chimie⁶, froid industriel⁷...). Pour pallier ces difficultés, les entreprises font appel à la cooptation et au compagnonnage et, quand elles le peuvent, cherchent à s'inscrire dans une filière structurée (exemple de la microélectronique).

Un volume d'emploi stable, des embauches et créations d'entreprise dynamiques

Avec un peu plus de 136 300 salariés (intérimaires réaffectés au secteur employeur) au 2^e trimestre 2019, le volume d'emploi est stable dans la filière entre 2015 et 2019. L'intérim représente 7 % de l'emploi en 2019, une proportion légèrement supérieure à celle de 2015. Le nombre d'intérimaires a crû de +9 % au cours des quatre dernières années, une proportion toutefois faible au regard de l'évolution tous secteurs confondus (+ 38 %).

Sur la période la plus récente – entre les 2^{es} trimestres 2018 et 2019 – le volume d'intérimaires s'est contracté dans les secteurs *Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatique, fabrication de machines* (– 7 %)

et *Fabrication d'autres produits industriels* (– 11 %). Seul le secteur *Fabrication de matériels de transports* a enregistré une croissance de ses effectifs (+ 4 %).

En dehors de l'intérim, les déclarations préalables à l'embauche laissent envisager un certain dynamisme de la filière, puisque ces déclarations ont augmenté de 22 % entre 2015 et 2019 (+ 10 % toutes filières).

Ce dynamisme a été particulièrement marqué dans les secteurs :

- de la *Fabrication de matériel de transport* (+ 49 %) ;
- de la *Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines* (+ 44 %) ;
- de la *Fabrication d'autres produits industriels* (+ 17 %), dont le sous-secteur de *l'Industrie pharmaceutique* affiche une très forte hausse (+ 77 %) et pour lequel la Banque de France souligne la forte activité de la demande internationale.

Fin 2015, la région compte 18 200 établissements dans la filière « Industrie et énergie », dont quatre sur dix relèvent du sous-secteur des *Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements*. Entre 2015 et 2019, les créations d'entreprise ont été moins dynamiques que dans l'ensemble des secteurs (+ 9 % contre + 30 %). Au 2^e trimestre 2019, près de 900 entreprises ont été créées dans le secteur de *l'Industrie* (incluant le sous-secteur des *Industries agroalimentaires*). 42 % de ces créations concernent des micro-entreprises (contre 46 % dans l'ensemble des secteurs).

Parallèlement, au cours de cette période, les défaillances d'entreprises se réduisent d'un quart, un taux proche de celui tous secteurs (– 27 % contre – 30 %).



Écosystème partenarial

Cette filière bénéficie en région d'un réseau d'acteurs consolidé notamment à travers les pôles de Compétitivité (Cap Énergie, Optitec, Eau, Trimatec, France Water Team, SAFE Cluster...), les OIR Industrie du futur et Énergie de demain, ou encore le campus des Métiers et des Qualifications Industrie du futur « Henri Fabre ».



⁵ Source : Banque de France, *La Conjoncture en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, novembre 2019.





⁶ Source : Chaintreuil L., Cogoluegnes C., Landrier S., *Quel avenir pour l'industrie chimique en Provence - Alpes - Côte d'Azur ? Démarche prospective sur la plateforme industrielle et d'innovation du Caban-Tonkin (Piiccto)*, ORM, « Grand angle », n° 9, septembre 2018.

⁷ Source : ORM, Enquête qualitative, février 2020.

2. LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE

TABLEAU 2 LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE « INDUSTRIE ET ÉNERGIE », PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)	
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)		
 Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (D1Z41)	1 200 actifs en emploi en 2016, dont 81 % dans cette filière - 18 % en 5 ans Métier Henri Fabre	Conduite d'équipement d'usinage (H2903)	190	+ 45 %	73 %	- 4 pts	√ Diagnostic
Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique (D4Z40)	2 150 actifs en emploi en 2016, dont 79 % dans cette filière - 10 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux (H1506) Ajustement et montage de fabrication (H2901) Montage-assemblage mécanique (H2909) 	180	- 7 %	49 %	+ 10 pts	
Techniciens des industries de process (E2Z70)	8 300 actifs en emploi en 2016, dont 75 % dans cette filière - 4 % en 5 ans Métier Henri Fabre	<ul style="list-style-type: none"> Intervention technique en études, recherche et développement (H1210) Inspection de conformité (H1301) Management et ingénierie HSE industriels (H1302) 	410	+ 81 %	42 %	- 17 pts	
Techniciens en mécanique et travail des métaux (D6Z70)	5 450 actifs en emploi en 2016, dont 64 % dans cette filière + 8 % en 5 ans Métier Henri Fabre	Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux (H1506)	100	- 34 %	62 %	+ 9 pts	
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique (C1Z40)	2 500 actifs en emploi en 2016, dont 62 % dans cette filière - 11 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique (H1504) Câblage électrique et électromécanique (H2602) 	450	+ 235 %	60 %	+ 20 pts	√
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process (E2Z80)	3 800 actifs en emploi en 2016, dont 61 % dans cette filière - 3 % en 5 ans	Encadrement d'équipe en industrie de transformation (H2504)	60	+ 59 %	77 %	+ 54 pts	
Tuyauteurs (D2Z41)	650 actifs en emploi en 2016, dont 56 % dans cette filière - 23 % en 5 ans	Réalisation et montage en tuyauterie (H2914)	140	+ 143 %	56 %	+ 52 pts	
Soudeurs (D2Z42)	1 200 actifs en emploi en 2016, dont 54 % dans cette filière - 8 % en 5 ans Métier Henri Fabre	Aucun ROME en TC	300	+ 98 %	73 %	+ 46 pts	
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production (H0Z90)	11 000 actifs en emploi en 2016, dont 49 % dans cette filière + 12 % en 5 ans Métier Henri Fabre	<ul style="list-style-type: none"> Inspection de conformité (H1301) Management et ingénierie de production (H2502) 	460	+ 61 %	62 %	0 pt	
 Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) (N0Z90)	19 450 actifs en emploi en 2016, dont 49 % dans cette filière + 12 % en 5 ans Métier Henri Fabre	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel (H1206)	1 240	+ 38 %	53 %	+ 6 pts	

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)	
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)		
 Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets (T4Z62)	2 800 actifs en emploi en 2016, dont 48 % dans cette filière – 2 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Distribution et assainissement d'eau (K2301) Revalorisation de produits industriels (K2304) 	1 920	+ 80 %	30 %	+ 13 pts	✓ Diagnostic
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux (R4Z91)	6 100 actifs en emploi en 2016, dont 41 % dans cette filière + 15 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Relation technico-commerciale (D1407) Management et ingénierie d'affaires (H1102) 	860	+ 56 %	56 %	+ 8 pts	✓
 Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (G1Z70)	16 250 actifs en emploi en 2016, dont 41 % dans cette filière + 5 % en 5 ans Métier Henri Fabre	<ul style="list-style-type: none"> Assistance et support technique client (H1101) Intervention technique en études et conception en automatisme (H1208) Intervention technique en HSE industriel (H1303) Installation et maintenance d'ascenseurs (I1301) Installation et maintenance d'automatismes (I1302) Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation (I1304) Installation et maintenance électronique (I1305) Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air (I1306) Maintenance d'installation de chauffage (I1308) Maintenance électrique (I1309) Maintenance mécanique industrielle (I1310) Maintenance d'engins de chantier, de levage, manutention et agricoles (I1603) Mécanique automobile (I1604) 	1 780	+ 90 %	67 %	+ 14 pts	✓ Diagnostic
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique (G0A40)	6 850 actifs en emploi en 2016, dont 37 % dans cette filière – 8 % en 5 ans	Maintenance mécanique industrielle (I1310)	1 040	+ 46 %	70 %	+ 27 pts	✓
Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique (G0A41)	2 400 actifs en emploi en 2016, dont 37 % dans cette filière – 31 % en 5 ans	Maintenance électrique (I1309)	360	+ 82 %	71 %	+ 24 pts	
 Dessinateurs en mécanique et travail des métaux (D6Z71)	1 400 actifs en emploi en 2016, dont 36 % dans cette filière – 18 % en 5 ans Métier Henri Fabre	Conception et dessin produits mécaniques (H1203)	190	+ 91 %	68 %	– 6 pts	✓ Diagnostic
 Techniciens en électricité et en électronique (C2Z70)	5 300 actifs en emploi en 2016, dont 34 % dans cette filière – 8 % en 5 ans Métier Henri Fabre	<ul style="list-style-type: none"> Intervention technique en études et développement électronique (H1209) Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique (H1504) 	320	– 24 %	73 %	– 4 pts	
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement (J6Z92)	1 650 actifs en emploi en 2016, dont 28 % dans cette filière + 13 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Conception et organisation de la chaîne logistique (N1301) Direction de site logistique (N1302) 	100	+ 480 %	65 %	+ 48 pts	

Sources : Insee (RP 2009-2013, millésimé 2011, et RP 2014-2018, millésimé 2016) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2016 et 2019) ; Pôle emploi, Direccte (liste R2F des métiers en tension conjoncturelle en région, 2018) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) – Traitement ORM.
 Champs : le nombre d'actifs en emploi couvre les salariés et les non-salariés.

OUVRIER QUALIFIÉ TRAVAILLANT PAR ENLÈVEMENT DE MÉTAL

Un métier marqué par un déficit d'attractivité, mais aussi des enjeux de renouvellement de la main-d'œuvre

Ce métier connaît une baisse de ses effectifs mais présente des tensions conjoncturelles et structurelles en région. Les employeurs expriment des difficultés de recrutement constantes sur ces dernières années.

Ce métier se caractérise par :

- une part importante de seniors dans l'emploi ;
- une forte technicité et une élévation notable du niveau de formation chez les jeunes professionnels (davantage titulaires d'un niveau bac ou bac + 2) ;
- des effectifs restreints de formés et un faible recours des jeunes à l'apprentissage ;
- des offres d'emploi émanant surtout de TPE et concernant souvent des missions d'intérim.

Il existe pour ce métier un enjeu important d'attractivité, notamment au niveau des formations, mais aussi de sécurisation des parcours des intérimaires, et plus largement de fidélisation de la main-d'œuvre. La forte part de seniors génère également un enjeu d'anticipation du renouvellement de la main-d'œuvre en lien avec les départs à la retraite.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 1 : Domaines de la production, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018.

INGÉNIEURS ET CADRES D'ÉTUDE, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT (INDUSTRIE)

Des effectifs en progression et des difficultés de recrutement récurrentes

Ce métier, dont les effectifs connaissent une hausse importante en région, présente des tensions conjoncturelles. Le nombre de projets de recrutement et les difficultés rencontrées par les employeurs pour recruter sont en hausse depuis 2016.

Ce métier se caractérise par :

- des conditions d'emploi très favorables, le métier est souvent exercé dans des grands établissements, avec une part importante de non-salariés (ingénieurs conseil indépendants) ;
- une faible présence de femmes dans l'emploi, notamment parmi les actifs les plus anciens, mais une plus grande féminisation des demandeurs d'emploi et des personnes en formation ;
- des offres d'emploi émanant en premier lieu des agences de travail temporaires et des bureaux d'étude techniques.

Ces métiers évoluent du fait de l'impact du numérique sur les secteurs industriels et de l'énergie. Toutefois, ce constat n'engendre pas nécessairement d'enjeux en matière d'évolution de l'offre de formation, dans la mesure où l'adaptation des compétences se fait en interne au sein des entreprises (évolution vers l'exploitation et l'analyse de la donnée notamment).

Au-delà des compétences techniques, ces métiers nécessitent de plus en plus de compétences transversales en lien avec la conduite de projet ou le management permettant aux ingénieurs de gérer des équipes pluridisciplinaires.

En matière de recrutement, ces métiers se caractérisent par une externalisation importante de ces fonctions, ce qui peut générer dans les entreprises des difficultés de capitalisation des savoirs. Il existe également des phénomènes de concurrence importants sur ces profils de diplômés, entre les entreprises ou avec les autres régions, voire à l'international.

Source : Chaintreuil L., Milliard S. et al., Les Smart grids : quelle évolution pour les techniciens et les ingénieurs ? Diagnostics opérationnels sur cinq métiers emblématiques des smart grids en Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM, « Grand angle », n° 10, septembre 2018.





OUVRIER DE L'ASSAINISSEMENT ET DU TRAITEMENT DES DÉCHETS

De nouveaux besoins de compétences mais un métier peu attractif aux conditions de travail difficiles

Ce métier comprend deux fonctions ROME en tension conjoncturelle : la *Distribution et assainissement de l'eau* et la *Revalorisation de produits industriels*. Il est également en tension structurelle sur dix ans. Les projets de recrutement exprimés par les employeurs ont presque doublé sur ce métier entre 2016 et 2019.

Ce métier se caractérise par :

- des actifs en emploi peu diplômés et une part importante de demandeurs d'emploi de longue durée ;
- des demandeurs d'emploi faiblement positionnés sur les fonctions présentant des tensions conjoncturelles ;
- des jeunes actifs peu nombreux, mais plus diplômés que leurs aînés (niveau bac) ;
- des emplois stables mais des salaires faibles et des conditions de travail difficiles ;
- des formations segmentées entre production et services et un faible volume de formés.

Les compétences à pourvoir, évoquées par les professionnels concernent les métiers du tri et de la valorisation des déchets : savoir conduire une action de sensibilisation auprès du public ; connaître les matières, les filières de tri et de valorisation, la réglementation ; conduite des engins de chantiers. Concernant l'assainissement, la mécanisation des postes de travail, les techniques innovantes des nouvelles filières épuratoires créent de nouveaux besoins en compétences.

Les enjeux face à ces constats concernent principalement la sécurisation des parcours professionnels des actifs pour maintenir leur employabilité (formation, accompagnement, VAE...) ; la structuration de l'offre de formation pour plus de lisibilité ; l'amélioration des conditions de travail pour augmenter l'attractivité du métier.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 1 : Domaines de la production, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018.



TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MAINTENANCE ET DE L'ENVIRONNEMENT

Un métier transversal avec un niveau de technicité accru et un enjeu fort de polycompétences

Ce métier présente des difficultés de recrutement élevées et un grand nombre de fonctions ROME en tension conjoncturelle. Il est également en tension structurelle sur dix ans. Le nombre de projets de recrutement a doublé sur ce métier entre 2016 et 2019 et les difficultés de recrutement exprimées par les employeurs n'ont fait que progresser sur cette période. Ce métier transversal est présent dans d'autres filières, notamment dans le « Commerce » et la « Construction ».

Ce métier se caractérise notamment par :

- des demandeurs d'emploi moins qualifiés qu'attendu par les employeurs et des jeunes particulièrement présents dans la demande d'emploi ;
- un lien faible entre la formation et le métier, du fait d'une grande diversité de formation des actifs en emploi ;
- une élévation notable du niveau de formation en lien avec un niveau de technicité accru ;
- une répartition dans de nombreux secteurs d'activité et des offres d'emploi émanant principalement de TPE.

Face à ces constats, les perspectives seraient de faciliter l'accès des jeunes à la qualification et à l'expérience professionnelle ; de maintenir un fort volume de formés de niveaux bac et bac + 2, notamment dans la filière « Formations industrielles » ; ou encore d'accompagner les TPE sur le volet RH au regard de la sensibilité du métier à la conjoncture.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 1 : Domaines de la production, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018.

Dans le domaine de l'énergie, et notamment de la maintenance électrique, ces métiers sont particulièrement impactés par le déploiement du numérique qui nécessite une montée en compétences des techniciens pour s'adapter aux installations connectées (smart grids notamment) et une plus grande polyvalence (compétences techniques mais aussi compétences en informatique, ou encore en lien avec la relation client). Ces métiers font également face à un déficit d'attractivité, auprès des jeunes femmes notamment.

Source : Chaintreuil L., Milliard S. et al., Les Smart grids : quelle évolution pour les techniciens et les ingénieurs ? Diagnostics opérationnels sur cinq métiers emblématiques des smart grids en Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM, « Grand angle », n° 10, septembre 2018

Ces métiers sont également impactés par l'évolution des **industries agroalimentaires** : usage du numérique, poids des normes professionnelles (qualité, sécurité, environnement), sophistication accrue des équipements et installations. Il y a une demande de montée en compétence des salariés vers plus de polyvalence. 37 % des demandeurs d'emploi ont moins de 30 ans (contre 18 % parmi les actifs) et on constate une très faible mobilisation des dispositifs de formation continue pour les demandeurs d'emploi (4 % contre 17 % toutes formations).

Source : Chaintreuil L., Cogoluegnes C., Petrovitch A., Plan d'investissement d'avenir (PIA) des campus des Métiers et Qualifications 3A et APC. Diagnostics sur six métiers, ORM, « Hors collection », décembre 2019.



DESSINATEUR EN MÉCANIQUE ET TRAVAIL DES MÉTAUX

L'emploi et les projets de recrutements particulièrement soumis aux variations conjoncturelles

Ce métier présente des difficultés de recrutement importantes, et des variations importantes de ses effectifs d'emploi. Il présente des tensions conjoncturelles et structurelles en région. Les projets de recrutement sont relativement restreints mais sont en augmentation ces dernières années.

Ce métier se caractérise par :

- une élévation marquée du niveau de diplôme chez les jeunes actifs et une forte technicité du métier ;
- une surreprésentation des jeunes et des personnes très diplômées parmi les demandeurs d'emploi, mais également une part notable de demandeurs d'emploi non diplômés ;
- une majorité d'offres d'emploi émanant d'agences d'intérim ou de bureaux d'études ;
- une offre de formation restreinte en région en termes de spécialisation, et centrée sur le niveau bac + 2.

Ces constats font apparaître des enjeux en matière de développement de l'offre de formation afin de faciliter la poursuite d'études et la spécialisation afin de limiter les désajustements entre les compétences attendues et les compétences disponibles. En matière de GRH, le manque de visibilité de l'activité économique des entreprises du secteur de l'ingénierie et des études techniques génèrent des enjeux d'accompagnement de ces TPE, particulièrement sensibles à la conjoncture.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 1 : Domaines de la production, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018.

TECHNICIENS EN ÉLECTRICITÉ ET ÉLECTRONIQUE

Une élévation des niveaux de formation et des besoins d'actifs polyvalents

Ce métier présente des difficultés de recrutement particulièrement importantes, malgré des effectifs en diminution. Ses principales fonctions sont en tension conjoncturelle, à savoir la recherche et développement et le contrôle qualité.

Ce métier se caractérise par :

- une présence importante dans les grands établissements et des conditions de travail favorables ;
- des actifs plutôt jeunes et une élévation notable du niveau de diplôme chez ces jeunes par rapport aux actifs plus âgés (davantage diplômés du bac voire de l'enseignement supérieur) ;
- des femmes peu présentes dans l'emploi mais plus représentées dans la demande d'emploi.

À l'instar des *Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement*, ces techniciens font face à des enjeux de polyvalence. C'est notamment le cas dans la **filière de la « Construction »**, où ce métier est également bien représenté. Dans le secteur du BTP, ces techniciens doivent désormais avoir des compétences plus larges leur permettant d'appréhender l'impact de leurs travaux sur l'ensemble du bâtiment. Les employeurs recherchent donc des diplômés de niveau bac + 2 ayant des compétences en électricité et bâtiment.

Source : Chaintreuil L., Milliard S. et al., Les Smart grids : quelle évolution pour les techniciens et les ingénieurs ? Diagnostics opérationnels sur cinq métiers emblématiques des smart grids en Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM, « Grand angle », n° 10, septembre 2018



02



FILIÈRE « CONSTRUCTION »

L'ESSENTIEL

- **120 000** emplois salariés au 2^e trimestre 2019 :
→ **6 %** de l'emploi régional.

Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Traitement ORM.

- **74 200** établissements.

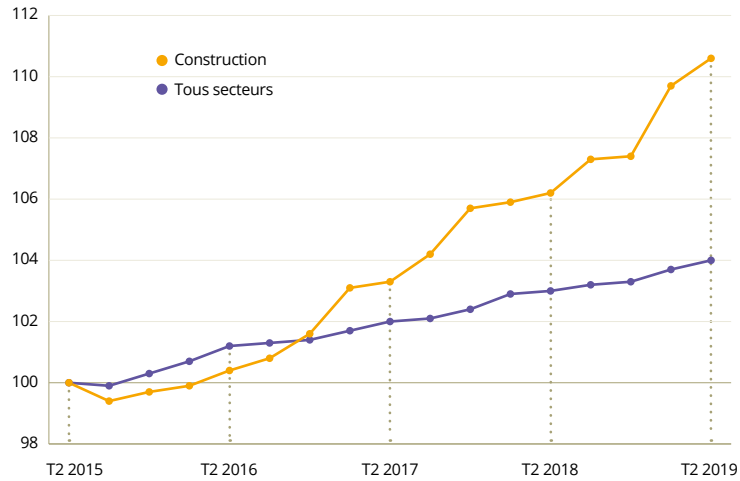
Source : Insee (CLAP 2015) – Traitement ORM.

- Secteur d'activité de la filière :
→ *Construction*

→ **14 métiers** porteurs identifiés.

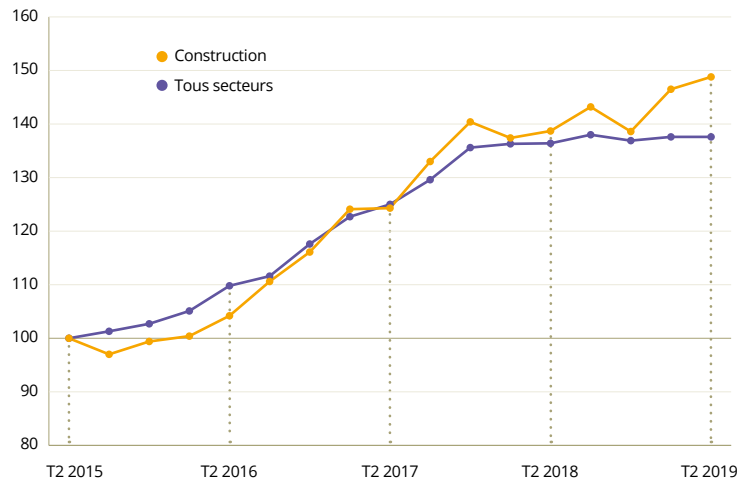
1. LA CONJONCTURE DE LA FILIÈRE

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ (BASE 100 AU 2^E TRIMESTRE 2015)



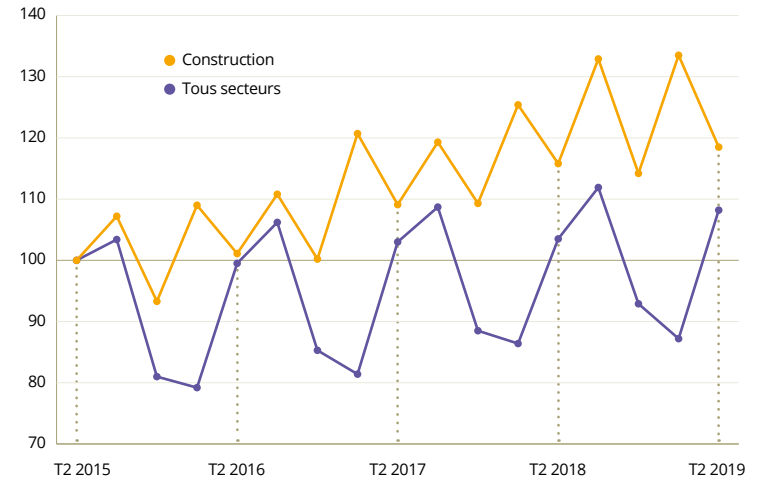
Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) - Données CVS - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES (BASE 100 AU 2^E TRIMESTRE 2015)



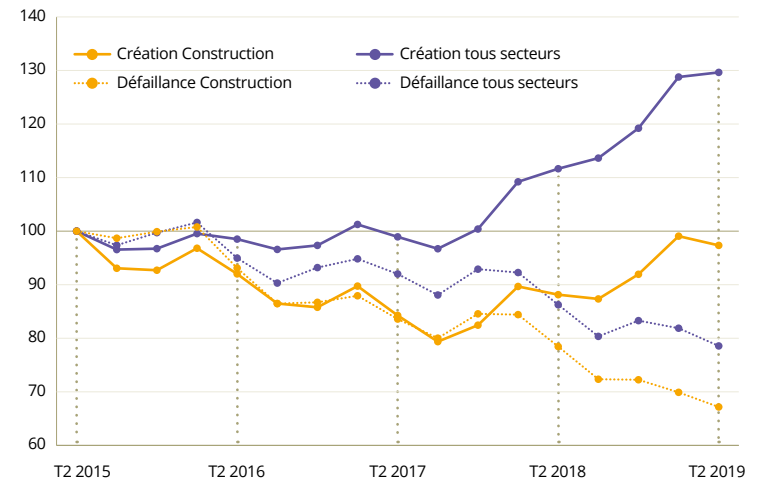
Source : Dares (DSN ; emplois intérimaires) - Données CVS - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE (BASE 100 AU 2^E TRIMESTRE 2015)



Source : Acoiss-Urssaf (DPAE) - Données brutes - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES CRÉATIONS ET DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES (BASE 100 AU 2^E TRIMESTRE 2015)



Sources : Insee (REE-Sirene) ; Banque de France (Fiben) - Données brutes - Traitement ORM.

Une filière en plein rebond

Avec plus de 120 000 emplois salariés au deuxième trimestre 2019, la filière « Construction » rassemble 6 % de l'emploi régional.

Cette filière est composée de deux grandes familles d'activités : le bâtiment et les travaux publics. Toutes les deux ont connu des années difficiles entre 2008 et 2015, en région comme en France.

Dés 2016, la reprise a été au rendez-vous dans le bâtiment avec un fort volume de mise en chantier de construction neuve (logements et locaux). Malgré un coup de frein en 2018 les autorisations de construction de logements délivrées sont à nouveau conséquentes en 2019, laissant présager un rebond dans ce domaine (plus de 30 000 mises en chantier à fin 2019⁸). Il en est de même pour la construction de locaux non résidentiels.

L'activité rénovation-entretien, qui représente la moitié du chiffre d'affaires du bâtiment, est moins soumise aux aléas conjoncturels. Elle évolue faiblement en 2019 : +0,3 % en région contre +1 % en France. Cette évolution est principalement portée par les locaux non résidentiels. Selon la Cellule économique régionale de la construction Provence - Alpes - Côte d'Azur⁹, le solde d'opinion des chefs d'entreprise du bâtiment reste toutefois positif même si la région a un niveau de carnet de commandes en dessous de la moyenne nationale (11,6 semaines contre 12,8).

Les taux de crédit avantageux, le PTZ +, le dispositif Pinel, les aides à la rénovation notamment énergétique expliquent en partie la situation bien orientée du bâtiment.

Du côté des travaux publics, après le retournement de conjoncture de 2016, la croissance est constante depuis 2017. Cette tendance concerne toutes les activités de la filière (secteur des routes, canalisations, terrassement...). Les travaux publics bénéficient traditionnellement d'une situation favorable en période pré-électorale¹⁰ (élection municipale de mars 2020) comme cela se confirme dans les chiffres. Aussi les chefs d'entreprise affichent une opinion légèrement négative quant à leur activité du premier trimestre 2020.

Selon les chefs d'entreprise, les travaux publics sont également fragilisés par les difficultés de recrutement et de fidélisation sur certains métiers tels qu'ingénieurs, sondeurs, commerciaux mais aussi logisticiens, magasiniers, caristes¹¹.

Des créations d'emplois en forte progression

Même si l'amélioration économique ne se traduit pas automatiquement par des créations d'emplois, l'ensemble des indicateurs liés à l'emploi dans la filière « Construction » est en hausse. L'intérim est mobilisé pour répondre à l'augmentation de l'activité, son taux de recours est passé de 10 % en 2015 à 13 % en 2019 (en termes d'effectifs, le nombre d'intérimaires est passé de 10 600 à 15 700).

Dans le même temps, le nombre d'emplois salariés (y compris intérimaires) a également progressé, passant de 108 500 à 120 000 salariés, soit une augmentation de 11 % pour la filière (+ 4 % dans l'ensemble des secteurs). Le nombre de déclarations préalable à l'embauche a augmenté de 20 % entre 2015 et 2019. La *Construction* est le secteur qui propose le plus de CDI à l'embauche : en 2018, 48 % des DPAE sont des CDI, contre 18 % dans l'ensemble des secteurs.

La filière « Construction » se caractérise également par une proportion importante d'actifs non salariés, leur part (31 %) est deux fois plus importante dans cette filière que dans l'ensemble des secteurs (15 %).

Fin 2015, la région compte 74 200 établissements dans la filière « Construction ». Depuis cette date, les créations dans la filière ont reculé avant de progresser à nouveau à partir de 2018 jusqu'à atteindre début 2019 leur niveau de 2015.

Au deuxième trimestre 2019, 2 400 entreprises ont été créées dont un tiers sont des micro-entreprises (un peu moins d'une sur deux dans l'ensemble des secteurs).

Sur la même période, les défaillances d'entreprises diminuent à un rythme un peu plus soutenu que dans l'ensemble des secteurs (- 33 % contre - 30 %).

⁸ Source : CERC, *La Lettre de la cellule*, février 2020.

⁹ Source : CERC, *La Lettre de la cellule*, février 2020.

¹⁰ Source : Insee, « Clair-obscur », note de conjoncture, décembre 2019.

¹¹ Source : ORM, Enquête qualitative, février 2020.

2. LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE

TABLEAU 2 LES MÉTIERS PORTEURS DE LA FILIÈRE « CONSTRUCTION », PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)	
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)		
Couvreurs (B2Z44)	900 actifs en emploi en 2016, dont 89 % dans cette filière + 9 % en 5 ans	Pose et restauration de couvertures (F1610)	220	+ 59 %	87 %	+ 12 pts	
Maçons (B2Z40)	22 900 actifs en emploi en 2016, dont 85 % dans cette filière - 10 % en 5 ans	Aucun ROME en TC	1 960	+ 88 %	52 %	+ 11 pts	
Plombiers, chauffagistes (B4Z41)	9 400 actifs en emploi en 2016, dont 85 % dans cette filière - 5 % en 5 ans	Installation d'équipements sanitaires et thermiques (F1603)	1 030	+ 106 %	72 %	+ 31 pts	
Charpentiers (bois) (B2Z43)	850 actifs en emploi en 2016, dont 82 % dans cette filière + 27 % en 5 ans	Réalisation-installation d'ossatures bois (F1503)	100	+ 199 %	81 %	+ 15 pts	
Électriciens du bâtiment (B4Z43)	10 100 actifs en emploi en 2016, dont 82 % dans cette filière - 4 % en 5 ans	Montage réseaux électriques et télécoms (F1605)	1 100	+ 132 %	54 %	+ 18 pts	
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation (B4Z42)	5 800 actifs en emploi en 2016, dont 77 % dans cette filière + 3 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Pose de fermetures menuisées (F1607) • Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie (H2206) 	790	+ 51 %	75 %	+ 20 pts	√
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment (B0Z21)	12 000 actifs en emploi en 2016, dont 75 % dans cette filière - 20 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Montage de structures métalliques (F1502) • Réalisation-installation d'ossatures bois (F1503) • Pose et restauration de couvertures (F1610) 	2 130	+ 48 %	52 %	+ 31 pts	
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)(B6Z73)	7 300 actifs en emploi en 2016, dont 68 % dans cette filière + 3 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Conduite de travaux du BTP (F1201) • Direction de chantier du BTP (F1202) 	670	+ 139 %	66 %	+ 4 pts	√
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons (D2Z40)	4 700 actifs en emploi en 2016, dont 49 % dans cette filière - 9 % en 5 ans	Chaudronnerie-tôlerie (H2902)	370	+ 59 %	85 %	+ 32 pts	√ Diagnostic
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (B3Z20)	14 050 actifs en emploi en 2016, dont 43 % dans cette filière - 11 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Installation d'équipements sanitaires et thermiques (F1603) • Montage réseaux électriques et télécoms (F1605) • Pose de fermetures menuisées (F1607) • Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie (H2206) 	1 990	+ 44 %	56 %	+ 14 pts	
Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics (B6Z72)	950 actifs en emploi en 2016, dont 36 % dans cette filière - 20 % en 5 ans	• Dessin BTP (F1104)	260	+ 107 %	69 %	+ 13 pts	√ Diagnostic
Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics (B6Z71)	16 750 actifs en emploi en 2016, dont 26 % dans cette filière + 1 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle et diagnostic technique du bâtiment (F1103) • Ingénierie et études du BTP (F1106) • Météré de la construction (F1108) 	550	+ 39 %	53 %	+ 5 pts	√ Diagnostic

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)	
Dessinateurs en électricité et en électronique (C2Z71) 700 actifs en emploi en 2016, dont 20 % dans cette filière + 14 % en 5 ans	Conception et dessin produits électriques et électroniques (H1202)	80	+ 407 %	86 %	+ 19 pts	
Géomètres (B6Z70) 850 actifs en emploi en 2016, dont 14 % dans cette filière - 11 % en 5 ans	Mesures topographiques (F1107)	180	+ 294 %	70 %	+ 13 pts	

Sources : Insee (RP 2009-2013, millésimé 2011, et RP 2014-2018, millésimé 2016) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2016 et 2019) ; Pôle emploi, Direccte (liste R2F des métiers en tension conjoncturelle en région, 2018) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) – Traitement ORM.
Champs : le nombre d'actifs en emploi couvre les salariés et les non-salariés.

CHAUDRONNIERS, TÔLIERS, TRACEURS, SERRURIERS, MÉTALLIERS, FORGERONS

Une famille professionnelle dont les activités évoluent et nécessitent de développer la spécialisation des professionnels

Ce métier est en tension structurelle et présente également des tensions conjoncturelles. Les employeurs expriment d'importantes difficultés de recrutement, qui se sont accentuées ces dernières années. Ces métier est également présent dans les secteurs de la filière « Industrie et énergie » (*Fabrication de produits métalliques, réparation et installation de machines et d'équipements...*).

Ce métier se caractérise par :

- une part importante de non-salariés parmi les actifs en emploi ;
- des actifs majoritairement diplômés de niveau CAP-BEP mais dont le niveau s'élève (bac) ;
- des offres d'emploi portant majoritairement sur des missions d'intérim ;
- des employeurs qui recherchent des profils qualifiés (ouvriers, employés qualifiés) et expérimentés ;
- des demandeurs d'emploi qualifiés et très expérimentés, et un part importante de jeunes dans la demande d'emploi ;
- un recours important à la formation par apprentissage.

Cette famille professionnelle recouvre des activités qui requièrent des compétences spécifiques et concernent potentiellement des formations différentes. Pour les acteurs économiques, l'offre de formation doit évoluer dans ces métiers pour s'adapter aux évolutions des process et des machines. Le développement de spécialisations et de modules spécifiques (à l'issue d'un tronc commun par exemple) apparaît nécessaire pour couvrir les différentes activités. Par ailleurs, certains territoires semblent faiblement dotés en formations dans ce domaine.

Le développement de la formation continue apparaît également comme un enjeu afin de sécuriser les parcours des intérimaires.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 1 : Domaines de la production, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018.

DESSINATEURS EN BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Un métier très impacté par la digitalisation dans le BTP et une offre de formation insuffisamment développée

Ce métier est en tension structurelle et conjoncturelle en région. Ses effectifs connaissent une tendance à la baisse sur la période récente mais le nombre de projets de recrutement est en croissance constante sur ces quatre dernières années. Les employeurs expriment également des difficultés récurrentes à recruter.

Ce métier se caractérise par :

- une élévation importante du niveau de formation chez les jeunes actifs et une technicité accrue ;
- une majorité d'offres d'emploi émanant d'agences de travail temporaires ou de placement ;
- une offre de formation régionale peu développée au niveau bac + 2, accessible uniquement en formation continue.

Les acteurs experts du champ témoignent de transformations importantes dans le secteur du BTP, actuellement en pleine transition numérique (que ce soit dans les études, sur les chantiers...). Ils soulignent ainsi le fait que le métier de dessinateur est très impacté par cette digitalisation. En phase de conception, les dessinateurs-projeteurs doivent de plus en plus maîtriser le processus BIM (« building information modeling », maquette numérique transformée en une base de données commune qui s'enrichit au fur et à mesure par divers intervenants) et les logiciels dédiés. Par ailleurs, les entreprises du bâtiment cherchent à développer la polyvalence sur ce type de métier.

Il existe sur ce métier un risque important d'obsolescence des compétences techniques face à la technicité accrue et aux évolutions à l'œuvre, qui pourraient être limitée par le biais de la formation continue (habilitations spécifiques notamment).

Par ailleurs, ces métiers s'exercent souvent au sein d'entreprises prestataires de services en architecture et ingénierie qui sont, comme le secteur du BTP, particulièrement sensibles à la conjoncture (en particulier les TPE), ce qui complexifie les processus de recrutement et génèrent des enjeux d'accompagnement sur le volet RH.

Enfin, l'offre de formation paraît peu développée en région pour ce métier, notamment au niveau bac + 2, ce qui ne favorise pas la construction de parcours de formation (logiciels BIM par exemple).

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 1 : Domaines de la production, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018.





TECHNICIENS ET CHARGÉS D'ÉTUDES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

L'emploi et les projets de recrutements particulièrement soumis aux variations conjoncturelles

Ce métier présente des tensions conjoncturelles en région sur la majeure partie de ses fonctions : *Ingénierie et études du BTP* ; *Contrôle et diagnostic technique du bâtiment* ; *Métré de la construction*. Il est également en tension structurelle sur longue période. Au-delà du secteur de la *Construction*, ce métier est également très présent dans les activités de services et dans l'administration publique.

Ce métier se caractérise par :

- une part importante de non-salariés parmi les actifs en emploi ;
- une élévation importante du niveau de formation parmi les jeunes actifs en emploi (davantage diplômés de l'enseignement supérieur que leurs aînés) ;
- des offres d'emploi émanant principalement des TPE et concernant surtout des activités de services (agences d'intérim, cabinets d'architecture, bureaux d'études) ;
- un volume relativement faible de personnes en formation (principalement sur des formations de niveau bac + 2).

Le secteur du *BTP* connaît une montée en compétences du fait de la complexification des chantiers, des contraintes budgétaires (baisse des investissements publics), des avancées technologiques (NTIC, logiciels spécialisés, nouveaux matériaux et techniques de construction), du développement des normes de qualité, de performance énergétique, de sécurité et d'accessibilité... Cela devrait se traduire par une montée en qualifications requises dans les différents métiers du *BTP* et générer des enjeux de développement de l'offre de formation pour accompagner ces évolutions (enrichir l'offre de formation peu développée en région, faire évoluer le contenu des formations, développer des formations modulaires...).

Dans ce métier il semblerait, d'après les acteurs du champ, que les difficultés de recrutement concernent davantage les bureaux d'études, les services de l'État et les collectivités locales que le secteur de la *Construction*.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 1 : Domaines de la production, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018.



03



FILIÈRE « COMMERCE »

L'ESSENTIEL

- **257 700** emplois salariés au 2^e trimestre 2019 :
→ **14 %** de l'emploi régional.

Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Traitement ORM.

- **105 700** établissements.

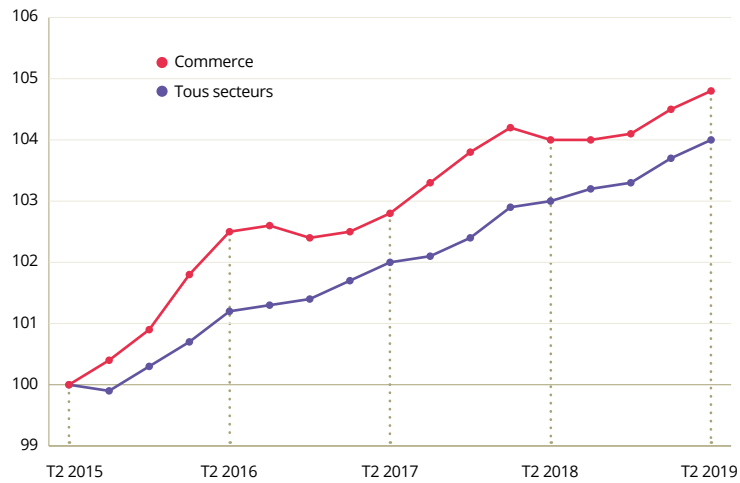
Source : Insee (CLAP 2015) – Traitement ORM.

- Secteur d'activité de la filière :
→ *Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles*

→ **17 métiers** porteurs identifiés.

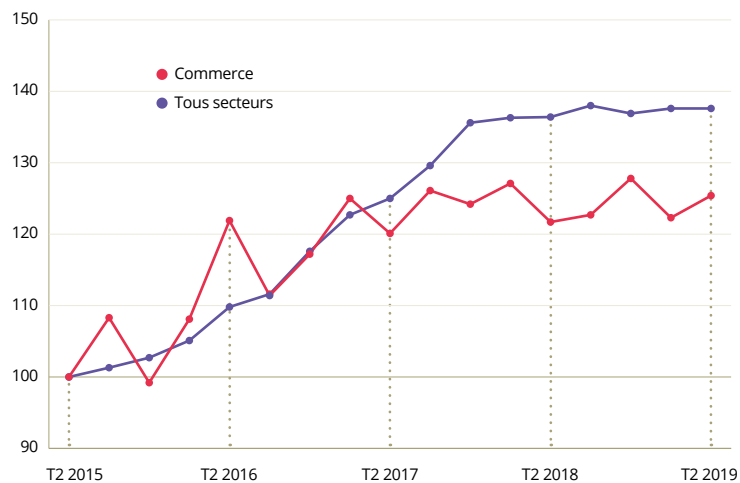
1. LA CONJONCTURE DE LA FILIÈRE

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



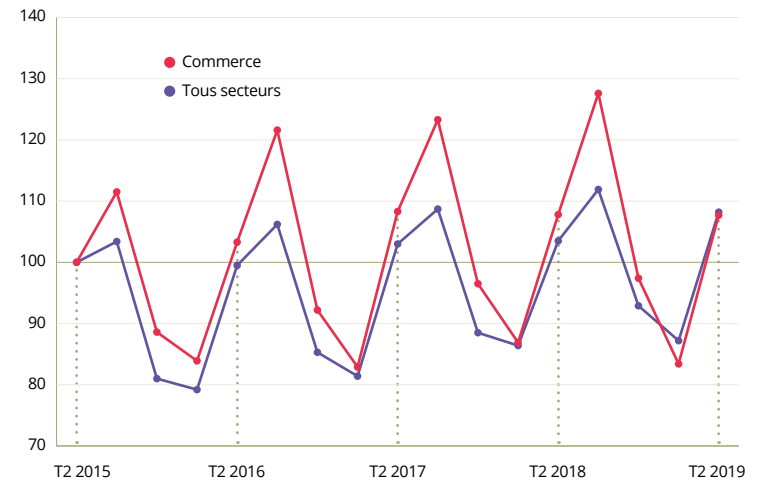
Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acooss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Données CVS – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



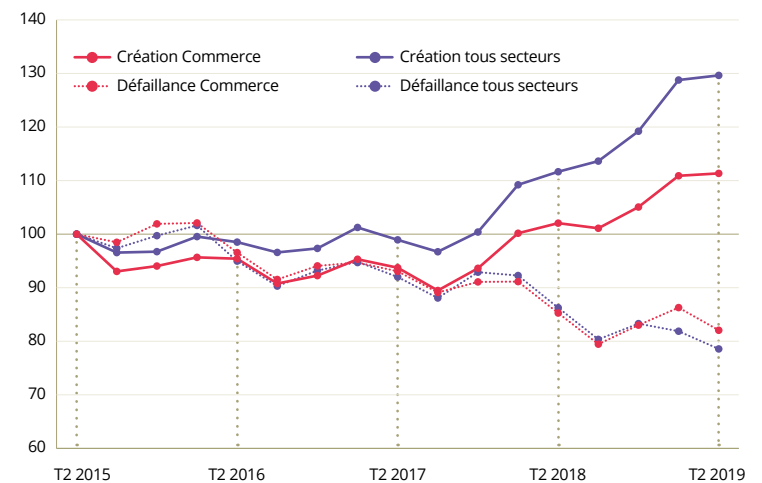
Sources : Dares (DSN ; emplois intérimaires) – Données CVS – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Source : Acooss-Urssaf (DPAE) – Données brutes – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES CRÉATIONS ET DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Sources : Insee (REE-Sirene) ; Banque de France (Fiben) – Données brutes – Traitement ORM.

Une filière primordiale dans l'emploi régional, mais sensible à de nombreux facteurs

La filière « Commerce » comptabilise 257 700 actifs salariés, soit 14 % des emplois en région. 85 % de l'emploi salarié se concentre sur le littoral et dans les métropoles régionales. Près de quatre emplois sur cinq relèvent du *Commerce de détail*¹². Quatre salariés sur dix travaillent dans une entreprise de moins de dix salariés. Un quart des établissements de la filière sont des commerces non alimentaires. La part des non-salariés est similaire à la moyenne tous secteurs (16 %).

La filière « Commerce » fait partie des activités présentes et répond en premier lieu aux besoins des populations résidentes. Toutefois, cette filière est en pleine mutation, notamment sous l'impulsion de facteurs organisationnels, technologiques et sociétaux. Elle est également très sensible à la conjoncture économique et sociale ou encore aux événements climatiques (e.g. inondations dans le Var). Par ailleurs ce secteur, emblématique en région, est un secteur d'insertion des nouveaux arrivants (jeunes ou moins jeunes) sur le marché du travail. Il est souvent un secteur de passage, au sein duquel les recrutements sont nombreux et les difficultés de fidélisation de la main-d'œuvre importantes. Les entreprises de la filière travaillent notamment sur la phase d'accueil et d'intégration des nouvelles recrues afin de réduire ces difficultés¹³.

Ce secteur évolue également du fait des changements dans les modes de consommation, générant une montée en puissance du numérique (développement des achats en ligne et des objets connectés). La digitalisation des points de vente, la tendance du « consommer moins mais mieux », le développement de l'économie circulaire et la préférence aux circuits courts impactent fortement les organisations.

Des créations d'emploi et d'entreprises très mesurées

Avec près de 257 700 salariés au 2^e trimestre 2019 (intérimaires réaffectés au secteur employeur), le volume d'emploi est en progression sur la période 2015-2019 (+ 5 %). L'intérim est peu mobilisé par les employeurs

de la filière, avec un taux de recours proche des 2 % de l'emploi salarié. Cette part est légèrement supérieure à celle mesurée en 2015. Le volume d'intérimaires dans le « Commerce » est en hausse sur la période 2^e trimestre 2015-2^e trimestre 2019, mais cette croissance est moins forte que celle enregistrée sur l'ensemble de l'économie régionale (+ 25 % contre + 38 % tous secteurs).

La filière présente une croissance des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de + 7 % contre + 10 % tous secteurs, sur la période 2^e trimestre 2015-2^e trimestre 2019. Toutefois les DPAE ont connu une légère contraction sur la période 2017-2019.

Fin 2015, la région compte près de 105 700 établissements dans la filière « Commerce ». Comme dans l'ensemble des secteurs, les créations d'entreprise ont enregistré un léger recul avant de progresser à nouveau à partir de 2018 mais sur un rythme moins soutenu que pour l'ensemble des secteurs. Globalement, entre 2015 et 2019, les créations d'entreprise ont augmenté de + 11 % pour + 30 % tous secteurs. Au deuxième trimestre 2019, environ 3 400 entreprises ont été créées, dont un tiers de micro-entreprises (près d'une création sur deux tous secteurs confondus). Dans la filière, les défaillances d'entreprises se sont réduites entre 2015 et 2019 quasiment au même rythme que dans l'ensemble des secteurs (- 18 % contre - 21 %).



En région, il existe un campus des Métiers et Qualifications dédié aux métiers de la relation client.



¹² Source : Forco, « Le commerce en Provence - Alpes - Côte d'Azur », Portrait de région, 2018.

¹³ Source : ORM, Enquête qualitative, février 2020.

2. LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE


TABLEAU 4 LES MÉTIERS PORTEURS DE LA FILIÈRE « COMMERCE », PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)	
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)		
Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage (R1Z61)	7 500 actifs en emploi en 2016, dont 89 % dans cette filière + 2 % en 5 ans	Vente en décoration et équipement du foyer (D1212)	1 240	+ 76 %	25 %	- 10 pts	✓
Maîtrise des magasins (R3Z80)	38 050 actifs en emploi en 2016, dont 88 % dans cette filière - 6 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Management/gestion de rayon produits alimentaires (D1502) • Management/gestion de rayon produits non alimentaires (D1503) • Marchandisage (D1506) • Encadrement du personnel de caisse (D1508) 	220	+ 151 %	66 %	- 2 pts	✓ <u>Diagnostic</u>
Carrossiers automobiles (G0B40)	2 900 actifs en emploi en 2016, dont 85 % dans cette filière - 3 % en 5 ans	Réparation de carrosserie (I1606)	440	+ 99 %	87 %	+ 29 pts	✓
Employés de libre-service (R0Z60)	8 150 actifs en emploi en 2016, dont 83 % dans cette filière + 12 % en 5 ans	Animation de vente (D1501)	6 000 🌟	+ 38 %	27 %	+ 10 pts	✓ <u>Diagnostic</u>
Mécaniciens et électroniciens de véhicules (G0B41)	10 200 actifs en emploi en 2016, dont 80 % dans cette filière - 1 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenance d'engins de chantier, de levage, manutention et agricoles (I1603) • Mécanique automobile (I1604) 	1 020	+ 83 %	85 %	+ 26 pts	✓
Bouchers (S0Z40)	4 050 actifs en emploi en 2016, dont 79 % dans cette filière - 5 % en 5 ans	Boucherie (D1101)	280	- 8 %	55 %	- 4 pts	✓ <u>Diagnostic</u>
Pharmaciens (V2Z93)	6 250 actifs en emploi en 2016, dont 74 % dans cette filière - 1 % en 5 ans	Pharmacie (J1202)	360	+ 75 %	73 %	+ 16 pts	
Vendeurs en gros de matériel et équipements (R1Z63)	2 850 actifs en emploi en 2016, dont 65 % dans cette filière + 9 % en 5 ans	Vente en gros de matériel et équipements (D1213)	210	+ 20 %	50 %	- 3 pts	
Spécialistes de l'appareillage médical (V3Z71)	4 600 actifs en emploi en 2016, dont 59 % dans cette filière + 4 % en 5 ans	Optique-lunetterie (J1405)	250	+ 53 %	55 %	- 3 pts	
Responsables magasinage (J1Z80)	4 600 actifs en emploi en 2016, dont 48 % dans cette filière - 1 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Magasinage et préparation de commandes (N1103) • Direction de site logistique (N1302) 	210	+ 40 %	58 %	+ 36 pts	
Représentants auprès des particuliers (R2Z83)	9 350 actifs en emploi en 2016, dont 45 % dans cette filière - 7 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Relation commerciale auprès de particuliers (D1403) • Relation commerciale en vente de véhicules (D1404) • Animation de vente (D1501) 	590	+ 17 %	72 %	+ 23 pts	✓ <u>Diagnostic</u>
Professions intermédiaires commerciales (R3Z82)	5 800 actifs en emploi en 2016, dont 44 % dans cette filière + 13 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Achats (M1101) • Direction des achats (M1102) 	120	+ 30 %	52 %	+ 11 pts	

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)	
 Attachés commerciaux (R2Z80) 39 000 actifs en emploi en 2016, dont 42 % dans cette filière – 3 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Relation commerciale grands comptes et entreprise (D1402) Relation technico-commerciale (D1407) 	2 840	+ 24 %	54 %	+ 4 pts	✓ <u>Diagnostic</u>
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention (J1Z40) 18 550 actifs en emploi en 2016, dont 38 % dans cette filière – 2 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Magasinage et préparation de commandes (N1103) 	1 720	+ 18 %	40 %	+ 10 pts	
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (D3Z20) 10 850 actifs en emploi en 2016, dont 37 % dans cette filière – 9 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Ajustement et montage de fabrication (H2901) Montage-assemblage mécanique (H2909) Peinture industrielle (H3404) Maintenance d'engins de chantier, de levage, manutention et agricoles (I1603) Mécanique automobile (I1604) Réparation de carrosserie (I1606) 	1 150	+ 147 %	74 %	+ 34 pts	
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique (R4Z90) 11 800 actifs en emploi en 2016, dont 35 % dans cette filière + 13 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Management en force de vente (D1406) Marchandisage (D1506) Achats (M1101) Direction des achats (M1102) Administration des ventes (M1701) Management et gestion de produit (M1703) Management relation clientèle (M1704) Marketing (M1705) Stratégie commerciale (M1707) 	550	+ 12 %	42 %	+ 10 pts	
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (J0Z20) 22 550 actifs en emploi en 2016, dont 32 % dans cette filière + 1 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Magasinage et préparation de commandes (N1103) 	6 220 	+ 58 %	45 %	+ 25 pts	✓

Sources : Insee (RP 2009-2013, millésimé 2011, et RP 2014-2018, millésimé 2016) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2016 et 2019) ; Pôle emploi, Direccte (liste R2F des métiers en tension conjoncturelle en région, 2018) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) – Traitement ORM.

Champs : le nombre d'actifs en emploi couvre les salariés et les non-salariés.

 Part des emplois saisonniers parmi les projets de recrutement supérieure à la moyenne.



MAÎTRISE DES MAGASINS

Un désajustement important entre les profils recherchés par les entreprises et les profils des candidats

Ce métier, qui représente un fort volume d'emploi en région, présente des tensions conjoncturelles sur l'ensemble de ses fonctions : *Management et gestion de rayon, Marchandisage, Encadrement des personnels de caisse*. Il est également en tension structurelle sur une longue période. Les projets de recrutements sont fluctuants d'une année sur l'autre.

Ce métier se caractérise par :

- des effectifs globalement en baisse mais des dynamiques contrastées selon les postes (marchandiseurs en hausse notamment) ;
- une majorité de titulaires d'un bac ou plus et une élévation importante du niveau de formation chez les jeunes actifs ;
- des offres d'emploi portant en premier lieu sur des CDD de courte durée, des emplois à temps partiel et des postes d'employés non qualifiés ;
- des demandeurs d'emploi plus expérimentés et qualifiés qu'attendu par les employeurs.

Les risques de désajustement sur le marché du travail sont notamment en lien avec les évolutions de ce métier (professionnalisation de la stratégie commerciale vis-à-vis de la concurrence, coordination des stratégies « cross-canal »...). Il existe pour ce métier des enjeux de diversification de l'offre de formation régionale, ou encore d'accompagnement des entreprises prestataires du commerce, sensibles aux aléas de la conjoncture et en déficit d'attractivité (en lien avec des conditions d'emploi peu favorables).

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 2 : Domaines des services, ORM, « Grand angle », n° 13, janvier 2019



BOUCHERS

Des enjeux de renouvellement de la main-d'œuvre et d'attractivité

Ce métier présente des difficultés de recrutement relativement élevées et stables sur ces dernières années. Il connaît en région des tensions structurelles et conjoncturelles.

Ce métier se caractérise notamment par :

- un niveau CAP-BEP prégnant parmi les actifs en emploi ;
- une rotation importante de la main-d'œuvre ;
- des contrats stables mais des conditions de travail peu favorables et des salaires peu attractifs ;
- des professionnels vieillissants ;
- une part importante de non-salariés ;
- peu de formés, mais fort usage de l'alternance (apprentissage).

Les enjeux face aux difficultés de recrutement dans ce métier relèvent de l'attractivité des métiers et des formations, mais aussi de la fidélisation de la main-d'œuvre et de l'anticipation de son renouvellement (départs à la retraite, création d'emplois). Concernant la formation continue, certains acteurs suggèrent le développement de l'offre de CQP, peu présents en région, ainsi que des formations modulaires notamment pour accompagner la montée en compétences des maîtres d'apprentissage et des chefs d'entreprise.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 1 : Domaines de la production, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018.

REPRÉSENTANTS AUPRÈS DES PARTICULIERS

Un métier en transformation, sur le contenu et les compétences requises

Ce métier connaît des tensions conjoncturelles sur l'ensemble de ses fonctions et est également en tension structurelle sur une longue période. Les difficultés de recrutement exprimées par les employeurs sont importantes en 2019 mais sont fluctuantes d'une année sur l'autre. Ses effectifs sont globalement en baisse, mais cette baisse tend à s'atténuer sur la période récente. Ce métier est également présent dans la filière « Assurance, finance, immobilier ».

Ce métier se caractérise par :

- une part importante de jeunes dans l'emploi et la demande d'emploi ;
- des emplois stables et rémunérateurs ;
- une élévation de la part des diplômés de l'enseignement supérieur chez les jeunes actifs ;
- un recours fréquent aux contrats de professionnalisation, notamment sur les formations de niveau bac + 2.

Ce métier se transforme, en lien avec le modèle économique de la politique orientée client qui prévaut dans le commerce, et les compétences requises évoluent (écoute active, analyse des potentiels-achats, connaissance technique des produits et services, maîtrise des outils informatiques de gestion de la relation clientèle...). Ces évolutions génèrent des enjeux de maintien de l'employabilité des salariés (par la formation continue, et des formations professionnalisantes sur mesure par exemple). Par ailleurs, pour certains acteurs, il fait face à un déficit d'attractivité en lien avec des conditions de travail contraignantes en termes d'horaires et de rythme de travail.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 2 : Domaines des services, ORM, « Grand angle », n° 13, janvier 2019.

PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES COMMERCIALES

Un métier qui connaît une élévation importante du niveau de formation des actifs en emploi

Ce métier, dont les effectifs sont en croissance, présente des tensions conjoncturelles en région. Les difficultés de recrutement exprimées par les employeurs, relativement importantes en 2019, sont toutefois fluctuantes d'une année sur l'autre. Ce métier est relativement transversal et se retrouve dans d'autres filières, dont notamment l'« Industrie et énergie ».

Ce métier se caractérise par :

- une forte élévation du niveau de diplôme des jeunes actifs, désormais majoritairement diplômés du supérieur ;
- des demandeurs d'emploi globalement plus qualifiés que les actifs en emploi ;
- des offres d'emploi sur des contrats stables, et sur des postes d'employés qualifiés ou d'agents de maîtrise ;
- des formations de niveau élevé, et un recours fréquent aux dispositifs en alternance ;
- des femmes plus présentes dans la formation que dans l'emploi.

Pour ce métier, l'anticipation des besoins de main-d'œuvre peut passer par l'accompagnement de la montée en compétences des professionnels en poste, mais également la prévention de l'usure professionnelle sur des fonctions commerciales soumises à la pression. Favoriser le développement des parcours de formation et d'insertion peut également être un moyen de réduire les désajustements entre compétences attendues et compétences disponibles, par exemple par des modules complémentaires à ajouter aux certifications existantes.

Source : Chaintreuil L., Cogoluegnes C., Petrovitch A., Plan d'investissement d'avenir (PIA) des campus des Métiers et Qualifications 3A et APC. Diagnostics sur six métiers, ORM, « Hors collection », décembre 2019.



ATTACHÉS COMMERCIAUX

Des profils qualifiés et expérimentés recherchés par les employeurs

Ce métier connaît des tensions conjoncturelles et structurelles en région. Il représente un nombre important d'actifs que l'on retrouve dans la filière du commerce mais également dans d'autres filières comme l'« Industrie et énergie » ou les « Assurances, finance et immobilier ».

Il connaît une légère baisse de ses effectifs sur la période récente.

Ce métier se caractérise par :

- des emplois stables et rémunérateurs, majoritairement au sein de TPE-PME ;
- une très forte élévation du niveau de formation chez les jeunes actifs en emploi, majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur ;
- une majorité de personnes en formation sur du niveau bac + 2 ;
- des seniors plus représentés dans la demande d'emploi que dans l'emploi ;
- des offres d'emploi portant sur des profils qualifiés et expérimentés.

Ces constats appellent des enjeux de sécurisation des parcours professionnels des actifs, et notamment des seniors, pour maintenir leur employabilité face aux mutations économiques. Pour les jeunes diplômés, l'enjeu concernerait plutôt l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise afin d'acquérir une expérience professionnelle recherchée par les employeurs. Toutefois, les acteurs soulignent qu'en matière de GRH la promotion interne est privilégiée pour ce métier, compte tenu des compétences attendues (compétences commerciales, mais aussi techniques sur les produits commercialisés par l'entreprise).

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 2 : Domaines des services, ORM, « Grand angle », n° 13, janvier 2019.

04



FILIÈRE « TRANSPORT »

L'ESSENTIEL

- **115 900** emplois salariés au 2^e trimestre 2019 :
→ **6 %** de l'emploi régional

Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Traitement ORM.

- **12 760** établissements.

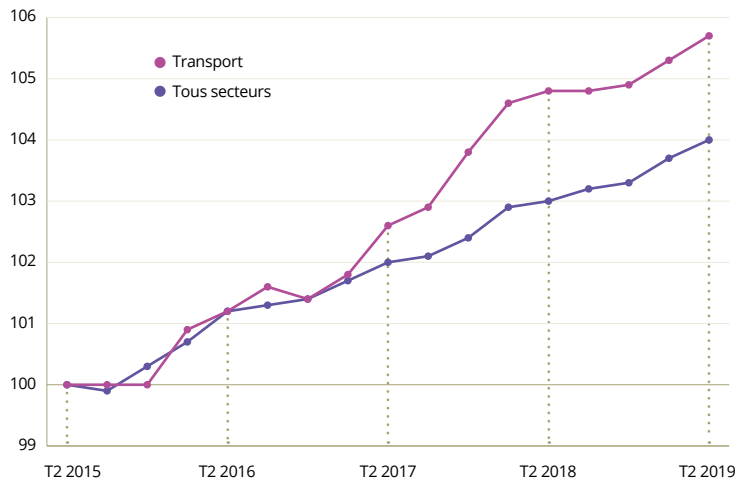
Source : Insee (CLAP 2015) – Traitement ORM.

- Secteur d'activité de la filière :
→ *Transport et entreposage*

→ **4 métiers** porteurs identifiés.

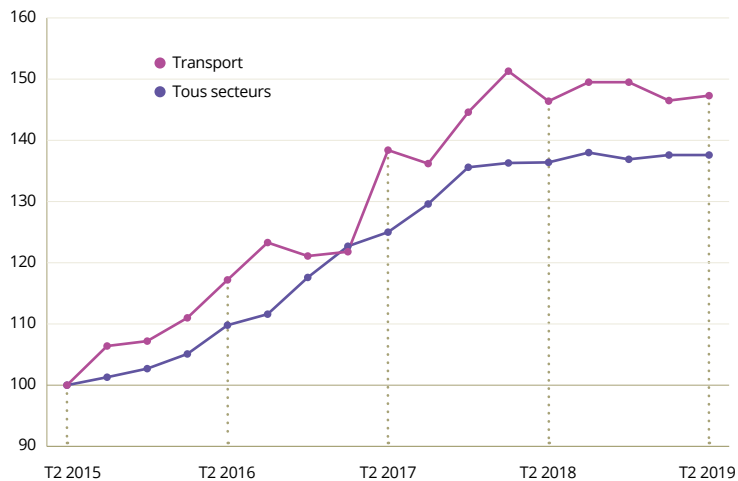
1. LA CONJONCTURE DE LA FILIÈRE

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



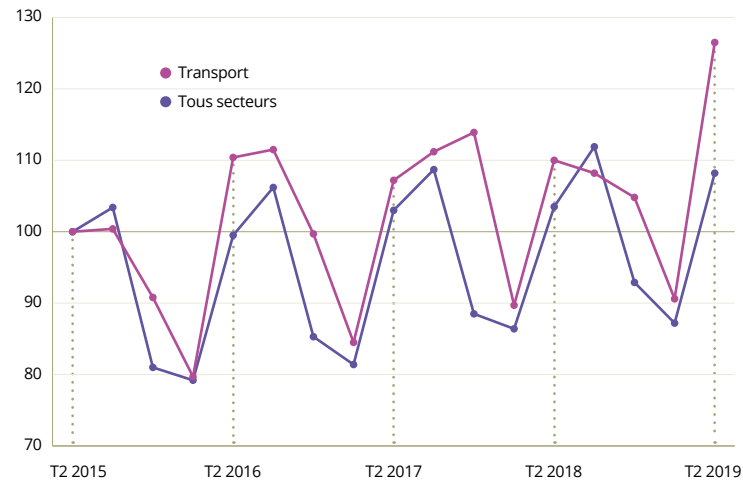
Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acooss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) - Données CVS - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



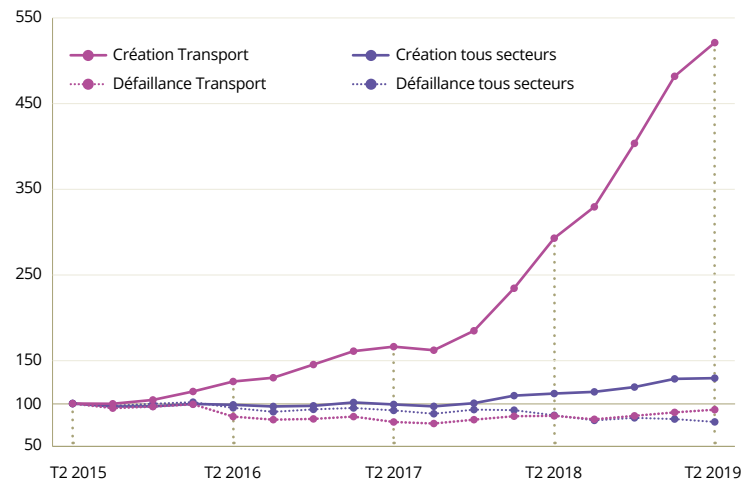
Source : Dares (DSN ; emplois intérimaires) - Données CVS - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Source : Acooss-Urssaf (DPAE) - Données brutes - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES CRÉATIONS ET DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Sources : Insee (REE-Sirene) ; Banque de France (Fiben) - Données brutes - Traitement ORM.

Une filière aux multiples atouts en région

La filière « Transport » rassemble 6 % de l'emploi salarié en région, soit près de 115 900 personnes. Son activité concerne aussi bien le transport de personnes que de marchandises quel qu'en soit le moyen (terrestre, fluvial, aérien, ferroviaire).

L'activité des transports de personnes en autocar a fortement augmenté depuis la libéralisation du marché en 2015 et les différents mouvements sociaux dans le secteur ferroviaire. Quant au transport de marchandises, l'activité ne cesse de se développer et la région Provence - Alpes - Côte d'Azur bénéficie de nombreuses infrastructures lui permettant de se positionner comme une place forte. En 2018, les chiffres d'affaires des entreprises du secteur du transport-entrepôt en région ont progressé de +5,7 % par rapport à 2017 et les exportations de +1,3 %. Selon la Banque de France, les sociétés de transport ont réalisé un volume important de recrutements en contrat à durée indéterminée. Enfin, les investissements ont bondi de +16 % sur la période. Ces dépenses sont notamment liées au renouvellement et à l'élargissement du parc de véhicules¹⁴. Sur le territoire régional, les entrepôts continuent de croître et on observe cette dynamique à travers la part du foncier dévolu aux entrepôts en région : entre 2011 et 2016, 17 % des aires autorisées à la construction l'ont été pour installer des entrepôts, contre 14 % en France métropolitaine¹⁵.

La zone de l'aéroport de Nice-Côte d'Azur est une aire où l'emploi est considéré comme dynamique. Les Bouches-du-Rhône sont bien dotées dans le secteur, par l'activité du Grand Port Maritime de Marseille (GPMM) et avec la présence et le développement de plateformes logistiques proches de grands axes de circulation. Le GPMM regroupe 11 % des effectifs du secteur logistique¹⁶, mais doit cependant faire face à l'essor des autres ports du bassin méditerranéen¹⁷. Selon des prévisions de l'OCDE, les ports du Nord méditerranéen, dont font partie les ports de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur, verraient leur volume de conteneurs être multiplié par deux à l'horizon 2030.

Enfin, la contrainte environnementale impacte, par la réglementation, l'activité de la filière. Certaines communes (Paris et Marseille¹⁸) ont décidé d'interdire la circulation des poids lourds en centre-ville. Ce phénomène a

pour conséquence de développer l'acheminement de marchandises par camionnettes et véhicules légers au sein des villes, intensifiant les difficultés de recrutement de conducteurs routiers et livreurs sur courtes distances¹⁹.

Des difficultés de recrutement sont également signalées dans les activités connexes de la logistique. Certaines enseignes tentent de développer l'automatisation et la robotisation, notamment dans les entrepôts (Monoprix, Décathlon ou encore E. Leclerc) pour tempérer les besoins de main-d'œuvre sur des tâches recouvrant une faible valeur ajoutée, ou considérées comme astreignantes pour les employés²⁰.

Boom de l'emploi salarié et des créations d'entreprise

Avec près de 115 900 salariés au deuxième trimestre 2019 (intérimaires réaffectés au secteur employeur), le volume d'emploi salarié a été particulièrement dynamique avec une hausse de 6 % par rapport au deuxième trimestre 2015 (+4 % tous secteurs). L'intérim représente 6 % de l'emploi salarié en 2019, une proportion légèrement supérieure à celle mesurée en 2015 (+1 point). Le nombre d'intérimaires a crû de 47 % dans la filière contre +38 % pour l'ensemble des secteurs, sur la période 2^e trimestre 2015-2^e trimestre 2019. L'évolution du volume de déclarations préalables à l'embauche confirme le fort dynamisme de la filière (+28 % contre +10 % tous secteurs au cours des quatre dernières années).

En 2015, la région compte 12 600 établissements dans la filière « Transport ». Les créations d'entreprise ont connu une croissance exponentielle entre 2015 et 2019 (+420 % contre +30 % pour l'ensemble des secteurs). Cette forte augmentation s'observe dès fin 2017 du fait de la modification des statuts des micro-entreprises (doublement du plafond du chiffre d'affaires) mais aussi du phénomène d'ubérisation et des plateformes en ligne. Au deuxième trimestre 2019, près de 1 800 entreprises ont été créées, les micro-entreprises représentant plus d'une création d'entreprises sur deux. Si les défaillances d'entreprises sont également moins nombreuses dans la filière, elles ont diminué moins fortement que dans l'ensemble des secteurs (-7 % pour -21 % dans l'ensemble des secteurs).



En région, plusieurs écosystèmes se sont mis en place pour soutenir et développer les différentes activités liées à la logistique, notamment l'Opération d'intérêt régional (OIR) Logistique et mobilité durable.

¹⁴ Source : Banque de France, « Les entreprises en Provence - Alpes - Côte d'Azur », Tendances régionales, Bilan 2018 - Perspectives 2019, décembre 2019.

¹⁵ Source : Lassagne T., Rouaud P., Terseur B., « Les métiers de la logistique sont exercés en majorité hors du secteur logistique », Insee, *Insee Analyses Provence - Alpes - Côte d'Azur*, n° 61, juin 2018.

¹⁶ Source : *ibid.*

¹⁷ Source : Moiroux X., « Grandes tendances et scénarios d'évolution de la logistique », AGAM, *Regards de l'AGAM*, n° 90, janvier 2020.





¹⁸ Précurseurs de l'implémentation des zones à faibles émissions (ZFE), rendue possible par la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24.12.2019.

¹⁹ Source : ORM, Enquête qualitative, février 2020.

²⁰ Source : Moiroux X., art cit.


2. LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE

TABEAU 5 : LES MÉTIERS PORTEURS DE LA FILIÈRE « TRANSPORT », PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)	
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)		
 Conducteurs et livreurs sur courte distance (J3Z42)	14 450 actifs en emploi en 2016, dont 89 % dans cette filière + 6 % en 5 ans	Distribution de documents (M1603)	2 430	- 3 %	57 %	+ 17 pts	
Conducteurs de transport en commun sur route (J3Z41)	9 050 actifs en emploi en 2016, dont 89 % dans cette filière + 6 % en 5 ans	Aucun ROME en TC	1 280	+ 92 %	48 %	- 7 pts	√
 Conducteurs routiers (J3Z43)	21 900 actifs en emploi en 2016, dont 60 % dans cette filière - 3 % en 5 ans	Aucun ROME en TC	3 060	+ 143 %	72 %	+ 31 pts	√ <u>Diagnostic</u>
 Responsables logistiques (non cadres) (J4Z80)	4 150 actifs en emploi en 2016, dont 58 % dans cette filière + 7 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises (N1202) • Conception et organisation de la chaîne logistique (N1301) • Intervention technique d'exploitation logistique (N1303) 	240 	+ 199 %	81 %	+ 15 pts	√

Sources : Insee (RP 2009-2013, millésimé 2011, et RP 2014-2018, millésimé 2016) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2016 et 2019) ; Pôle emploi, Direccte (liste R2F des métiers en tension conjoncturelle en région, 2018) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) – Traitement ORM.

Champs : le nombre d'actifs en emploi couvre les salariés et les non-salariés.

 Part des emplois saisonniers parmi les projets de recrutement supérieure à la moyenne.

CONDUCTEURS ET LIVREURS SUR COURTE DISTANCE

Des métiers en croissance mais sur des emplois pas toujours de qualité

La croissance des effectifs d'emplois dans ce métier est en lien avec le développement de la livraison à domicile, qui découle de l'explosion du commerce sur Internet. Les employeurs expriment des difficultés de recrutement, qui se sont accrues ces dernières années. Ce métier est majoritairement occupé par des hommes peu diplômés, avec une part croissante de seniors. Cette tendance croissante des emplois ne garantit toutefois pas toujours des emplois de qualité. Certains métiers de la filière (coursiers et livraison express), certes ouverts aux jeunes et aux moins qualifiés, peuvent avoir des conditions d'emploi et de travail difficiles.

Pour les commerçants, les besoins exprimés semblent différents selon les filières. Les magasins d'habillement font appel aux services de la Poste, de Chronopost et autres Colissimo pour livrer les vêtements, tandis que dans la restauration les professionnels sont davantage intéressés par l'utilisation des services de coursiers/livreurs urbains. Aussi, ils n'hésiteront pas à faire appel à un prestataire extérieur pour livrer les commandes. Ces entreprises n'envisagent toutefois pas de développer cette activité en interne pour des raisons de flexibilité, de GRH, de disponibilité, de coût. Pour rester cohérent avec son concept marketing, un restaurateur « haut de gamme » ne fera pas appel à ce type de service.

En outre, la concurrence entre établissements commerciaux sur les délais de livraison et l'apparition de plateformes numériques, mettant en relation des restaurants et leurs clients, contribuent à dynamiser l'emploi et à générer des difficultés de recrutement. Ce phénomène concerne les espaces urbains mais aussi les zones excentrées des agglomérations (banlieues, espaces ruraux), ces dernières étant confrontées aux fermetures de commerces de proximité. On peut aussi relever un effet de déversement de métiers autrefois classés dans l'administration, aujourd'hui comptabilisés dans le transport : la Poste étant depuis 2010 une société anonyme, la majorité de ses employés sont aujourd'hui enregistrés comme des *Conducteurs livreurs*.

Sources : Chaintreuil L., Inthavong S., Le Commerce au prisme de la transition numérique, ORM, « Grand angle », n° 1, novembre 2017 ; Lassagne T., Rouaud P., Terseur B., « Les métiers de la logistique sont exercés en majorité hors du secteur logistique », Insee, Insee Analyses Provence - Alpes - Côte d'Azur, n°61, juin 2018.

CONDUCTEURS ROUTIERS

Des enjeux de renouvellement de la main-d'œuvre et de formation des professionnels

Ce métier, en tension structurelle en région, représente des effectifs d'emplois conséquents (en région, 82 % des flux de marchandises sont concentrés sur le mode routier). Les difficultés de recrutement exprimées par les employeurs sont importantes et se sont fortement accrues ces dernières années. Les effectifs d'emplois connaissent une légère tendance à la baisse mais les projets de recrutement augmentent de manière continue et significative sur ces dernières années.

Ce métier se caractérise par :

- une main-d'œuvre essentiellement masculine et des professionnels vieillissants ;
- des CDI très majoritaires dans l'emploi ;
- des missions d'intérim fréquentes parmi les offres d'emploi ;
- des demandeurs d'emploi qualifiés (ouvriers ou employés) et expérimentés ;
- un faible volume de personnes en formation certifiante et un faible recours à l'alternance ;
- une place importante de la formation professionnalisante (permis, FIMO, formations spécifiques selon les produits transportés).

Ce métier présente des enjeux de fidélisation de la main-d'œuvre, en lien notamment avec une mobilité inter-entreprises relativement importante dans ce métier (mobilités volontaires des salariés, principalement pour obtenir de meilleures conditions de travail). Il y a également un fort enjeu de renouvellement des effectifs dans le transport sur route, compte tenu de la proportion importante de salariés âgés de plus de cinquante ans. Les transformations du métier en lien avec les innovations technologiques (informatique embarquée), les normes environnementales (« éco-conduite »), le renforcement de la relation client, etc. nécessitent de nouvelles compétences susceptibles d'attirer de nouveaux publics. En matière de formation, les jeunes apparaissent plus souvent titulaires d'un CAP-BEP ou d'un bac, mais les effectifs en formation certifiante restent faibles, ce qui pourrait générer des enjeux de développement de l'offre de formation, par l'alternance notamment, pour sécuriser les trajectoires professionnelles. La formation professionnalisante occupe également une place importante dans ce métier (permis, FIMO, formations spécifiques selon les produits transportés), et d'après certaines entreprises, la pénurie de conducteurs routiers peut s'expliquer par le nombre réduit de personnes titulaires de permis de conduire adéquat. Or l'entreprise ne peut pas surmonter ce problème de compétences techniques, dans la mesure où elle ne peut former les salariés que s'ils disposent d'un permis adéquat (poids lourd, super-lourd...).

Sources : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 2 : Domaines des services, ORM, « Grand angle », n° 13, janvier 2019 ; Chaintreuil L., Inthavong S., Le Développement du transport multimodal en Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM, « Grand angle », n° 16, novembre 2019.



RESPONSABLES LOGISTIQUES

Des difficultés de recrutement croissantes et des enjeux de fidélisation de la main-d'œuvre

Ce métier présente des tensions structurelles et conjoncturelles sur plusieurs de ses fonctions : *Intervention technique d'exploitation logistique, Conception et organisation de la chaîne logistique, Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises*. Les employeurs expriment des difficultés de recrutement relativement élevées, qui se sont nettement accrues ces dernières années. Les effectifs d'emplois connaissent des variations avec une tendance à la hausse sur la période récente.

Ce métier se caractérise par :

- une augmentation importante du niveau de diplôme chez les jeunes ;
- une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail malgré une stabilité des contrats ;
- des conditions de travail peu attractives (postures, horaires, port de charges...);
- une part importante de jeunes, de femmes et de diplômés dans la demande d'emploi ;
- des parts relativement élevées d'offres d'emploi en intérim et de projets de recrutement saisonniers ;
- un volume important de formés, et un recours fréquent à l'alternance (contrats de professionnalisation et apprentissage).

Ce métier connaît des évolutions en lien avec un usage renforcé du numérique, l'adaptation de la logistique à la diversification des ventes (drive-in, livraisons à domicile...), une optimisation attendue dans la distribution et la vente. Ces évolutions génèrent des exigences accrues en termes de compétences transversales et de niveau de formation. Il existe donc des enjeux en matière de capitalisation des compétences dans ce métier, et de maintien des compétences dans l'entreprise. Ceci nécessite notamment de sécuriser les parcours des saisonniers et des intérimaires, de fidéliser la main-d'œuvre par l'amélioration des conditions de travail, ou encore d'anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre.

Source : Chaintreuil L., Cogoluegnes C., Petrovitch A., Plan d'investissement d'avenir (PIA) des campus des Métiers et Qualifications 3A et APC. Diagnostics sur six métiers, ORM, « Hors collection », décembre 2019.



05



FILIÈRE « HÉBERGEMENT-RESTAURATION »

L'ESSENTIEL

- **115 500** emplois salariés au 2^e trimestre 2019 :
→ **6 %** de l'emploi régional.

Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acooss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Traitement ORM.

- **35 000** établissements.

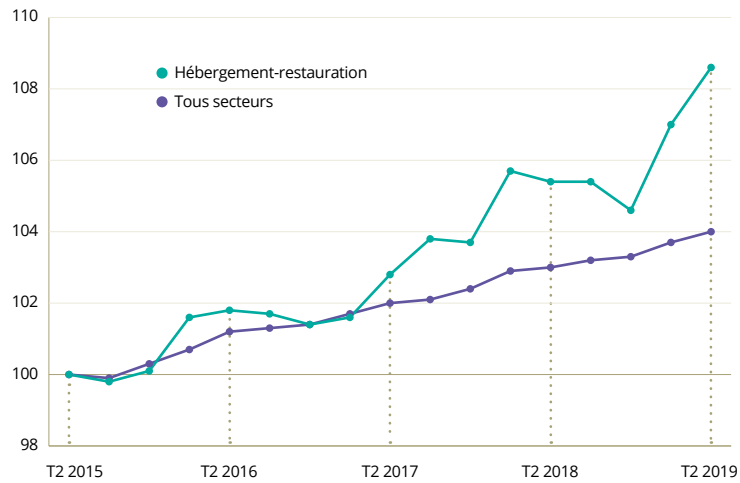
Source : Insee (CLAP 2015) – Traitement ORM.

- Secteur d'activité de la filière :
→ *Hébergement-restauration*

→ **6 métiers** porteurs identifiés.

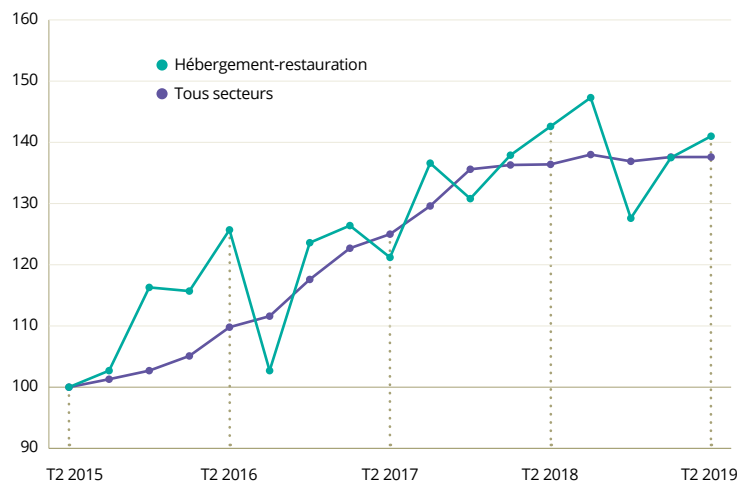
1. LA CONJONCTURE DE LA FILIÈRE

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



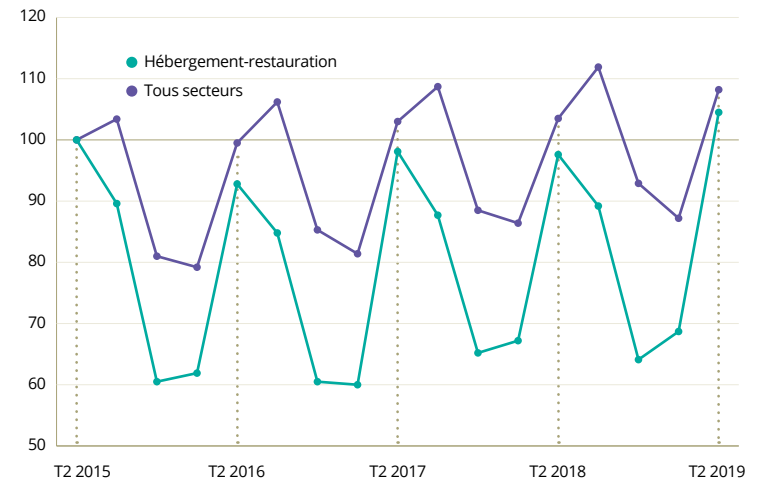
Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acooss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) - Données CVS - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



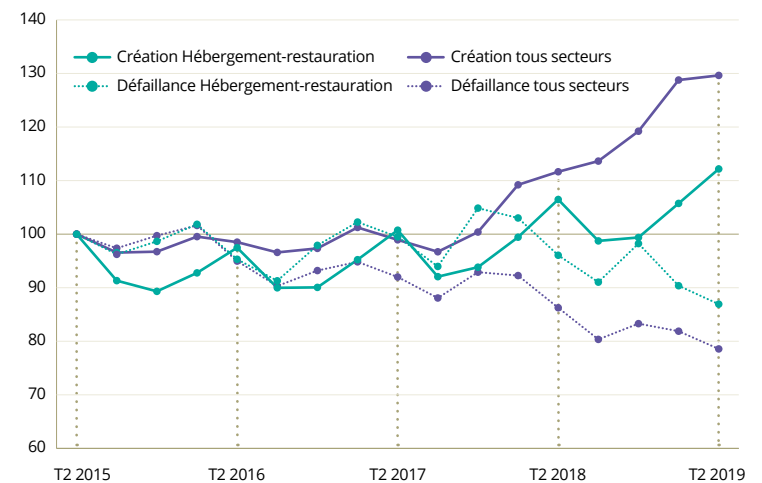
Source : Dares (DSN ; emplois intérimaires) - Données CVS - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Source : Acooss-Urssaf (DPAE) - Données brutes - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES CRÉATIONS ET DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Sources : Insee (REE-Sirene) ; Banque de France (Fiben) - Données brutes - Traitement ORM.



Une filière à fort potentiel en région, mais sensible à la conjoncture

Avec plus de 115 500 emplois salariés au deuxième trimestre 2019, la filière « Hébergement-restauration » rassemble 6 % de l'emploi régional. Une grande partie de l'activité de cette filière est liée au tourisme. En 2018, la France demeure la première destination en nombre de touristes internationaux et la région Provence - Alpes - Côte d'Azur est la troisième en nombre de nuitées²¹. Les aéroports de Nice-Côte d'Azur et de Marseille-Provence occupent respectivement les troisième et sixième places en termes de trafic passagers en 2018. Le port de Marseille est en 2018 le quatrième port de croisières en Méditerranée. Le tourisme participe à hauteur de 13 % du PIB régional.

Cette filière est particulièrement sensible aux aléas conjoncturels, qu'ils soient d'origine économique, sociale, politique ou encore sanitaire, et réagit vite en termes de création ou de suppression d'emplois. La survenue de l'attentat de Nice le 14 juillet 2016²² ainsi que les mouvements sociaux récents ont notamment impacté négativement l'emploi. À l'inverse, le déroulement d'événement sportifs (Juris'Cup, Grand prix de F1 du Castellet...) et la tenue de congrès et séminaires en région (Euromaritime, Méditerranée du Futur...) tendent à dynamiser la filière.

L'activité de la filière se caractérise également par la saisonnalité : en effet, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, l'emploi touristique varie de 90 000 emplois en hiver à 160 000 emplois en été. Le recours à l'intérim est relativement faible dans le secteur de l'*Hôtellerie-restauration*²³.

Fort dynamisme de l'emploi salarié

L'emploi salarié (intérimaires rattaché au secteur employeur) de cette filière est particulièrement dynamique, le volume l'emploi est passé de 106 000 au deuxième trimestre 2015 à 115 500 au deuxième trimestre 2019. Cette croissance est deux fois plus forte dans cette filière (+ 9 %) que dans l'ensemble des secteurs (+ 4 %). Ce fort dynamisme s'observe depuis le début des années 2000, seule l'année 2008 a été destructrice d'emploi. Au cours de la période 2009-2014, le volume d'emploi a été stable avant de repartir à la hausse en 2015.

Les déclarations préalables à l'embauche ont évolué à la hausse, dans la même tendance que l'ensemble des secteurs (+ 8 % contre + 10 %).

L'intérim affiche une augmentation légèrement supérieure à la moyenne tous secteurs (+ 41 % contre + 38 % entre 2015 et 2019). Toutefois, le recours à ce type de contrat est très peu répandu dans la filière et porte donc sur un faible effectif (1 050 intérimaires au deuxième trimestre 2019). Les actifs en emploi sont un peu plus souvent non salariés dans cette filière (18 %) que dans l'ensemble des secteurs (15 %).

Fin 2015, la région compte près de 35 000 établissements dans la filière « Hébergement-restauration ». Entre 2015 et 2019, les créations d'entreprises fluctuent faiblement, avec une légère hausse qui s'amorce sur les derniers trimestres 2019. La hausse globale sur l'ensemble de la période reste en deçà de ce qui est observé dans l'ensemble des secteurs (+ 12 % contre + 30 % tous secteurs). Au deuxième trimestre 2019, 1 300 entreprises ont été créées, un quart d'entre elles sont des micro-entreprises. Sur la période 2^e trimestre 2015-2^e trimestre 2019, les défaillances d'entreprises tendent à se réduire dans la filière mais à un rythme plus faible que dans l'ensemble des secteurs (- 13 % contre - 21 %).



En région, il existe un campus des Métiers et Qualifications Tourisme hôtellerie restauration.


²¹ CRT Provence - Alpes - Côte d'Azur, « ZAP tourisme, Suivi de l'activité touristique 2018/2019 ».

²² Delage V., Winnicki P., « Fréquentation touristique saison 2016, un été difficile pour Provence - Alpes - Côte d'Azur », Insee, *Insee Analyses Provence - Alpes - Côte d'Azur*, n° 41, décembre 2016.

²³ Insee, « L'économie du tourisme en Provence - Alpes - Côte d'Azur », Insee, *Insee Dossier*, n° 8, juin 2018.

2. LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE

TABEAU 6 LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE « HÉBERGEMENT-RESTAURATION », PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)	
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)		
Employés de l'hôtellerie (S2Z60)	8 850 actifs en emploi en 2016, dont 91 % dans cette filière - 2 % en 5 ans	Aucun ROME en TC	7 860 🌟	+ 25 %	48 %	+ 11 pts	√
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration (S3Z90)	4 800 actifs en emploi en 2016, dont 88 % dans cette filière - 7 % en 5 ans	• Assistance de direction d'hôtel-restaurant (G1401) • Management d'hôtel-restaurant (G1402)	330	+ 58 %	45 %	+ 8 pts	
Serveurs de cafés-restaurants (S2Z61)	21 700 actifs en emploi en 2016, dont 85 % dans cette filière - 5 % en 5 ans	Café, bar brasserie (G1801)	15 260 🌟	+ 17 %	46 %	+ 5 pts	√
Maîtres d'hôtel (S2Z80)	5 200 actifs en emploi en 2016, dont 80 % dans cette filière + 9 % en 5 ans	Aucun ROME en TC	600 🌟	+ 92 %	55 %	+ 20 pts	
Chefs cuisiniers (S1Z80)	3 800 actifs en emploi en 2016, dont 68 % dans cette filière + 18 % en 5 ans	Aucun ROME en TC	1 330 🌟	+ 29 %	61 %	+ 11 pts	√
 Cuisiniers (S1Z40)	18 600 actifs en emploi en 2016, dont 61 % dans cette filière - 0,3 % en 5 ans	Aucun ROME en TC	7 060 🌟	+ 22 %	57 %	+ 5 pts	√ Diagnostic

Sources : Insee (RP 2009-2013, millésimé 2011, et RP 2014-2018, millésimé 2016) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2016 et 2019) ; Pôle emploi, Direccte (liste R2F des métiers en tension conjoncturelle en région, 2018) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) - Traitement ORM.

Champs : le nombre d'actifs en emploi couvre les salariés et les non-salariés.

🌟 Part des emplois saisonniers parmi les projets de recrutement supérieure à la moyenne.



CUISINIERS

Un métier fortement marqué par la saisonnalité et la conjoncture économique

Ce métier est en tension structurelle sur longue période en région. Les employeurs expriment des difficultés à recruter relativement importantes et constantes ces dernières années. Le nombre d'emplois est important et stable sur la période récente, et le nombre de projets de recrutement connaît plutôt une tendance à la hausse.

Ce métier se caractérise par :

- une part élevée de jeunes dans l'emploi et la demande d'emploi ;
- une élévation du niveau de formation chez les jeunes en emploi (davantage titulaires d'un niveau bac) ;
- des conditions d'emploi et de travail peu favorables ;
- une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail ;
- un recours notable à la formation en alternance (apprentissage notamment).

Dans ce métier les emplois sont marqués par la saisonnalité et la conjoncture économique. Par ailleurs, les compétences requises évoluent vers plus de polyvalence (savoir-être, hygiène, normes de sécurité, usages des technologies de l'information et la communication...). Les enjeux relèvent à la fois de l'anticipation du renouvellement de la main-d'œuvre, de la sécurisation des parcours des saisonniers, de l'amélioration des conditions de travail et de la fidélisation de la main-d'œuvre (accompagnement des TPE-PME) et du maintien d'une offre de formation importante sur des niveaux CAP-BEP et bac.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 1 : Domaines de la production, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018.

06



FILIÈRE « INFORMATION ET COMMUNICATION »

L'ESSENTIEL

- **45 100** emplois salariés au 2^e trimestre 2019 :
→ **2 %** de l'emploi régional.

Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Traitement ORM.

- **13 900** établissements.

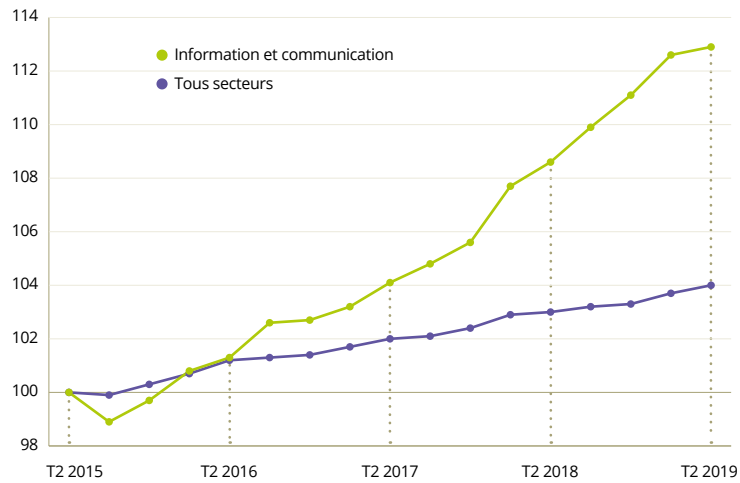
Source : Insee (CLAP 2015) – Traitement ORM.

- Secteur d'activité de la filière :
→ *Information et communication*

→ **4 métiers** porteurs identifiés.

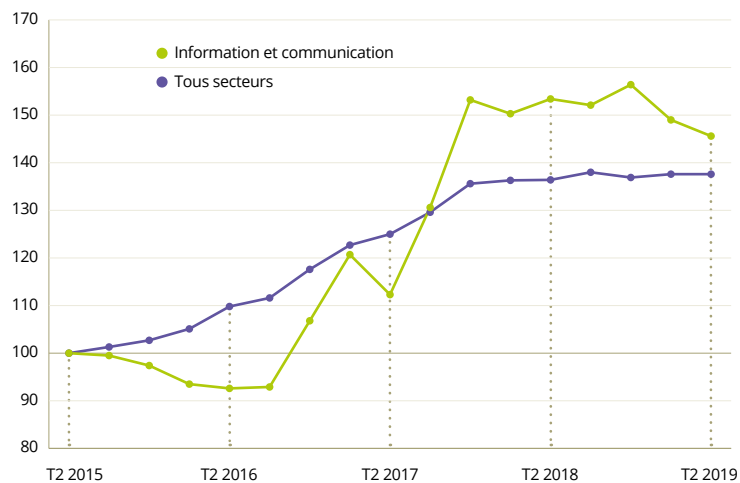
1. LA CONJONCTURE DE LA FILIÈRE

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



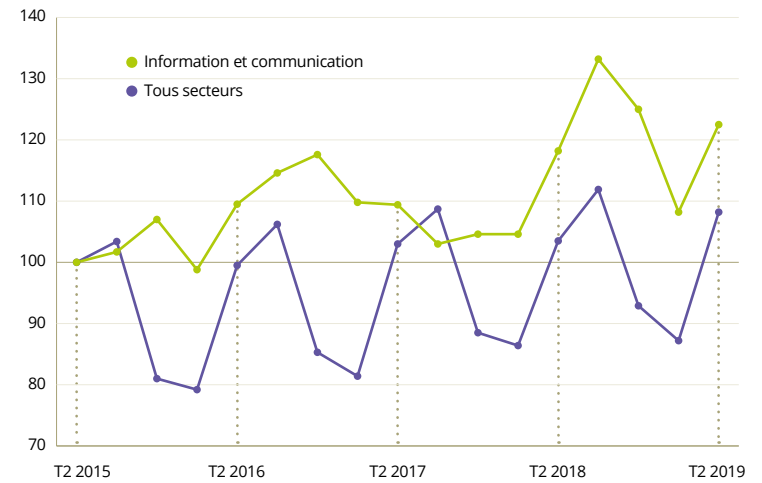
Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Données CVS – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



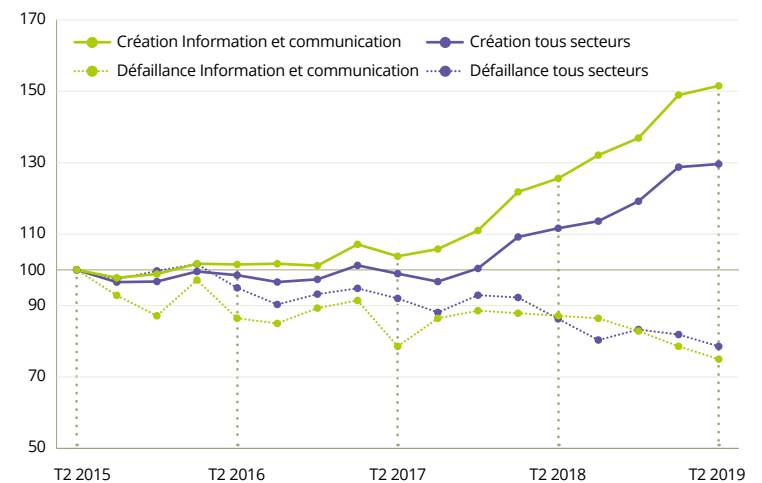
Source : Dares (DSN ; emplois intérimaires) – Données CVS – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Source : Acoiss-Urssaf (DPAE) – Données brutes – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES CRÉATIONS ET DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Sources : Insee (REE-Sirene) ; Banque de France (Fiben) – Données brutes – Traitement ORM.



Une filière portée par la conjoncture

La filière « Information et communication » agrège 2 % des emplois salariés de la région, soit près de 45 100 personnes. Elle est composée des services relatifs à l'information et à la communication (production, distribution, traitement et transmission de l'information et des produits culturels) et s'adresse autant aux entreprises qu'aux particuliers. Ces activités de services suivent l'état de l'économie générale.

Ces dernières années, la filière a donc plutôt connu un contexte favorable. En 2018, les chiffres d'affaires des entreprises de l'« Information et communication » de la région ont progressé de +1,8 % par rapport à 2017. On observe aussi un certain dynamisme à l'export, avec une hausse de +2 % des exportations.

Un fort dynamisme de l'emploi et des embauches

Avec 45 100 salariés au deuxième trimestre 2019 (intérimaires réaffectés au secteur employeur), le volume d'emploi de la filière est en forte croissance sur les quatre dernières années (+13 %).

Le recours à l'intérim est négligeable (moins de 1 % de l'emploi salarié en 2019) mais le volume d'intérimaires tend à augmenter ces dernières années (+46 % contre +38 % pour l'ensemble, sur la période 2^e trimestre 2015-2^e trimestre 2019). Dans le domaine de l'informatique, certains salariés exigent d'être embauchés en intérim afin de choisir leur mission et leur période de travail. Le recours à l'intérim dans cette filière ne vise donc pas uniquement à absorber une charge de travail temporaire, comme cela peut l'être plus classiquement dans les autres secteurs. L'évolution du volume de déclarations préalables à l'embauche (DPAE) confirme le fort dynamisme de la filière (+27 % contre +10 % tous secteurs, sur la période 2^e trimestre 2015-2^e trimestre 2019).

Fin 2015, la région compte 13 900 établissements dans la filière « Information et communication ». Entre 2015 et 2019, le rythme de créations d'entreprise a été plus soutenu dans la filière que dans l'ensemble des secteurs (+52 % contre +30 %). Au deuxième trimestre 2019, 750 entreprises ont été créées, les deux tiers d'entre elles étant des micro-entreprises (soit 20 points de plus que dans l'ensemble des secteurs).



Depuis 2015, les défaillances d'entreprises diminuent globalement au même rythme que dans l'ensemble des secteurs (-25 % contre -21 %).



En région, plusieurs écosystèmes se sont mis en place pour soutenir et développer les différentes activités de pointes, dont le Pôle de compétitivité SCS-Solutions communicantes sécurisées et le campus des Métiers et Qualifications du numérique.

2. LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE

TABLEAU 7 LES MÉTIERS PORTEURS DE LA FILIÈRE « INFORMATION ET COMMUNICATION », PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)	
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)		
 Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques (M2Z90)	16 750 actifs en emploi en 2016, dont 64 % dans cette filière + 14 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Administration de systèmes d'information (M1801) Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information (M1802) Direction des systèmes d'information (M1803) Études et développement informatique (M1805) Expertise et support technique en systèmes d'information (M1806) Production et exploitation de systèmes d'information (M1810) 	3 000	+ 53 %	68 %	0 pt	√ <u>Diagnostic</u>
Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique (M2Z91)	1 800 actifs en emploi en 2016, dont 51 % dans cette filière + 12 % en 5 ans	Maintenance informatique et bureautique (I1401)	180	+ 93 %	72 %	+ 20 pts	
Employés et opérateurs en informatique (M0Z60)	1 900 actifs en emploi en 2016, dont 40 % dans cette filière + 13 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Administration de systèmes d'information (M1801) Études et développement informatique (M1805) Production et exploitation de systèmes d'information (M1810) 	270	- 45 %	61 %	- 2 pts	
 Techniciens d'étude et de développement en informatique (M1Z80)	3 400 actifs en emploi en 2016, dont 37 % dans cette filière - 6 % en 5 ans	Études et développement informatique (M1805)	920	+ 65 %	40 %	- 15 pts	√ <u>Diagnostic</u>

Sources : Insee (RP 2009-2013, millésimé 2011, et RP 2014-2018, millésimé 2016) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2016 et 2019) ; Pôle emploi, Direccte (liste R2F des métiers en tension conjoncturelle en région, 2018) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) - Traitement ORM.
Champs : le nombre d'actifs en emploi couvre les salariés et les non-salariés.



INGÉNIEURS ET CADRES D'ÉTUDE, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT EN INFORMATIQUE, CHEFS DE PROJETS INFORMATIQUES

Des enjeux liés au maintien des jeunes formés sur le territoire régional

Ces métiers connaissent une croissance de l'emploi marquée sur la période récente. Ils présentent par ailleurs des tensions structurelles et conjoncturelles en région, et les employeurs expriment des difficultés importantes de recrutement, qui sont constantes sur ces dernières années.

Ce métier se caractérise par :

- une main-d'œuvre essentiellement masculine et plutôt jeune ;
- une forte élévation du niveau de diplôme chez les jeunes actifs en emploi ;
- des conditions d'emploi très favorables (contrats stables, salaires élevés) ;
- les offres d'emploi proviennent majoritairement d'entreprises de conseil (en systèmes et logiciels informatique, conseils pour les affaires et autres conseils de gestion...) ;
- des seniors surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi.

Pour les professionnels, les difficultés de recrutement sont liées à des phénomènes de concurrence avec d'autres régions (Auvergne - Rhône-Alpes, Île-de-France), voire avec l'international, pour les jeunes formés en région, les salaires proposés en région pouvant être considérés comme insuffisamment attractifs pour ces profils. Il en résulte des enjeux d'évolution des conditions de travail (promotion salariale, organisation du travail, évolution de carrière) afin de maintenir la main-d'œuvre sur le territoire régional et attirer de nouveaux profils (femmes notamment).

Par ailleurs, ces métiers font face aux évolutions technologiques et des méthodes de travail à l'œuvre dans le numérique, qui impliquent une remise à jour permanente des compétences. Les capacités à passer d'un projet à l'autre, à s'adapter et à rester en veille sont très recherchées par les employeurs. La détention de certifications délivrées par les développeurs de logiciels peut être aussi un facteur déterminant sur l'employabilité de ces ingénieurs. Accompagner l'évolution des compétences dans ces métiers peut donc passer par un effort de formation continue afin d'éviter l'obsolescence des compétences.

Sources : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 2 : Domaines des services, ORM, « Grand angle », n° 13, janvier 2019 ; Chaintreuil L., Milliard S. et al., Les Smart grids : quelle évolution pour les techniciens et les ingénieurs ? Diagnostics opérationnels sur cinq métiers emblématiques des smart grids en Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM, « Grand angle », n° 10, septembre 2018.



TECHNICIENS D'ÉTUDE ET DE DÉVELOPPEMENT EN INFORMATIQUE

Des métiers qui pâtissent de la difficulté des employeurs à anticiper leurs besoins en compétences

Ce métier présente des tensions structurelles et conjoncturelles en région. Les entreprises expriment des difficultés de recrutement, qui ont toutefois diminué en 2019, mais le nombre de projets de recrutement est en hausse constante sur ces dernières années. Il s'agit d'un métier transversal que l'on retrouve dans différentes filières : « Commerce », « Industrie et énergie », ou encore « Assurances, finance, immobilier ».

Ce métier se caractérise par :

- une élévation importante du niveau de formation parmi les jeunes actifs en emploi (davantage diplômés d'un bac + 3 ou plus que leurs aînés) ;
- une majorité d'emplois dans les TPE-PME ;
- une part importante de jeunes, de personnes très diplômées et de personnes sans expérience professionnelle parmi les demandeurs d'emploi ;
- un faible recours à la formation par l'apprentissage.

À l'inverse des ingénieurs, ce métier connaît une tendance à la baisse de ses effectifs ces dernières années, ce qui pourrait être dû au fait que les employeurs ont des difficultés à définir leurs besoins en compétences informatique compte tenu des fortes évolutions techniques/technologiques. Ils auraient ainsi tendance à privilégier les recrutements d'ingénieurs, leur permettant de combiner polyvalence et haut niveau de technicité. La montée en compétences des actifs en emploi et des demandeurs d'emploi constitue donc un enjeu important pour ces métiers de niveau technicien et agent de maîtrise qui semblent de moins en moins recherchés (par la formation continue des salariés notamment). Les enjeux en matière de GRH pour ces métiers, surtout présents dans des TPE-PME, sont également liés au manque de visibilité de l'activité économique de ces entreprises, particulièrement sensibles à la conjoncture.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 2 : Domaines des services, ORM, « Grand angle », n° 13, janvier 2019.

07



FILIÈRE « ASSURANCES, FINANCE, IMMOBILIER »

L'ESSENTIEL

- **73 300** emplois salariés au 2^e trimestre 2019 :
→ **4 %** de l'emploi régional.

Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Traitement ORM.

- **62 900** établissements.

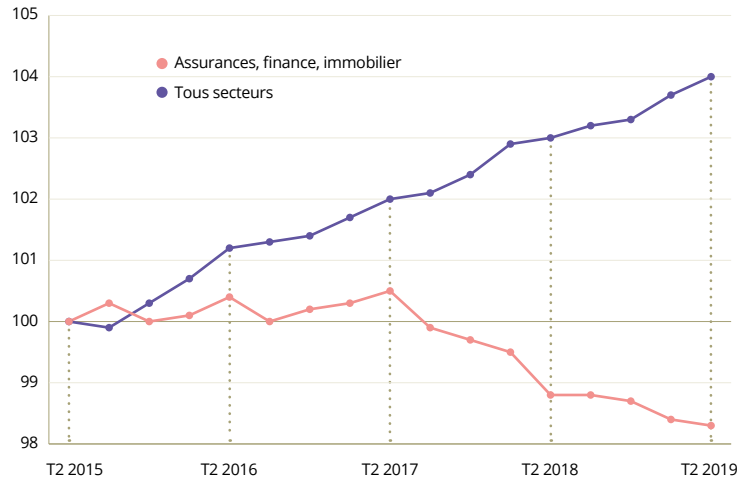
Source : Insee (CLAP 2015) – Traitement ORM.

- Secteurs d'activité de la filière :
 - *Activités immobilières*
 - *Activités financières et d'assurances*

→ **4 métiers** porteurs identifiés.

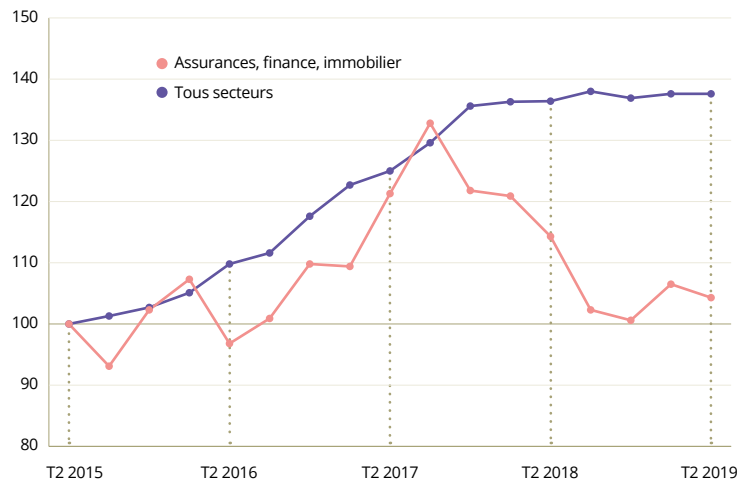
1. LA CONJONCTURE DE LA FILIÈRE

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ (BASE 100 AU 2^E TRIMESTRE 2015)



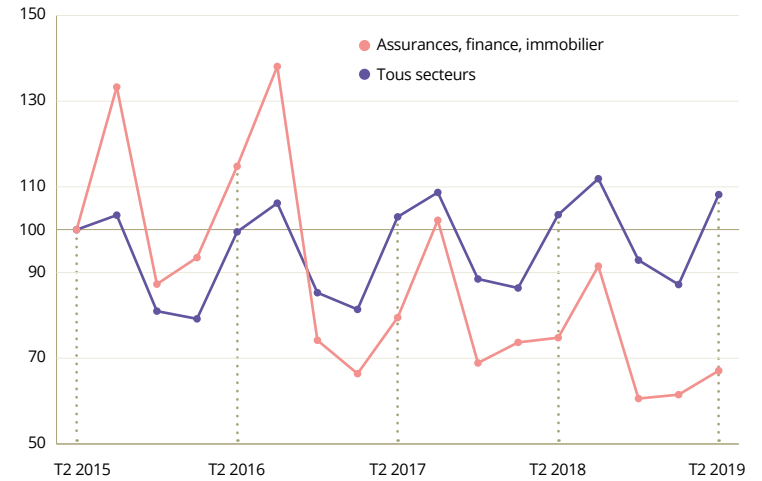
Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) - Données CVS - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES (BASE 100 AU 2^E TRIMESTRE 2015)



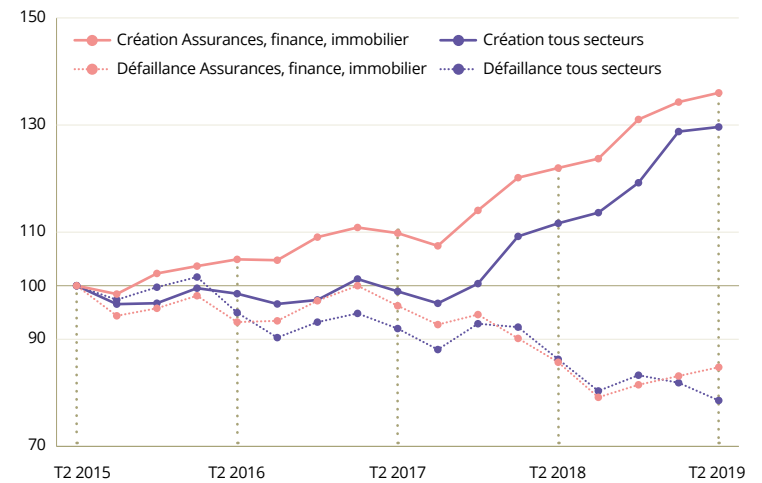
Source : Dares (DSN ; emplois intérimaires) - Données CVS - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE (BASE 100 AU 2^E TRIMESTRE 2015)



Source : Acoiss-Urssaf (DPAE) - Données brutes - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES CRÉATIONS ET DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES (BASE 100 AU 2^E TRIMESTRE 2015)



Sources : Insee (REE-Sirene) ; Banque de France (Fiben) - Données brutes - Traitement ORM.



Une filière en pleine mutation

La filière « Assurances, finance, immobilier » rassemble 4 % des emplois salariés de la région, soit 73 300 personnes. Elle comprend les activités de la banque et de l'assurance (52 000 salariés) ainsi que celles marchandes, locatives et d'exploitation de biens immobiliers (21 000 salariés). Les activités liées à l'immobilier sont très sensibles à différents facteurs : la conjoncture économique et sociale, mais aussi l'évolution de la législation, la variation des taux d'intérêt ou encore le calendrier électoral. Les activités financières et d'assurances sont moins sensibles à la conjoncture.

L'ensemble de la filière voit son activité se transformer ces dernières années. Dans le domaine de la promotion immobilière, près de 85 % des entreprises de la branche ont moins de dix salariés. Plus d'un salarié sur deux est cadre (55 %), et cette part est en constante progression, du fait notamment de la complexification des procédures de contentieux et des nouveaux besoins orientés vers le service immobilier adressé au client (qui nécessite la maîtrise des outils numériques et des compétences en marketing)²⁴.

Dans le domaine de l'assurance (6 800 salariés en région, d'après l'observatoire des métiers de l'assurance²⁵), la région se distingue par des actifs plus âgés qu'au niveau national (43,8 ans contre 42,7 ans), notamment dans les activités de « Distribution et développement commercial » où 50 % des actifs en région ont plus de 45 ans (contre 29 % au niveau national). Ces activités sont surreprésentées en Provence - Alpes - Côte d'Azur où elles concernent un professionnel sur deux (trois sur dix au niveau national). Aujourd'hui, les opérations de gestion administrative sont de plus en plus automatisées, corrélativement à la montée en puissance du numérique : une part croissante de tâches jadis exécutées par le gestionnaire sont aujourd'hui effectuées par le client lui-même. Les gestionnaires de contrat sont devenus des conseillers, dont le travail ne s'inscrit plus dans un cadre strictement administratif mais dans celui d'une relation de service à la clientèle. Les professionnels de l'assurance parlent de « gestion augmentée » : il s'agit, au-delà de savoir conseiller, d'anticiper les demandes du client, d'être à l'écoute de ses besoins, etc. Cette transformation de l'activité par le

digital concourt à la baisse des effectifs observés sur des emplois de gestion de contrats qui ont conservé une dominante administrative.

Dans le domaine de la banque, des transformations structurelles sont également à l'œuvre. 3 % des agences ont disparu entre 2010-2015, la crise de 2008 entraîne encore des évolutions de la réglementation (Bâle III) qui s'ajoutent aux nouvelles directives européennes ou encore la création d'agrément allégés qui favoriseraient les acteurs non bancaires (les Fintech, entreprises innovantes dans le domaine des services financiers)²⁶. La relation client ne cesse d'évoluer également sous l'influence de l'essor de la concurrence et de l'innovation technologique faisant qu'à ce jour l'organisation de ces activités est en permanente mutation.

L'emploi salarié en repli, essor des micro-entreprises

Avec 73 300 salariés (intérimaires réaffectés au secteur employeur) au deuxième trimestre 2019, le volume de l'emploi de la filière connaît un léger repli (-2 %) sur la période 2015-2019. L'année 2017 a marqué un retournement de situation dans les deux composantes de la filière.

L'intérim est très peu mobilisé dans la filière et l'évolution du nombre d'intérimaires entre 2015 et 2019, bien que positive (+4 %), est très faible comparativement à l'ensemble des secteurs (+38 %).

Toutefois, le nombre de déclarations préalables à l'embauche a diminué sur la période 2015-2019 (-33 % contre +8 % tous secteurs).

Fin 2015, la région compte 62 900 établissements dans la filière « Assurances, finance, immobilier », sept établissements sur dix relèvent des *Activités immobilières*. 24 % des actifs relevant de ces activités sont non salariés (contre 9 % parmi les *Activités de la banque et assurance*, et 15 % tous secteurs).

Entre 2015 et 2019, le rythme des créations d'entreprises a été un peu plus soutenu que dans l'ensemble des secteurs (+36 % contre +30 %).

Dans le même temps, les défaillances d'entreprises se sont réduites, mais dans des proportions un peu plus faibles que dans l'ensemble des secteurs (-15 % contre -21 %).

²⁴ Source : Convention collective nationale IDCC 1512 – promotion immobilière, Accord du 18 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (Opco Entreprises de proximité).

²⁵ Source : Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, « Données régionales Provence - Alpes - Côte d'Azur, données au 31.12.2018 », Cahier de résultats.

²⁶ Source : Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, « La Banque à 2020-2025 : emplois et compétences, quelles orientations ? », *Les Études de l'observatoire*, mars 2017.

2. LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE

TABEAU 8 LES MÉTIERS PORTEURS DE LA FILIÈRE « ASSURANCES, FINANCE, IMMOBILIER », PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)	
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)		
Cadres de la banque (Q2Z90)	9 400 actifs en emploi en 2016, dont 89 % dans cette filière + 8 % en 5 ans	Aucun ROME en TC	110	- 50 %	68 %	+ 64 pts	
Agents immobiliers, syndics (R4Z93)	9 000 actifs en emploi en 2016, dont 85 % dans cette filière + 7 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Gérance immobilière (C1501) • Gestion locative immobilière (C1502) • Transaction immobilière (C1504) 	1 120	+ 8 %	68 %	+ 4 pts	
Employés de la banque et des assurances (Q0Z60)	16 250 actifs en emploi en 2016, dont 69 % dans cette filière + 6 % en 5 ans	Conseil clientèle en assurances (C1102)	1 250	+ 98 %	26 %	+ 12 pts	√
Techniciens des assurances (Q1Z81)	8 300 actifs en emploi en 2016, dont 63 % dans cette filière + 1 % en 5 ans	Conseil clientèle en assurances (C1102)	410	+ 20 %	70 %	+ 9 pts	

Sources : Insee (RP 2009-2013, millésimé 2011, et RP 2014-2018, millésimé 2016) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2016 et 2019) ; Pôle emploi, Direccte (liste R2F des métiers en tension conjoncturelle en région, 2018) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) – Traitement ORM.
Champs : le nombre d'actifs en emploi couvre les salariés et les non-salariés.



LES MÉTIERS DE L'ASSURANCE SOUMIS À DE PROFONDES MUTATIONS

Les métiers de l'assurance face au digital

Dans l'assurance, trois déterminants apparaissent au cœur de la transformation digitale : la personnalisation et la réactivité de la réponse au client, le dépassement de l'offre de produits par un système de services et l'inflation réglementaire. Ces déterminants participent à un vaste mouvement de recomposition des activités et des compétences. Les emplois de pur traitement administratif de l'information disparaissent. Partout et à tous les niveaux, un nombre croissant de postes intègrent des rôles transverses. À l'intérieur des métiers, les spécialités se font plus nombreuses. Désormais, le travail de tous est orienté par la conception/résolution de problème. La valeur ajoutée de chacun tient davantage dans la prise en charge du complexe, faisant des situations de travail ordinaires autant d'occasions d'apprentissage. Avec l'intensification des interactions, les différences culturelles entre métiers s'atténuent et laissent place à une certaine convergence des identités professionnelles.

Pour la gestion des ressources humaines, la fluidité des emplois constitue une nouvelle donne. Ce sont les compétences développées aujourd'hui qui préparent l'invention des organisations et des emplois de demain. Si le contenu des postes de travail de demain est fait d'incertitude, la GPEC est plus que jamais d'actualité.

Une très forte demande de compétences en actuariat

Les besoins en actuariat s'accroissent sensiblement ces dernières années (les effectifs de salariés augmentent depuis 2013, alors qu'ils stagnent sur l'ensemble de la branche des assurances), en lien avec la révolution réglementaire et transformation digitale. La jeunesse de la pyramide des âges limite les départs à la retraite, mais les entreprises doivent compenser une mobilité inter et intra-entreprise importante dans ces métiers. Ainsi, la progression des recrutements est particulièrement forte dans l'actuariat, ainsi que le nombre de contrats en alternance. Cette dynamique s'accompagne d'une évolution du profil des embauches. Tous contrats confondus, la part des bac + 5, déjà forte, progresse fortement

pour s'établir à 89 % au plan national. Mécaniquement, la demande est moindre sur les niveaux de qualification intermédiaires dans les postes de technicien d'actuariat.

Une recomposition des métiers de la souscription et la gestion de contrats vers la relation client

Au temps de la relation client, cet ensemble de métiers se recompose et s'élargit à des activités nouvelles. Les tâches de gestion, jusqu'à présent au cœur de ces métiers, sont souvent automatisées, absorbées dans les processus de vente ou déportées vers le client. De nombreux postes combinent désormais cette activité à d'autres, telles l'indemnisation ou la distribution, et s'envisagent aujourd'hui comme une relation de service. Les gestionnaires, devenus conseillers, exercent désormais en interaction avec le particulier, l'intermédiaire ou l'entreprise cliente. Dans ce contexte, l'écoute, l'adaptation, l'anticipation, l'explication s'hybrident et recomposent les compétences techniques.

Une transformation des métiers de l'indemnisation en lien avec la prise en compte du parcours clients

Les nouveaux parcours clients (prise en compte du parcours d'indemnisation de l'assuré et plus uniquement du dossier de sinistre) transforment l'activité de prise en charge des sinistres. Entre industrialisation et personnalisation du service, ces évolutions conduisent à un élargissement des champs d'intervention, une nouvelle hiérarchie des activités et une diversification des compétences. Désormais en charge de manager le parcours d'un bénéficiaire, la nouvelle indemnisation nécessite des professionnels agiles, empathiques et techniquement solides. Comme dans les autres familles de métiers, on observe une augmentation progressive des qualifications à l'embauche. Le poids des bac + 5 et des bac + 3 progresse, alors que la part des bac + 2 et des diplômes inférieurs ou égaux au bac régresse.

Source : Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, études 2018-2020.

08



FILIÈRE « SANTÉ-SOCIAL »

L'ESSENTIEL

- **254 800** emplois salariés au 2^e trimestre 2019 :
→ **15 %** de l'emploi régional.

Source : Insee (Estel 2016) – Traitement ORM.

- **59 800** établissements.

Source : Insee (CLAP 2015) – Traitement ORM.

- Secteurs d'activité de la filière :
 - *Activités pour la santé humaine*
 - *Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement*

→ **9 métiers** porteurs identifiés.

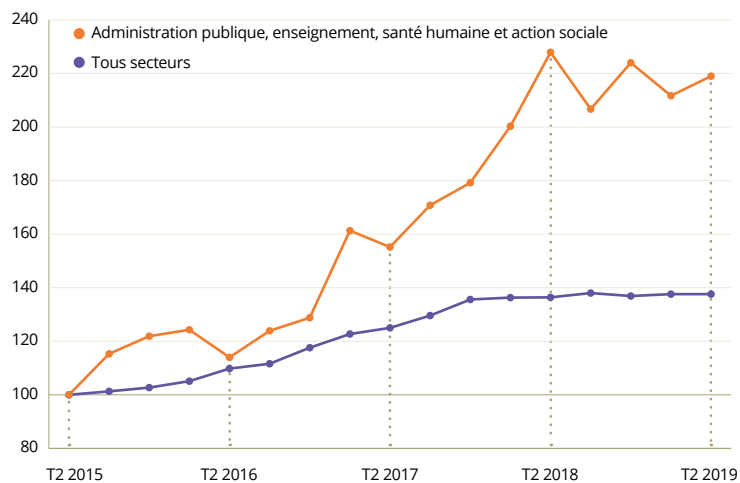
1. LA CONJONCTURE DE LA FILIÈRE

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



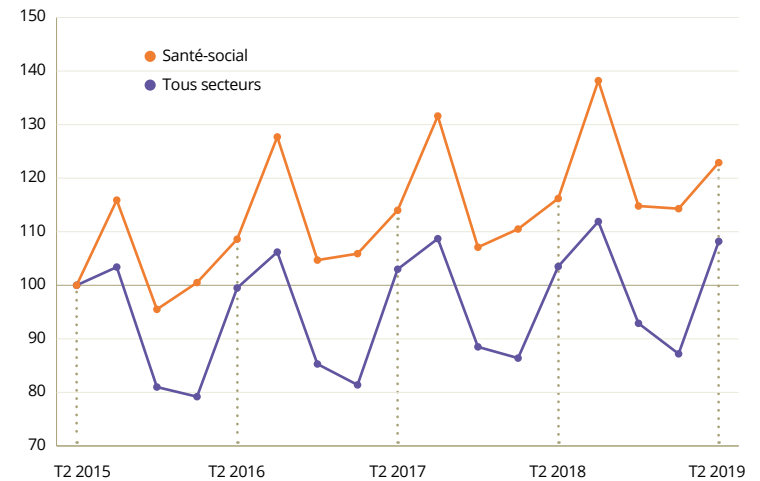
Source : Insee (Estel) - Données annuelles - Traitement ORM.
Précaution : les dernières données disponibles pour cette filière datent de 2016, donc il a été choisi d'observer cette évolution sur une longue période (2000-2016).

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



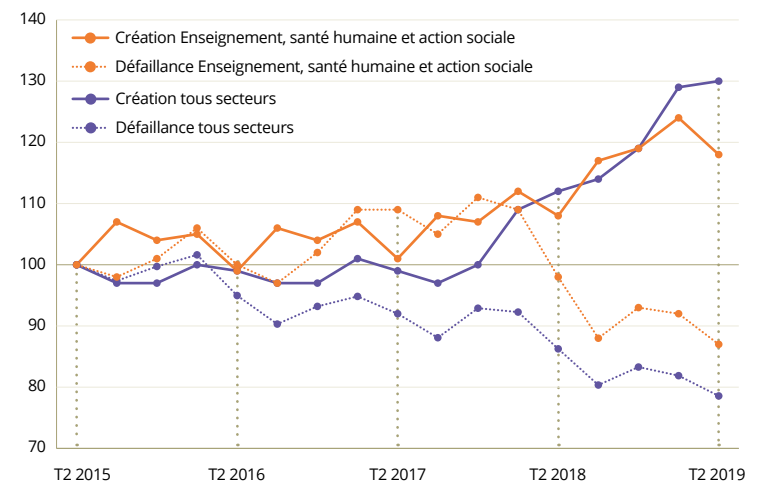
Source : Dares (DSN ; emplois intérimaires) - Données CVS - Traitement ORM.
Précaution : ces données ne sont disponibles que pour le secteur agrégé de l'Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.

ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Source : Acoess-Urssaf (DPAE) - Données brutes - Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES CRÉATIONS ET DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Sources : Insee (REE-Sirene) ; Banque de France (Fiben) - Données brutes - Traitement ORM.
Précaution : ces données ne sont disponibles que pour le secteur agrégé de l'Enseignement, santé humaine et action sociale.

Une filière prépondérante aux besoins toujours croissants

La filière « Santé-social » rassemble près de 15 % des emplois salariés de la région, soit environ 255 000 personnes en 2016. Les *Activités pour la santé humaine* et *l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* qui la composent en font une des plus importantes de la région. Ces activités visent principalement à répondre aux besoins des populations résidentes, besoins importants et croissants en région. En 2014, 28 % des habitants de Provence - Alpes - Côte d'Azur sont âgés de 60 ans et plus (soit 3 points de plus que la moyenne nationale) et la part des 75 ans et plus devrait doubler à l'horizon 2050²⁷. Peu sensible à la conjoncture économique, la filière peut toutefois être influencée par les politiques d'emploi (particulièrement celles liées aux contrats aidés), notamment dans le secteur social. Cette filière connaît de fortes difficultés de recrutement, notamment dans les activités liées à la dépendance ou au handicap²⁸.

Dans le domaine de la santé, la région bénéficie également d'une expertise reconnue internationalement portée par la recherche et l'innovation publiques et privées (expertise en cancérologie, immunologie, maladies rares, infectiologie, instrumentation médicale ou neurosciences, et laboratoires reconnus), qui rejaillit sur différentes activités (industrie, transport, recherche et développement, etc.). Par ailleurs, les activités liées la Silver économie²⁹, qui cherche à répondre aux problématiques liées à l'avancée en âge de la population, constituent une filière économique et industrielle transversale, et portent sur différentes dimensions : la santé, la sécurité et l'autonomie, l'habitat, les services à la personne, les loisirs et le sport, le tourisme, les transports, la nutrition et l'alimentation (France Silver Éco, 2018). En région, les métiers de la santé et des activités de services représentent la majeure partie des effectifs de cette filière. Si certaines activités peuvent s'appuyer sur des pans de l'économie existante (aide à domicile, sport...), d'autres s'accompagnent de nombreuses innovations (habitat connecté, numérique...).

Fort dynamisme de l'emploi

Entre 2000 et 2016, l'emploi dans la filière a augmenté deux fois plus fortement que dans l'ensemble des secteurs d'activité (+ 35 % contre + 14 %). Cette croissance a été particulièrement portée par les activités liées à l'action sociale, le nombre de salariés étant passé de 83 000 à près de 130 000 sur la période (+ 57 %).

La santé se distingue par ailleurs par la part importante de non-salariés, qui représentent 26 % des actifs occupés (contre 15 % dans l'ensemble des secteurs).

Sur la période plus récente (2015 à 2019), les déclarations préalables à l'embauche témoignent toujours d'un fort dynamisme de l'emploi. Leur nombre a crû de 22 % (contre + 10 % tous secteurs), là aussi une augmentation deux fois plus rapide que dans l'ensemble des secteurs. L'intérim, bien qu'étant très peu répandu dans la filière (le taux de recours en 2016 est de 0,3 %, contre 1,9 % tous secteurs), a été très dynamique : + 119 % contre + 38 % tous secteurs confondus, entre 2015 et 2019.

Fin 2015, la région compte près de 59 800 établissements dans la filière « Santé-social », neuf établissements sur dix relèvent des *Activités pour la santé humaine*.

Sur un périmètre plus large que celui de la filière (*cf.* précaution méthodologique), les créations d'entreprises du secteur *Enseignement, santé humaine et action sociale* ont suivi la même dynamique que dans l'ensemble des secteurs jusqu'au deuxième trimestre 2019, où les créations se sont légèrement repliées. Sur la période 2015-2019, le nombre de créations d'entreprise a augmenté de 18 % (+ 30 tous secteurs). Au deuxième trimestre 2019, près de 1 700 entreprises ont été créées, plus de la moitié sont des micro-entreprises.

Les défaillances d'entreprises enregistrent une baisse moindre dans la filière que dans l'ensemble des secteurs (- 13 % contre - 21 %).



En région, plusieurs écosystèmes se sont mis en place pour soutenir et développer les différentes activités liées à la Silver économie, tels que les Pôles de compétitivité Eurobiomed, Optitec, « Service à la personne », les Opérations d'intérêt régional (OIR) Silver économie et Thérapies innovantes³⁰, le campus des Métiers et Qualifications « Silver économie, bien vivre à domicile », ou encore le Gérontopôle Sud.

²⁷ Source : Mora V., Michăilescu F., « 75 000 emplois pour la prise en charge des personnes âgées en perte d'autonomie », Insee, *Insee Flash Provence - Alpes - Côte d'Azur*, n° 57, octobre 2019.


²⁸ Source : ORM, Enquête qualitative, février 2020.

²⁹ Source : Chaintreuil L., Cogoluegnes C., *La Silver économie en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Anticiper les mutations économiques et les besoins en compétences*, ORM, « Grand angle », n° 19, janvier 2020.

³⁰ Chauvaud N., Rouaud P., « Les "Thérapies innovantes", des activités industrielles et de R&D en santé », Insee, *Insee Flash*, n° 49, février 2019.

2. LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE

TABEAU 9 LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE « SANTÉ-SOCIAL », PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)	
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)		
 Infirmiers (V1Z80)	48 950 actifs en emploi en 2016, dont 88 % dans cette filière + 9 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Coordination de services médicaux ou paramédicaux (J1502) • Soins infirmiers spécialisés en bloc opératoire (J1504) • Soins infirmiers spécialisés en prévention (J1505) • Soins infirmiers généralistes (J1506) • Soins infirmiers spécialisés en puériculture (J1507) 	2 960	+ 62 %	46 %	+ 17 pts	√ <u>Diagnostic</u>
Médecins (V2Z90)	23 100 actifs en emploi en 2016, dont 86 % dans cette filière + 6 % en 5 ans	Médecine généraliste et spécialisée (J1102)	550	+ 29 %	66 %	- 11 pts	
Autres professionnels paramédicaux (V3Z80)	15 350 actifs en emploi en 2016, dont 85 % dans cette filière + 16 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Ergothérapie (J1403) • Kinésithérapie (J1404) • Rééducation en psychomotricité (J1412) 	620	+ 40 %	78 %	+ 4 pts	√
Aides-soignants (V0Z60)	47 450 actifs en emploi en 2016, dont 82 % dans cette filière + 14 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Assistance médico-technique (J1303) • Aide en puériculture (J1304) • Soins d'hygiène, de confort du patient (J1501) • Accompagnement médicosocial (K1301) 	6 420	+ 63 %	53 %	+ 16 pts	√
Aides à domicile et aides ménagères (T2A60)	41 200 actifs en emploi en 2016, dont 78 % dans cette filière + 2 % en 5 ans	Assistance auprès d'adultes (K1302)	7 720	+ 23 %	83 %	+ 12 pts	
Assistantes maternelles (T2B60)	18 900 actifs en emploi en 2016, dont 77 % dans cette filière + 1 % en 5 ans	Assistance auprès d'enfants (K1303)	1 190	+ 28 %	66 %	+ 5 pts	
Éducateurs spécialisés (V4Z83)	15 000 actifs en emploi en 2016, dont 72 % dans cette filière + 5 % en 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Éducation de jeunes enfants (K1202) • Intervention socioéducative (K1207) 	1 380	- 4 %	55 %	+ 21 pts	√
Techniciens médicaux et préparateurs (V3Z70)	14 150 actifs en emploi en 2016, dont 53 % dans cette filière + 0,4 % en 5 ans	Préparation en pharmacie (J1307)	680	+ 34 %	59 %	+ 6 pts	
Conducteurs de véhicules légers (J3Z40)	8 850 actifs en emploi en 2016, dont 46 % dans cette filière + 2 % en 5 ans	Aucun ROME en TC	1 350 🌟	+ 32 %	46 %	+ 14 pts	

Sources : Insee (RP 2009-2013, millésimé 2011, et RP 2014-2018, millésimé 2016) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2016 et 2019) ; Pôle emploi, Direccte (liste R2F des métiers en tension conjoncturelle en région, 2018) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) – Traitement ORM.

Champs : le nombre d'actifs en emploi couvre les salariés et les non-salariés.

🌟 Part des emplois saisonniers parmi les projets de recrutement supérieure à la moyenne.



INFIRMIERS

Un métier marqué par un fort turn-over et un déficit d'attractivité dans les structures médico-sociales

Ce métier, en tension structurelle sur longue période, connaît des tensions conjoncturelles sur l'ensemble de ses fonctions (*Soins infirmiers généralistes, en bloc opératoire, spécialisés dans la prévention, en puériculture ainsi que coordination de services médicaux*). Le nombre d'emplois et de projets de recrutement connaissent des tendances à la hausse en région.

Les offres d'emploi déposées à Pôle emploi sur ce métier relèvent du secteur médico-social, notamment de l'hébergement médico-social. Les difficultés de recrutement exprimées sur ce métier et les problématiques d'attractivité concerneraient donc certains types de structures médico-sociales où les conditions de travail sont particulièrement difficiles (salaires, amplitudes horaires, organisation du travail...). Par ailleurs, ce métier connaît un turn-over important, du fait des exigences inhérentes à son exercice. Il concentre notamment de nombreuses attentes en termes de compétences transversales : gestion du stress, capacité de communication, maîtrise des émotions, respect des consignes et des procédures. De plus, les évolutions de la profession, en lien avec la mise en place de la « pratique avancée », le développement des rôles élargis (actes spécifiques délégués) ainsi que le développement de parcours de soins génèrent un renforcement de besoins infirmiers très qualifiés (« infirmier clinicien » ou « infirmier en pratique avancée ») de niveau master 2.

Il existe pour ce métier des enjeux d'anticipation de l'accroissement des besoins de main-d'œuvre et de la transformation des organisations du travail (nouvelle répartition des tâches entre les professionnels de santé). Il semble également nécessaire d'accompagner les établissements médico-sociaux, notamment dans le domaine de la prise en charge de la dépendance, pour fidéliser la main-d'œuvre face à un déficit important d'attractivité.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 2 : Domaines des services, ORM, « Grand angle », n° 13, janvier 2019.

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LA SILVER ÉCONOMIE

La Silver économie constitue une filière économique et industrielle transversale. Au niveau régional, 40 métiers liés à la Silver économie ont été identifiés, et relèvent des domaines suivants : santé et activités de services, habitat, numérique, activités commerciales. Les métiers de la santé et activités de services représentent 70 % des effectifs de la filière, il s'agit pour les principaux de :

- Aides à domicile et aides ménagères ;
- Aides-soignants ;
- Agents de services hospitaliers ;
- Employés de maison et personnels de ménage ;
- Infirmiers.

Ce sont ces métiers qui présentent le plus de projets de recrutement dans la filière. Les entreprises de la Silver économie expriment avoir particulièrement des difficultés de recrutement sur les métiers d'*Aides à domicile*, d'*Aides ménagères* et d'*Aides-soignants*. Le manque de personnel dans ces métiers devient très problématique pour le bon fonctionnement des associations d'aide à domicile et pour la gestion optimale des bénéficiaires. Selon les entreprises concernées, les causes de ces difficultés de recrutement sont avant tout liées à des problèmes d'attractivité des métiers et des formations. Mais ces difficultés se cumulent avec des problématiques de fidélisation de la main-d'œuvre, en lien avec un turn-over important, notamment en début de carrière. L'alternance, en particulier l'apprentissage, est considérée par certaines entreprises comme un levier face à cet enjeu.

Les besoins en compétences exprimées par les entreprises de la filière dans le domaine de la santé et des activités de services concernent en premier lieu les savoirs techniques spécifiques liés à l'intervention à domicile, mais également les compétences relationnelles (capacités comportementales). En matière de recrutement, l'intérêt des candidats pour le métier de la relation avec l'utilisateur ou le bénéficiaire est primordial.

Source : Chaintreuil L., Cogoluegnes C., La Silver économie en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Anticiper les mutations économiques et les besoins en compétences, ORM, « Grand angle », n° 19, janvier 2020.

09



FILIÈRE « AGRICULTURE-AGROALIMENTAIRE »

L'ESSENTIEL

- **52 400** emplois salariés au 2^e trimestre 2019 :
→ **3 %** de l'emploi régional.

Source : Insee (Estel 2016) – Traitement ORM.

- **23 200** établissements.

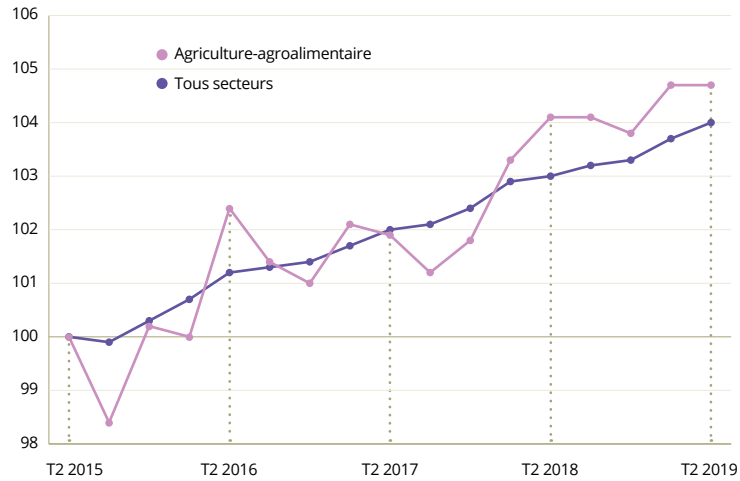
Source : Insee (CLAP 2015) – Traitement ORM.

- Secteurs d'activité de la filière :
 - *Agriculture, sylviculture et pêche*
 - *Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et produits à base de tabac*

→ **6 métiers** porteurs identifiés.

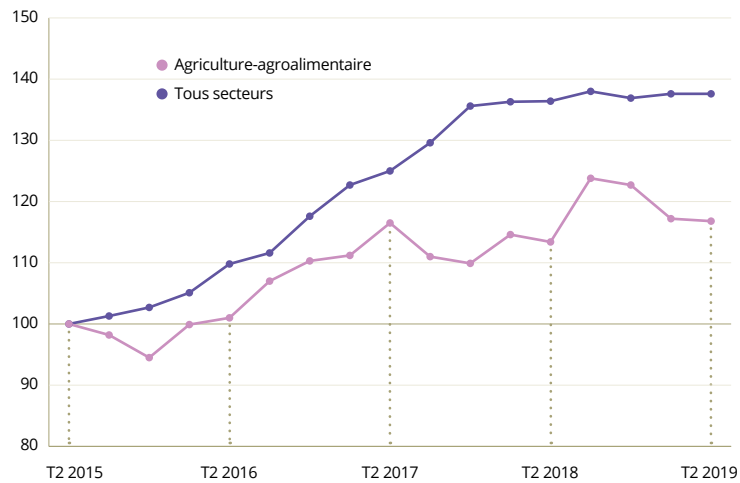
1. LA CONJONCTURE DE LA FILIÈRE

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



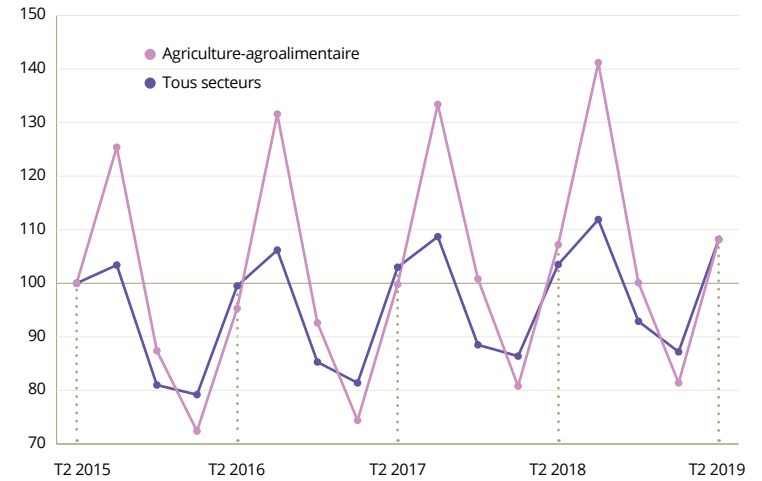
Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acooss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Données CVS – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Source : Dares (DSN ; emplois intérimaires) – Données CVS – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)



Source : Acooss-Urssaf (DPAE) - Données brutes – Traitement ORM.

ÉVOLUTION DES CRÉATIONS ET DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES (BASE 100 AU 2^e TRIMESTRE 2015)

Les données relatives aux créations et défaillances d'entreprises ne sont pas disponibles pour cette filière, en raison du champ des enquêtes.



Une filière en transition mais dotée de potentiel

La filière « Agriculture-agroalimentaire » concentre près de 3 % des emplois salariés de la région. Elle se compose de deux secteurs : *Agriculture, sylviculture et pêche* ainsi que *Fabrication de denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac*. Ces secteurs rassemblent respectivement 1 % et 1,6 % de l'emploi salarié en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

L'environnement des industries agroalimentaires (IAA) ne se caractérise pas par des bouleversements de grande ampleur ou des ruptures drastiques, excepté en cas de crise médiatisée. Cependant, l'évolution des relations commerciales et des normes réglementaires est particulièrement influente sur les activités et métiers des IAA. Par ailleurs, les variations conjoncturelles de l'économie impactent de manière différenciée les établissements du secteur, selon leurs taille, type de production et positionnement au sein de la filière³¹.

En ce qui concerne l'agriculture, la région Provence - Alpes - Côte d'Azur ouvre la marche en matière de développement de l'agriculture biologique : avec plus de 20 % de sa surface agricole utile (SAU) conduite en bio, elle se positionne à la première place devant l'Occitanie (12,8 %) et la Corse (11 %) ³². En 2018, elle est aussi première en surfaces de fruits à pépins (pommes et poires), figues, cerises et plantes à parfum, aromatiques et médicinales (PPAM) ; de même qu'en cultures d'olivier et de riz³³.

La filière bénéficie de nombreux atouts en région tels que l'image positive de la Provence, des entreprises positionnées sur des marchés de « niche » ou haut de gamme, mais aussi des centres techniques et de recherches facilitant l'innovation.

La filière souffre toutefois d'un manque de structuration pour lutter contre la concurrence, d'un faible nombre d'entreprises de taille intermédiaire permettant d'accroître l'investissement matériel et immatériel, d'un coût du foncier élevé pouvant avoir un impact négatif sur le développement de l'activité mais aussi sur l'attractivité du personnel. La grande distribution assure un rôle considérable dans les débouchés de la filière mais tire les prix vers le bas. Enfin les conditions météorologiques jouent un rôle important dans cette filière, que ce soit en termes de production ou de consommation.

Un volume d'emploi en hausse, les embauches et l'intérim dynamiques

Avec près de 52 400 salariés (intérimaires réaffectés au secteur employeur) au deuxième trimestre 2019, le volume d'emploi de la filière est en hausse de 5 % sur quatre ans.

La croissance de l'intérim est moins marquée dans la filière « Agriculture-agroalimentaire » que pour l'ensemble des secteurs sur la période 2015-2019 (+ 17 % contre + 38 % pour l'ensemble). En son sein, le secteur le plus dynamique est *Agriculture, sylviculture et pêche*, où l'intérim a augmenté de près de 24 % entre 2017 et 2019. Sur la même période, le secteur *Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac*, autre composante de la filière, a en revanche vu son volume d'intérimaires se contracter de 4,5 %.

En matière d'embauches, on observe qu'après une baisse au deuxième trimestre 2016 (- 4 points par rapport au deuxième trimestre 2015) le volume global de DPAE pour cette filière est en croissance constante jusqu'en 2018 et se stabilise entre 2018 et 2019. Le secteur le plus dynamique en la matière est de nouveau *Agriculture, sylviculture et pêche*, avec un bond des DPAE entre 2015 et 2017 de 157 %. Sur la période 2017-2019, les embauches dans le secteur se sont toutefois contractées, avec une baisse de 15 %. Le secteur *Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac* n'a connu quant à lui qu'une croissance relativement faible des embauches (+ 5 %), sur la période 2015-2019.



Écosystème partenarial

En région, plusieurs écosystèmes se sont mis en place pour soutenir et développer les différentes activités en lien avec l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, dont l'OIR Naturalité, les Pôles de compétitivité Terralia et Pass, les campus des Métiers et Qualifications Agrosociétés, agroalimentaire et alimentation (3A) et Arômes parfums cosmétiques (APC).








³¹ Source : Cogoluegnes C., Milliard S., *Filière économique : Transformation alimentaire*, ORM, « Hors collection », mars 2019.

³² Source : Agence pour le développement et la promotion de l'agriculture biologique, « L'agriculture biologique, un accélérateur économique à la résonance sociale et sociétale », conférence de presse du 01.06.2018.


³³ Source : Rubat du Merac C., « L'agriculture biologique en Provence - Alpes - Côte d'Azur, édition 2019 », Observatoire régional de l'agriculture biologique Provence - Alpes - Côte d'Azur.

2. LES MÉTIERS PORTEURS DANS LA FILIÈRE

TABLEAU 10 LES MÉTIERS PORTEURS DE LA FILIÈRE « AGRICULTURE-AGROALIMENTAIRE », PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Métiers porteurs majoritairement exercés dans la filière	ROME en tension conjoncturelle (TC) en 2018	Projets de recrutement		Difficultés de recrutement		Métier en tension structurelle (sur 10 ans)	
		Nombre en 2019	Évolution 2016-2019 (+ 35 % tous métiers)	Part en 2019 (44 % tous métiers)	Évolution 2016-2019 (+ 10 pts tous métiers)		
 Maraîchers, horticulteurs salariés (A1Z40)	2 050 actifs en emploi en 2016, dont 89 % dans la filière - 2 % en 5 ans	Aucun ROME en TC	1 660 	+ 33 %	48 %	+ 12 pts	√
 Boulangers, pâtisseries (S0Z42)	8 200 actifs en emploi en 2016, dont 74 % dans la filière - 9 % en 5 ans	• Boulangerie-viennoiserie (D1102) • Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie (D1104)	710	+ 42 %	73 %	+ 18 pts	√ <i>Diagnostic</i>
 Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers (A0Z43)	600 actifs en emploi en 2016, dont 70 % dans la filière + 2 % en 5 ans	Aucun ROME en TC	340 	+ 49 %	56 %	+ 15 pts	
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agroalimentaires) (S0Z20)	3 150 actifs en emploi en 2016, dont 55 % dans la filière + 32 % en 5 ans	• Boucherie (D1101) • Boulangerie-viennoiserie (D1102) • Charcuterie-traiteur (D1103) • Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie (D1104)	960 	+ 14 %	63 %	+ 19 pts	√
 Ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture (A2Z90)	550 actifs en emploi en 2016, dont 48 % dans la filière + 7 % en 5 ans	Conseil et assistance technique en agriculture (A1301)	40	+ 78 %	51 %	- 4 pts	
Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles (A2Z70)	3 150 actifs en emploi en 2016, dont 42 % dans la filière + 14 % en 5 ans	Conseil et assistance technique en agriculture (A1301)	230	+ 54 %	54 %	- 8 pts	

Sources : Insee (RP 2009-2013, millésimé 2011, et RP 2014-2018, millésimé 2016) ; Pôle emploi, Crédoc (BMO 2016 et 2019) ; Pôle emploi, Direccte (liste R2F des métiers en tension conjoncturelle en région, 2018) ; ORM (Métiers en tension structurelle en région) – Traitement ORM.
Champs : le nombre d'actifs en emploi couvre les salariés et les non-salariés.

 Part des emplois saisonniers parmi les projets de recrutement supérieure à la moyenne.

MARAÎCHERS, HORTICULTEURS SALARIÉS

Un métier saisonnier et peu attractif qui nécessite de développer la biquilification des travailleurs

Ce métier est en tension structurelle en région, et les employeurs expriment par ailleurs des difficultés de recrutement légèrement supérieures à celles enregistrées pour l'ensemble des métiers. Les projets de recrutements sont nombreux, mais concernent à 91 % des emplois saisonniers.

Selon une experte du domaine agricole, la saisonnalité des emplois génère un déficit important d'attractivité du travail au sein des exploitations horticoles et fruitières auprès des jeunes et de leurs familles. Un moyen de remédier à cette instabilité professionnelle est la constitution de groupements d'employeurs, en particulier ceux permettant de développer la biquilification. Par ce biais, les personnes sont employées toute l'année, ce qui procurerait davantage de stabilité pour le travailleur agricole (même si ces situations révèlent d'autres contraintes pour les salariés, liées à la triangulation des relations de travail, et nécessitent de fait de porter une attention particulière aux conditions de travail). À cet égard, le dynamisme des employeurs sur le territoire est primordial afin d'améliorer l'attractivité du métier.

Source : ORM, Enquête qualitative, février 2020.

BOULANGERS, PÂTISSIERS

L'emploi et les projets de recrutements particulièrement soumis aux variations conjoncturelles

Ce métier présente des tensions structurelles et conjoncturelles en région, et les employeurs expriment d'importantes difficultés à recruter. Les emplois sont toutefois en baisse sur la période récente.

Ce métier se caractérise par :

- une forte diminution du nombre d'artisans parmi les boulangers, pâtisseries ;
- des salariés en contrats stables mais avec des conditions de travail difficiles (salaire peu élevé, contraintes physiques importantes) ;
- une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail ;
- une part élevée de jeunes parmi les demandeurs d'emploi ;
- des offres ciblant le domaine de la boulangerie, alors que les formés et demandeurs d'emploi se portent davantage sur la pâtisserie ;
- des formés majoritairement au niveau CAP-BEP.

Face au risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles pour ces métiers, les enjeux concernent l'accompagnement des évolutions du métier et l'anticipation des reprises d'entreprise, notamment par la professionnalisation des salariés et non-salariés, voire la qualification (niveau bac). Il s'agit également d'améliorer l'attractivité du métier de boulanger, notamment en valorisant les innovations techniques en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Les acteurs du champ font également état de difficultés concernant la mise en œuvre de la formation pour les adultes (mutualisation insuffisante des besoins de formation par les entreprises artisanales, coût des équipements et de la matière d'œuvre...). Enfin, la diversification des profils recrutés pourrait notamment permettre d'améliorer l'intégration des femmes dans le champ de la boulangerie, où elles sont peu présentes.

Source : Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 1 : Domaines de la production, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018.

CONDUCTEURS D'ENGINS AGRICOLES OU FORESTIERS

Un métier qui fait face à une pénurie de jeunes formés

Les employeurs expriment des difficultés de recrutement croissantes pour ce métier en région. Les projets de recrutement, même s'ils concernent des volumes restreints, sont en également en hausse. Il en va de même pour les effectifs d'emploi.

Selon les remontées de terrain, les difficultés de recrutement de « tractoristes » s'expliquent par le manque de personnes formées en région. Les formations initiales feraient face à un manque d'équipement pour former, efficacement et en nombre, les jeunes (machines, tracteurs...). Selon les critères d'Opcapiat, il est nécessaire de disposer d'une machine pour trois élèves afin de former correctement les jeunes au métier de conducteur d'engins. Ces ratios ne seraient aujourd'hui pas atteints dans les lycées, en raison du coût des équipements modernes utilisés par les exploitations agricoles. Ce constat pose donc la question de la diversification des sources de financement des établissements, certains ayant noué des partenariats avec des sociétés privées, comme Pellenc (entreprise basée à Pertuis).

À ces difficultés matérielles s'ajoutent des contraintes culturelles et réglementaires. Désormais, les jeunes en formation ne sont plus, dans leur majorité, issus du monde agricole et sont donc moins sensibilisés aux différents métiers liés à l'agriculture, et notamment à la conduite de tracteurs. Ceci rendrait leur apprentissage plus lent. En outre, la réglementation actuelle impose un âge minimum de 16 ans pour pouvoir être formé à la conduite d'un tracteur.

Pour répondre à ces difficultés, certaines communes rurales, comme Carpentras, ont mis en place des Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC), en collaboration avec Pôle emploi, pour former au métier de tractoriste en exploitation viticole.

Source : ORM, Enquête qualitative, février 2020.

INGÉNIEURS, CADRES TECHNIQUES DE L'AGRICULTURE

Un métier qui requiert des profils qualifiés et très expérimentés mais qui présente un fort turn-over

Ce métier renvoie à un nombre relativement restreint d'emplois en région mais les effectifs sont en croissance sur la période récente. Par ailleurs, la fonction de *Conseil et assistance technique en agriculture* présente une tension conjoncturelle en région, et les employeurs expriment de plus en plus de difficultés à recruter.

Selon les remontées de terrain, ce métier est aujourd'hui principalement exercé par des titulaires de BTS ou des ingénieurs sortis d'écoles supérieures d'agronomie. Ces derniers ont des fonctions de conseil stratégique plus que technique. Cependant il existe un turn-over très élevé parmi les ingénieurs, lié au fait qu'ils se lassent rapidement du métier, laissant peu de place à l'élaboration de process innovants (application d'un protocole très strict). De plus, la rémunération proposée, notamment en chambre d'agriculture, est inférieure à celle que peuvent leur offrir d'autres secteurs d'activité. En effet, les sortants d'écoles supérieures d'agronomie s'insèrent dans d'autres secteurs d'activité, tels que la banque, les assurances ou encore l'industrie, le secteur agricole ne pouvant pas intégrer l'ensemble de ces diplômés.

Les employeurs se tournent souvent vers les titulaires de BTS, moins « mobiles » que les ingénieurs. Toutefois, les titulaires d'un BTS « sec », c'est-à-dire sans autre formation ou expérience professionnelle complémentaire, sont rares dans la mesure où les employeurs recherchent des professionnels expérimentés (ayant au préalable travaillé sur deux ou trois cycles de cultures agricoles). Parallèlement, on observe une pénurie de candidats titulaires de BTS, notamment spécialisés dans la production horticole.

Source : ORM, Enquête qualitative, février 2020.

MÉTHODOLOGIE

1. LA CONJONCTURE DES FILIÈRES ÉCONOMIQUES

Neuf filières économiques

L'étude porte sur neuf filières économiques structurantes pour l'économie régionale et dynamiques sur la période récente. La définition de ces filières répond à deux objectifs : d'une part produire des travaux opérationnels pour les acteurs de la politique économique en région, d'autre part proposer des données conjoncturelles permettant une analyse en lien avec les évolutions récentes de l'économie régionale.

- Dans un souci d'opérationnalité, ces filières s'inspirent des filières stratégiques régionales qui structurent le Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internalisation (SRDEII) de la région, et ont donné lieu aux Opérations d'intérêt régional (OIR).
- Ces filières sont construites à partir d'un regroupement de secteurs d'activité (nomenclature NA), à un niveau de nomenclature suffisamment agrégé (NA 17) pour pouvoir disposer d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi au plan régional.

Le choix de se centrer sur des filières stratégiques d'un point de vue économique implique de ne pas couvrir l'ensemble de l'emploi en région. En effet, certains secteurs d'activité, comme l'administration publique, ne sont pas couverts par ces filières.

Les neuf filières ainsi constituées correspondent aux secteurs suivants :

1. Industrie et énergie :

- Cokéfaction et raffinage (C2)
- Fabrication de matériels de transport (C4)
- Fabrication d'autres produits industriels (C5)
- Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines (C3)
- Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution (DE)

2. Construction :

- Construction (FZ)

3. Commerce :

- Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (GZ)

4. Transport :

- Transport et entreposage (HZ)

5. Hébergement et restauration :

- Hébergement et restauration (IZ)

6. Information et communication :

- Information et communication (JZ)

7. Assurances, finance, immobilier :

- Activités financières et d'assurances (KZ)
- Activités immobilières (LZ)

8. Santé-social* :

- Activités pour la santé humaine (QA)
- Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement (QB)

9. Agriculture-agroalimentaire :

- Agriculture, sylviculture et pêche (AZ)
- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et produits à base de tabac (C1)

* Seule la filière « Santé-social » est basée sur un regroupement de secteurs plus fins (NA38), afin d'en exclure les champs de l'administration publique et de l'enseignement. De ce fait, ce niveau d'agrégation ne permet pas de disposer de l'ensemble des indicateurs conjoncturels relatifs à cette filière.



Définition et précaution

Une entreprise est en situation de **défaillance** ou de dépôt de bilan à partir du moment où une procédure de redressement judiciaire est ouverte à son encontre. Cette procédure intervient lorsqu'une entreprise est en état de cessation de paiement, c'est-à-dire qu'elle n'est plus en mesure de faire face à son passif exigible avec son actif disponible.

Attention !

Il ne faut pas confondre la notion de **défaillance** et la notion de **cessation**. Un jugement d'ouverture de procédure de défaillance (dépôt de bilan d'une entreprise inscrite dans le cadre d'une procédure judiciaire) ne se résout pas forcément par une liquidation. La notion de cessation correspond à l'arrêt total de l'activité économique d'une entreprise. Toutes les défaillances ne donnent pas des cessations. Toutes les cessations n'ont pas donné lieu à une défaillance.

Les indicateurs de la conjoncture

La conjoncture des filières économiques a été ici appréhendée sous l'angle de l'emploi. Des données de cadrage – données qualitatives issues de la littérature sur la conjoncture économique et données quantitatives – sont présentées pour chaque filière afin d'illustrer le degré de dynamisme ou de morosité économique de la filière concernée. Plusieurs indicateurs ont été collectés afin de constituer un faisceau d'indices permettant d'identifier des grandes tendances en matière d'embauches, de créations d'emplois dans les différentes filières en région. Il s'agit d'indicateurs régionalisés, permettant de mesurer des évolutions récentes (2015-2019) et basés sur une approche sectorielle, à un niveau d'agrégation suffisant pour le périmètre des filières établi dans l'étude.

- Évolution de l'emploi salarié entre le deuxième trimestre 2015 et le deuxième trimestre 2019 (intérimaires réaffecté au secteur employeur)

Sources : Insee (estimations d'emploi) ; Acoiss-Urssaf, Dares, Insee (estimations trimestrielles) – Données CVS.

- Évolution des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) entre le deuxième trimestre 2015 et le deuxième trimestre 2019

Source : Acoiss-Urssaf (DPAE) – Données brutes.

- Évolution du nombre d'intérimaires entre le deuxième trimestre 2015 et le deuxième trimestre 2019

Source : Dares (exploitation des DSN et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim) – Données CVS.

- Évolution des créations d'entreprises entre le deuxième trimestre 2015 et le deuxième trimestre 2019 (variations trimestrielles du cumul annuel)

Source : Insee (Répertoire des entreprises et des établissements, REE-Sirene) – Données brutes.
Champ : ensemble des activités marchandes hors agriculture.

- Évolution des défaillances d'entreprises entre le deuxième trimestre 2015 et le deuxième trimestre 2019 (variations trimestrielles du cumul annuel)

Source : Banque de France (Fichier bancaire des entreprises, Fiben) – Données brutes.

2. LES MÉTIERS « PORTEURS »

La notion de métier « porteur » a été définie à partir de la conjugaison de différents critères permettant d'identifier des tensions sur le marché du travail et des difficultés de recrutement :

- l'existence d'une ou plusieurs ROME en **tension conjoncturelle** au sein du métier ;
- l'expression de **difficultés de recrutement** importantes et en hausse par les employeurs ;
- la hausse du nombre de **projets de recrutement** ;
- une situation de **tension structurelle** sur le marché du travail régional ;
- l'identification d'enjeux par les **acteurs interrogés** et à partir de l'**expertise de l'ORM** sur ces métiers.

LA NOMENCLATURE DES FAMILLES PROFESSIONNELLES

À l'ORM, les « Familles professionnelles » (FAP) sont utilisées de manière privilégiée pour l'analyse des métiers. Pourquoi cette nomenclature ?

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

LE LIEN ENTRE LES FILIÈRES ET LES MÉTIERS

Un métier par définition peut s'exercer dans différents secteurs d'activité, c'est d'autant plus vrai pour les métiers les plus transversaux (on cite souvent l'exemple des métiers du secrétariat, c'est aussi vrai pour les métiers de la maintenance par exemple). Afin de simplifier la présentation des métiers dans l'étude, chaque métier a été « affecté » à une seule filière économique : **un métier apparaît ainsi dans la filière où il est le plus représenté en termes d'effectifs**, ce qui ne signifie pas qu'il ne soit pas présent dans d'autres filières. Ainsi, le métier de *Bouchers*, qui relève à 79 % du secteur du *Commerce*, est présenté dans la filière « Commerce », mais est aussi impacté par les enjeux de la filière « Agriculture-agroalimentaire ». De même, les *Techniciens médicaux et préparateurs* apparaissent dans la filière « Santé-social » mais une partie d'entre eux, notamment les *Préparateurs en pharmacie*, auraient pu apparaître dans la filière « Commerce », tout comme les *Pharmaciens*. De ce fait, certains métiers présentant des problématiques de tension ou des difficultés de recrutement ne sont pas présents ici car ils sont en premier lieu exercés dans les secteurs d'activité non compris dans les filières économiques étudiées (dans l'*Administration publique* par exemple).

Tension conjoncturelle et structurelle

Parler de **métiers en tension**, c'est évoquer un **déséquilibre entre offres et demandes d'emploi pour un métier donné**. Leur repérage repose traditionnellement sur le calcul du **ratio de tension**, résultat du rapport entre offres et demandes, issu des données collectées par Pôle emploi. Ainsi, un métier est dit en tension quand les offres d'emploi émises sur le marché du travail (OEE) sont supérieures aux demandes exprimées par les personnes cherchant à s'insérer (DEE), ou que l'écart entre les deux est faible.

Les métiers en **tension structurelle** présentent un déséquilibre entre offre et demande d'emploi qui dure dans le temps. En région, 54 métiers en tension structurelle ont été identifiés. Il s'agit des métiers qui présentent un ratio de tension (OEE/DEE) supérieur à un ratio de tension moyen sur

dix ans calculé tous métiers confondus. Parmi ces métiers, 21 ont été identifiés comme prioritaires pour conduire une démarche d'analyse. Ils ont ainsi fait l'objet de diagnostics approfondis par l'ORM, en partenariat avec les acteurs économiques et institutionnels, aboutissant à des enjeux et pistes opérationnelles pour les acteurs publics. Les résultats de ces diagnostics sont largement mobilisés dans le cadre de cette étude. (Il convient de préciser que, pour le calcul des tensions structurelles, certaines FAP parmi les 225 n'ont pas été prises en compte du fait de leur couverture insuffisante par les données de Pôle emploi, dont notamment les *Agriculteurs-éleveurs*, les *Artisans*, les *Dirigeants d'entreprise*, les *Patrons d'hôtels-café-restaurants* ou les *Médecins*).

La **notion de tension conjoncturelle** se rapporte ici à la méthode employée par la Direccte et Pôle emploi pour identifier les métiers (correspondant à la nomenclature ROME) ouvrant droit à la rémunération de fin de formation (R2F). Elle prend en compte deux indicateurs principaux : le ratio de tension et les difficultés de recrutement à partir de l'enquête Besoins de main-d'œuvre (BMO). Le ratio de tension est calculé ainsi :


$$\left(\frac{3}{4} \times \frac{\text{Offres d'emploi enregistrées (OEE)}}{\text{Demandes d'emploi enregistrées (DEE)}} \right) + \left(\frac{1}{4} \times \frac{\text{Offres d'emploi enregistrées (OEE)}}{\text{Demandes d'emploi en fin de mois (DEFM)}} \right)$$

Les offres d'emploi enregistrées (OEE) correspondent aux offres collectées par Pôle emploi et aux offres collectées par les partenaires privés de Pôle emploi.

À partir d'un volume d'offres sur la dernière année par métiers (ROME) suffisant (> 1/1 500 de l'ensemble des flux), un métier est considéré « en tension » si l'ensemble des conditions suivantes sont remplies :

- Tension (T) > 0,3
- Difficultés de recrutements (D) > 20 %
- T > 0,75 ou D > 60 %
- Saisonnalité BMO < à la moyenne du territoire considéré
- Part d'offres durables (> 6 mois) > à la moyenne du territoire considéré

Ces deux derniers seuils permettent de retenir les métiers les moins saisonniers et les moins précaires.



Par ailleurs, la méthode permet de prendre en compte diversité des situations départementales (un métier peut être en tension dans un territoire et pas à l'échelle régionale) en calculant ces indicateurs pour les six départements de la région.

Cette méthode a permis d'aboutir à une liste de 162 ROME en tension conjoncturelle ouvrant droit à la R2F. Il est toutefois important de préciser que cette liste de métiers a fait l'objet d'une concertation (Direccte, Pôle emploi, Coparef, ORM) et a été débattue au sein du Créfop au regard des priorités définies dans le cadre de la R2F. Pour rappel, celle-ci permet de pallier l'éviction des demandeurs d'emploi indemnisés de certaines formations longues (formations qualifiantes), en leur assurant le maintien d'un revenu de remplacement au-delà de la durée maximale de leurs droits à l'assurance-chômage.

Dans le cadre de cette étude, la liste des 162 métiers (ROME) en tension conjoncturelle a été croisée avec la nomenclature des FAP grâce à la table de passage élaborée par la Dares établissant les correspondances entre ROME-PCS-FAP. Ainsi, pour chacun des métiers identifiés comme porteurs sont mentionnées les fonctions ROME en tension conjoncturelle.

AVERTISSEMENT

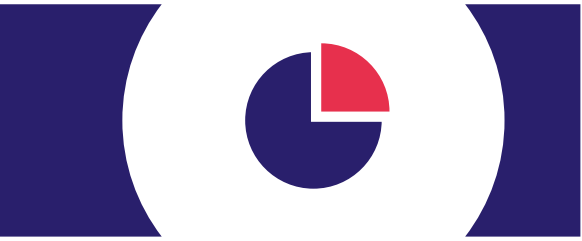
Depuis 2018, les données relatives au marché du travail par métiers (offre et demande d'emploi) ne sont pas disponibles en raison d'un incident de production. Par ailleurs, la méthodologie de calcul du ratio de tension fait l'objet d'une révision au sein de la Dares, ce qui interdit actuellement tout calcul. Pour ces raisons, le ratio de tension n'a pas pu être calculé pour l'année 2019.

Difficultés de recrutement

L'enquête BMO a également été mobilisée en tant qu'indicateur des difficultés de recrutement. Réalisée par Pôle emploi et le Crédoc, cette enquête mesure notamment les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir ainsi que les difficultés envisagées. Les projets de recrutement concernent des créations de poste ou des remplacements (y compris les temps partiel). Les établissements interrogés sont des établissements relevant du secteur privé ; des établissements de zéro salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des douze derniers mois ; des établissements du secteur agricole ; des établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...) et des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...). En revanche, l'enquête ne comprend ni les administrations de l'État (ministères...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...).

GLOSSAIRE

- **BMO** : Besoins de main-d'œuvre
- **BTS** : Brevet de technicien supérieur
- **Crefop** : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- **Dares** : Direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques
- **DEE** : Demandes d'emploi enregistrées
- **DEFM** : Demandeurs d'emploi en fin de mois
- **Direccte** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- **FAP** : Famille professionnelle
- **Insee** : Institut national de la statistique et des études économiques
- **NA** : Nomenclature d'activités
- **OIR** : Opération d'intérêt régional
- **Opcapiat** : Opérateur de compétences coopération agricole, agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires
- **OPCO** : Opérateurs de compétences
- **PCS** : Profession et catégorie socioprofessionnelle
- **POE** : Préparation opérationnelle à l'emploi
- **ROME** : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
- **R2F** : Rémunération de fin de formation
- **SRDEII** : Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation des entreprises
- **Urssaf** : Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'Allocations familiales



QUELS MÉTIERS PORTEURS DANS LES FILIÈRES ÉCONOMIQUES EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR ?

UNE APPROCHE CONJONCTURELLE DES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Quels sont les métiers porteurs dans les filières structurantes de l'économie régionale ? Dans quelle mesure ces métiers présentent-ils des difficultés de recrutement, et plus globalement des tensions sur le marché du travail ? Quels sont les grands enjeux qui sous-tendent ces tensions ? En répondant à ces questions à l'aune de l'observation du dynamisme économique des grandes filières régionales, cette publication vise à outiller l'ensemble des acteurs de l'emploi et de l'économie qui œuvrent à réduire les désajustements entre offre et demande d'emploi. Proposant une approche croisée entre filières économiques et métiers, une observation conjoncturelle sur la période récente, une conjugaison d'indicateurs multiples et une capitalisation de l'expertise déployée dans ce domaine par l'ORM, ainsi qu'un format synthétique basé sur des tableaux synoptiques, graphiques et encadrés, ce nouveau *Panorama* vise avant tout l'opérationnalité.



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