

Repérer et qualifier les besoins en compétences des entreprises

Les besoins immédiats : déjà compliqués à analyser

⇒ Les principaux acteurs sont les actuels OPCA pour les salariés et Pôle Emploi pour les recrutements

⇒ Les outils peuvent par la relation directe, des enquêtes type BMO

Les besoins prospectifs

⇒ Un outillage plus complexe de connaissance des besoins

Repérer et qualifier les besoins en compétences des entreprises

L'action de la Maison de l'Emploi de l'Est Var a évolué passant de la réaction à l'anticipation ...

... de la Gestion Prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences
à la Prospective des Métiers



LA GPTEC



Pour les entreprises

Identifier les écarts entre ressources disponibles sur un territoire et besoins RH à venir au regard des évolutions économiques



Pour les territoires

Anticiper les mutations économiques et les évolutions de l'emploi sur un espace déterminé et au regard des réactions des entreprises



Pour les individus

Renforcer la sécurisation de leur parcours professionnel en adaptant leurs formations aux besoins des entreprises



La Gestion Prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences

Agir, avec quels déclencheurs ?

Des contextes de déclenchement variables...

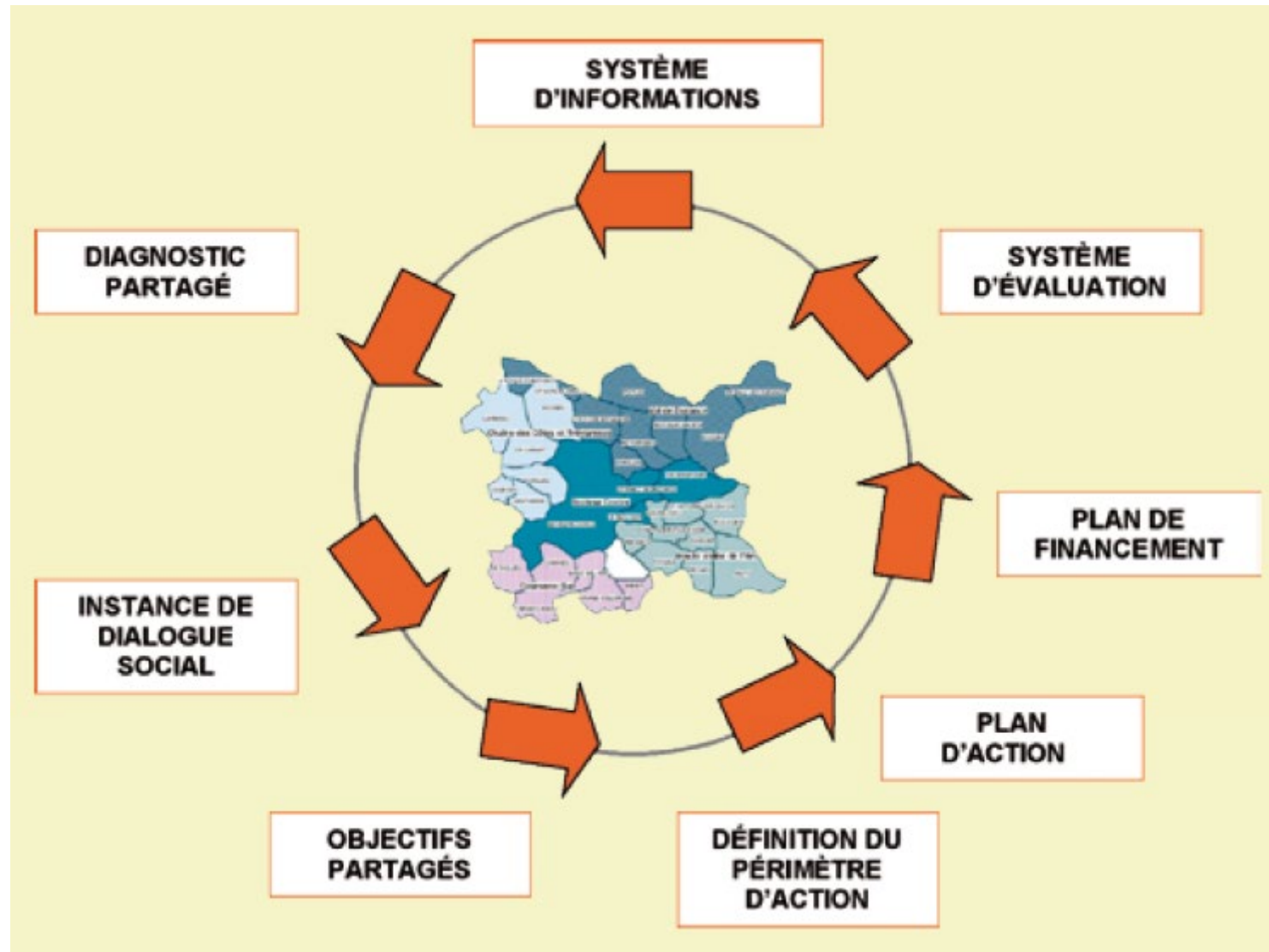
- Un contexte d'anticipation à froid ou de réaction à chaud
- Demande de filières ou **prise de conscience territoriale**

Un processus récurrent et nécessitant un porteur fédérateur

- Le déclenchement d'un processus récurrent
- Le besoin d'un **porteur légitime et crédible**

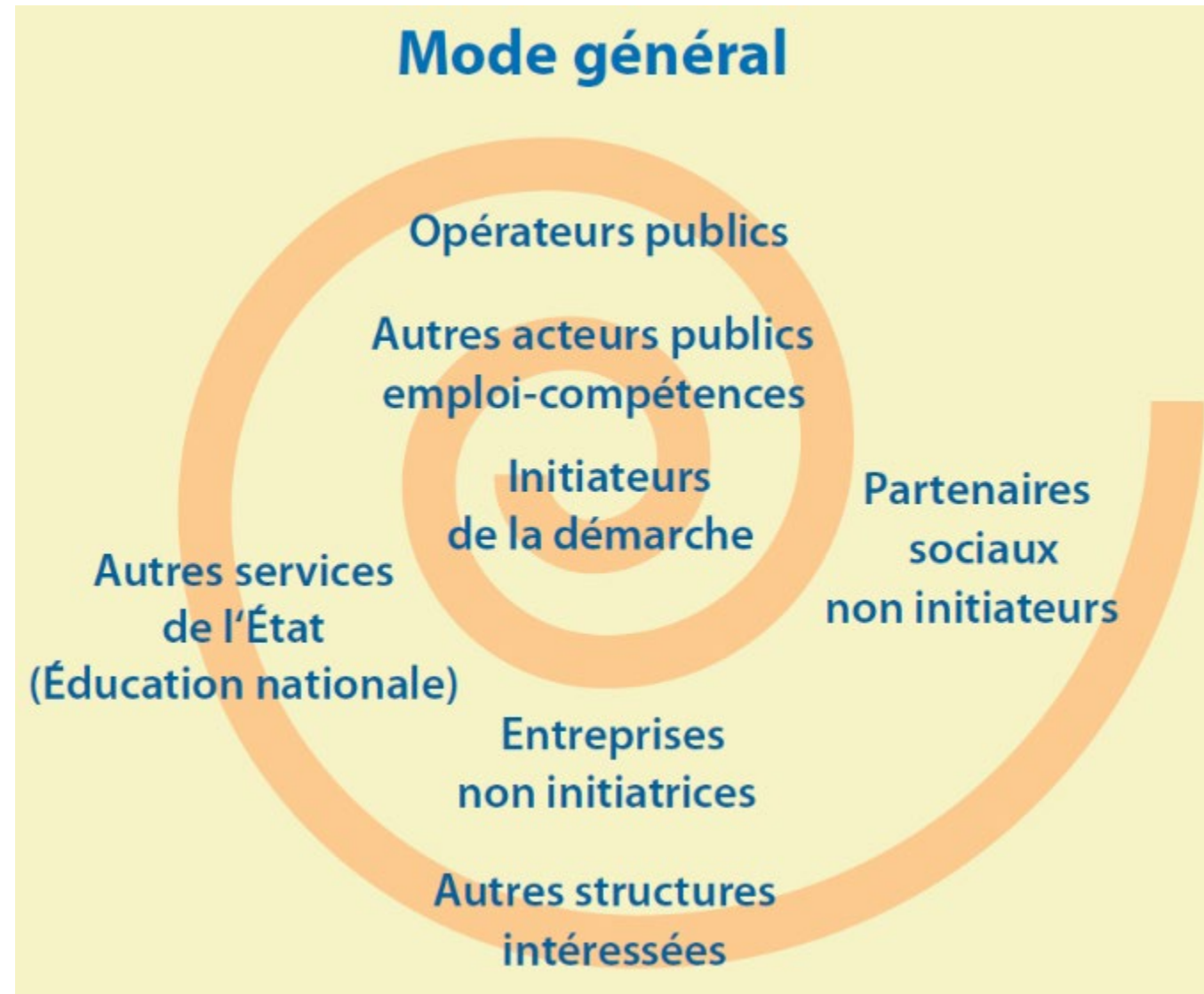
La GPTEC

e-C



La GPTEC : les acteurs

e-c



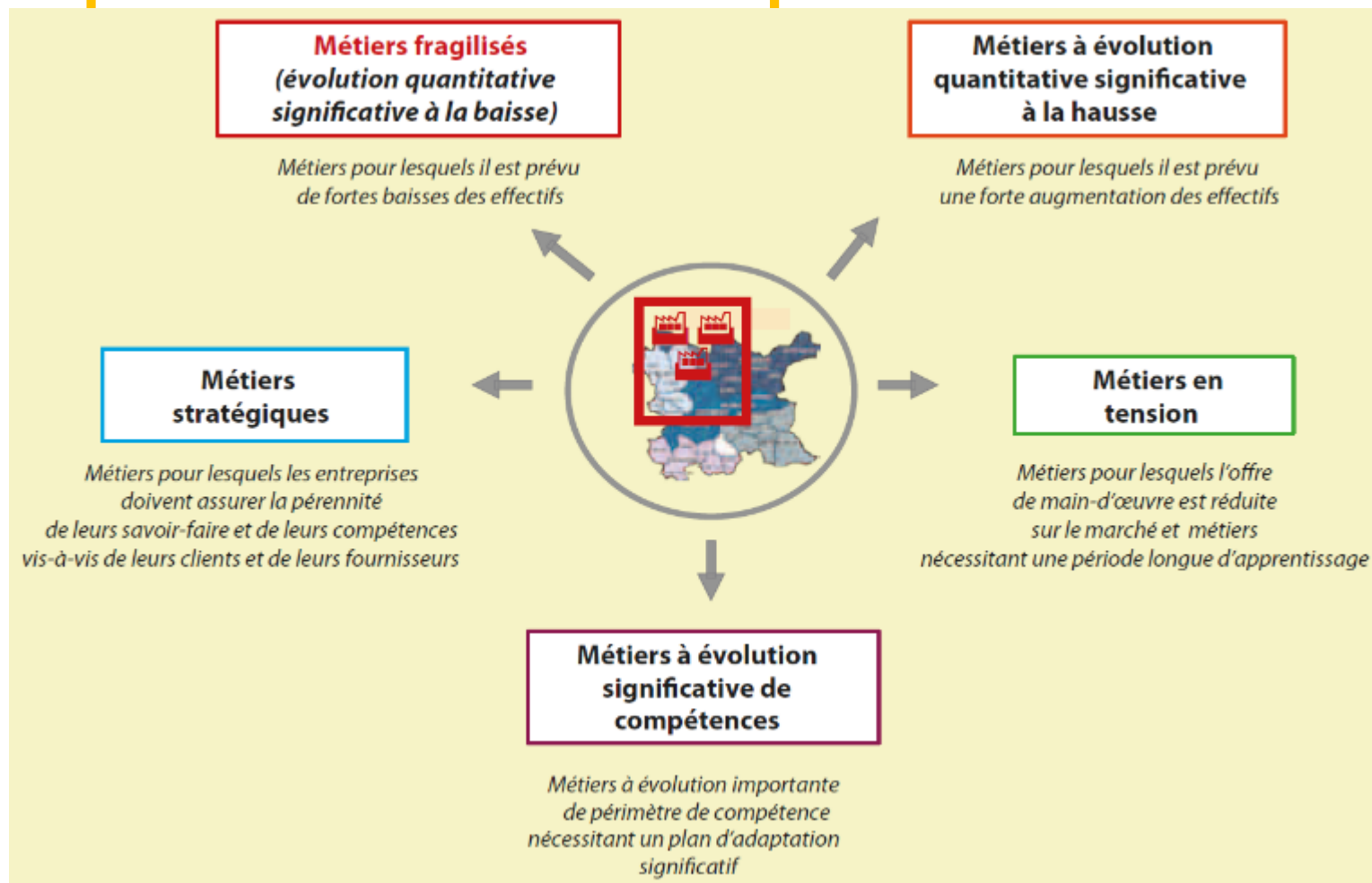
La Gestion Prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences

Agir, avec quels outils

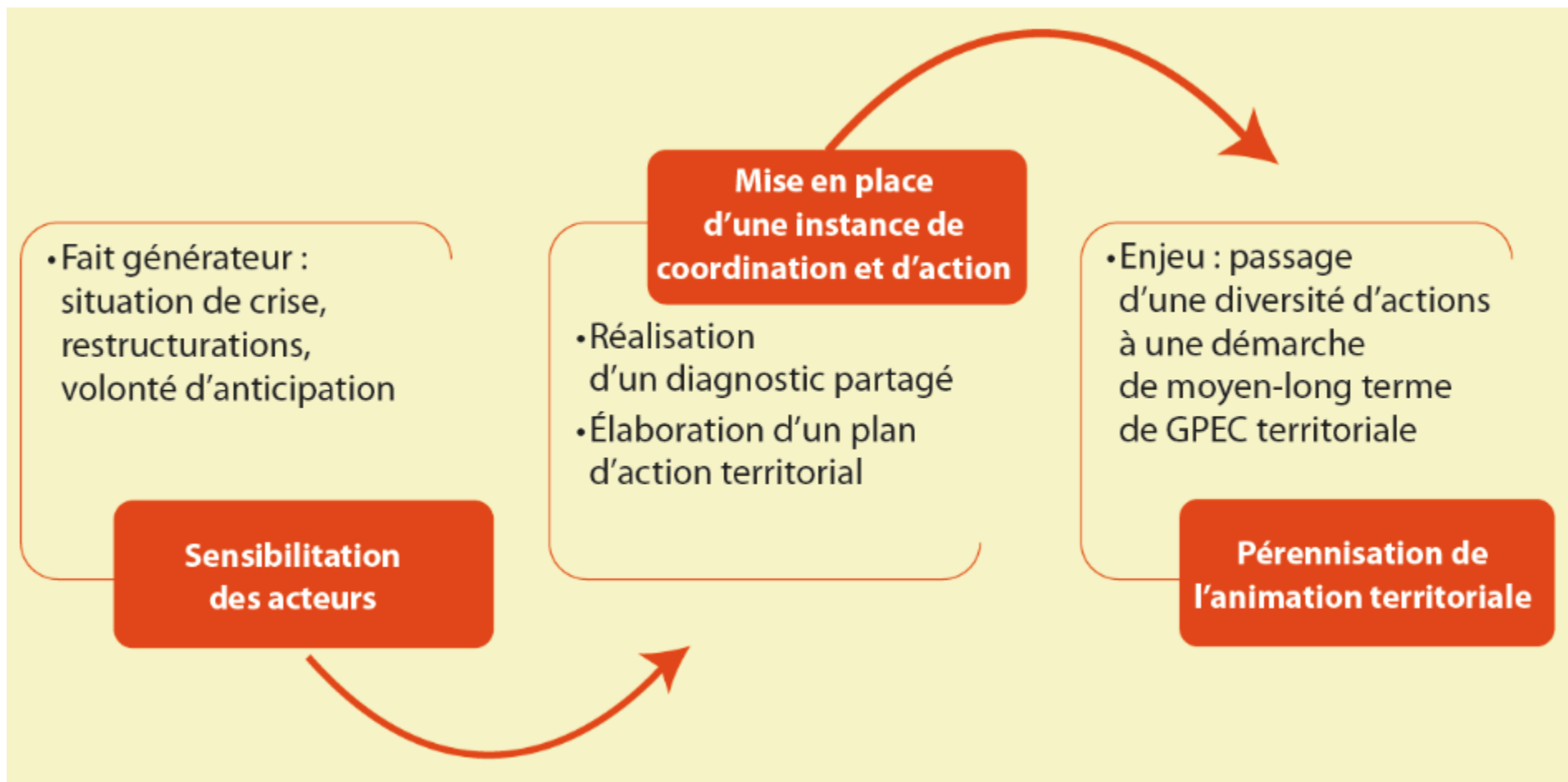
L'information comme outil primordial d'une GPEC territoriale réussie

- Rôle et contenu de l'information à obtenir
- Une information disponible pas toujours adaptée aux besoins
- Pour une utilisation optimale des informations disponibles
- Pour une mutualisation des informations au niveau territorial

La Gestion Prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences



La Gestion Prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences



L'expérience de la MDE Est Var

Des outils d'Observation territoriale :

- Diagnostic annuel
- La formation, outil pour l'emploi
- La Prospective des métiers

Des actions de GPECT

- En réaction sur les enjeux des diagnostic
- En anticipation sur la prospective des métiers



Éléments de méthode

Une prospective des métiers de l'Est Var

a pour ambition d'observer les évolutions des métiers au sein de la CAVEM et de la zone d'emploi Fréjus-Saint-Raphaël.

Elle permet de :

- disposer d'une meilleure connaissance des métiers
- se doter d'une méthodologie et d'un langage communs
- anticiper les évolutions liées aux scénarii les plus vraisemblables
- Repérer les enjeux sur les métiers et pouvoir zoomer sur l'un d'entre eux



Éléments de méthode

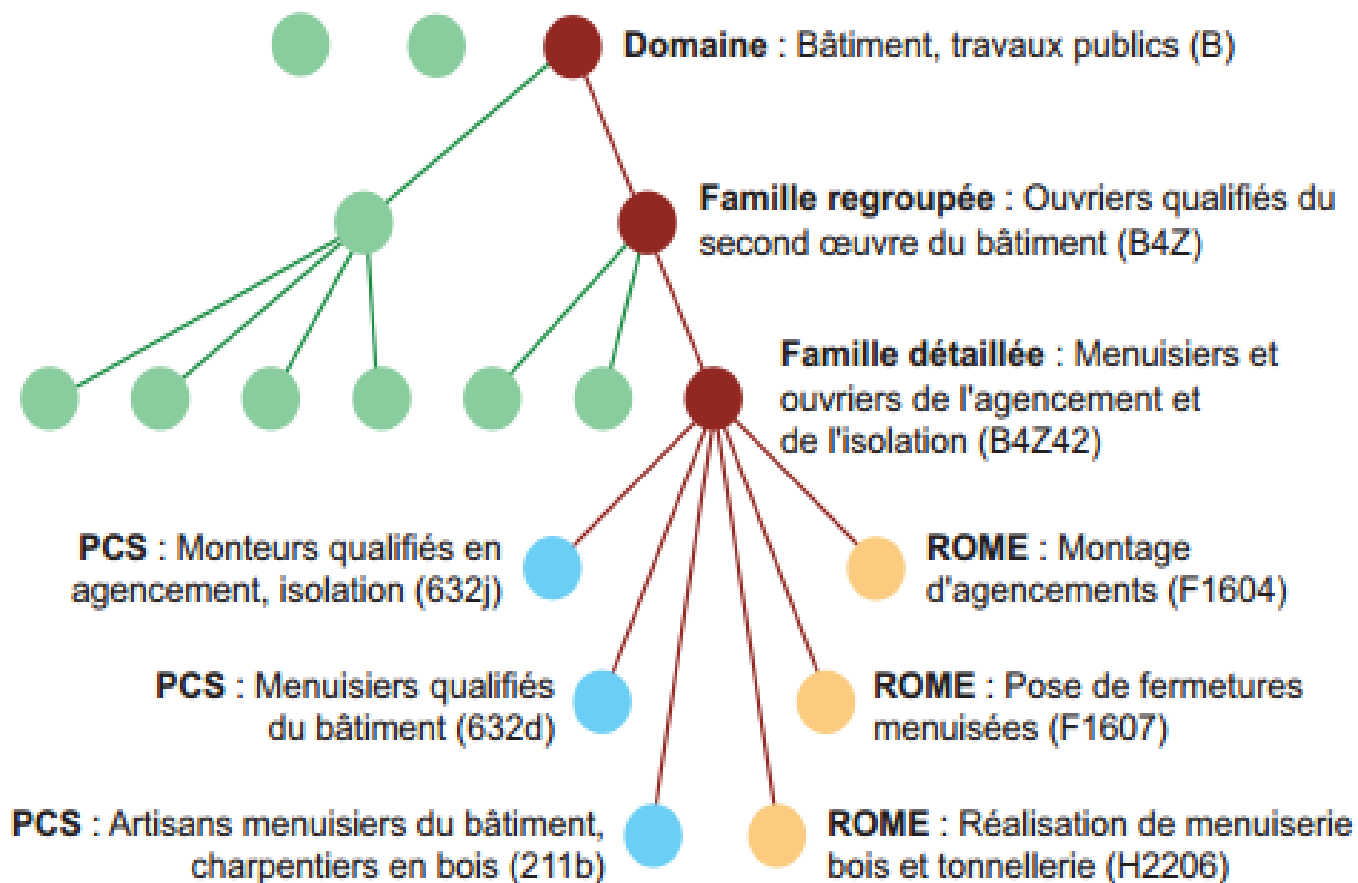
Ce travail est partagé aux différents acteurs économique-emploi-formation et a pour but de **participer à l'anticipation des mutations économiques** ainsi qu'au rapprochement entre offre et de demande d'emploi.

Il s'appuie sur de nombreuses sources statistiques dont les **nombreux départs en fin de carrière** dans les prochaines années ainsi que sur les perspectives de **dynamique de créations d'emplois** élaborées par la DARES.



Éléments de méthode

Disposer d'une **entrée métiers exploitable** commune à l'emploi, la demande d'emploi et la formation



Éléments de méthode





Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment



Quels emplois salariés ?

Dont :

- 220 Plombiers et chauffagistes qualifiés
- 186 Peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtements sur supports verticaux
- 168 Electriciens qualifiés de type artisanal (y c. bâtiment)
- 68 Menuisiers qualifiés du bâtiment

686 emplois

en 2013

Conditions d'emploi

CDI	72 %	++
Temps plein	92 %	+
Saisonnalité	6 %	--
Salaire médian en ETP	1 677€	=
moins de 25 ans	1 520€	+
plus de 50 ans	1 891€	+

Profil des personnes en emploi

Femmes	< 1 %	--
Jeunes (-de 25 ans)	18 %	=
Séniors (50 ans et +)	18 %	-



Quelle demande d'emploi ?

Durée d'inscription

38,7 % d'inscrits depuis plus de 12 mois
38 % pour ensemble des métiers

349 Demandeurs
en décembre 2015

En évolution

+ 5,4 %
entre 2014 et 2015

Vitesse d'insertion

pr moyenne tous métiers



Période de chômage répétées

pr moyenne tous métiers



Quelles offres déposées à Pôle Emploi ?

Difficultés de recrutement

pr moyenne tous métiers



162 offres
en 2015

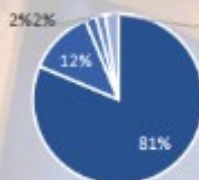
En évolution

+ 8 %
entre 2014 et 2015

Profil des offres déposées

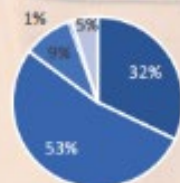
Contrats durables	28 %	-
Contrats temporaire	57 %	=
Contrats occasionnels	15 %	++
Emplois à temps plein	99 %	++
Contrats d'insertion	3 %	

Qui emploie ?



Construction
Activités de services administratifs et de soutien
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Autres

Qui embauche ?

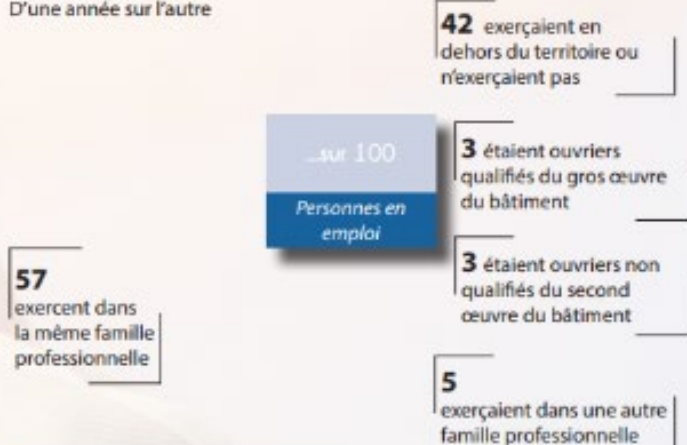




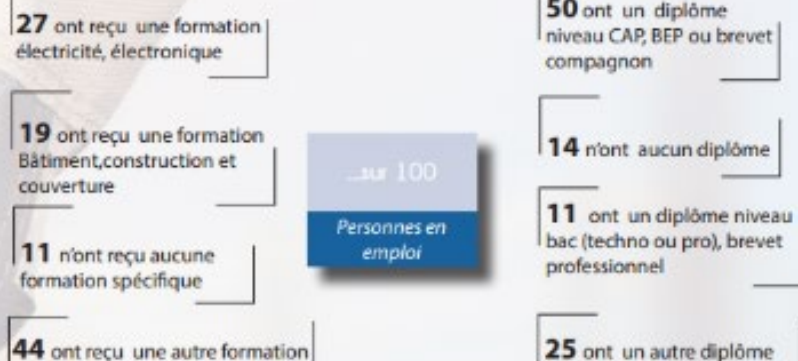
Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment

Quelle mobilité professionnelle ?

D'une année sur l'autre



Quelle formation suivie ?



Quels projets de recrutement ?

	Nombre de projets	Difficultés de recrutement	Saisonnalité
- Plombiers, chauffagistes	51	+	--
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	51	++	-
- Electriciens du bâtiment	35	++	-
- Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	43	-	=

Taux de retrait

28,2 % de la population en emploi dans la zone d'emploi partira en retraite d'ici 2020

590

Estimation de retrait sur la zone d'emploi

Perspectives de recrutement



Créations de postes

moyenne des métiers



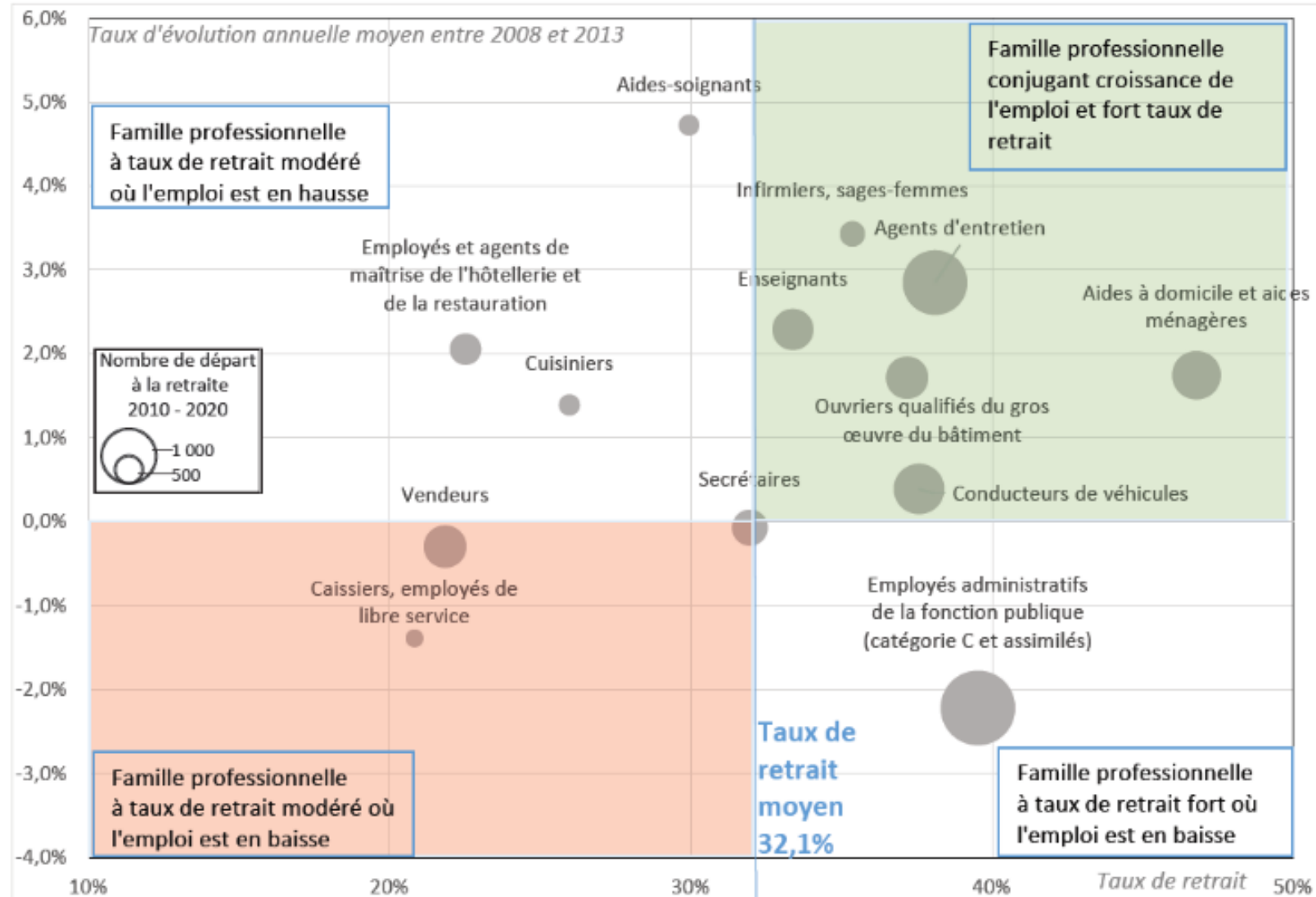
L'évolution de l'emploi dans les métiers du bâtiment et des travaux publics est largement portée par la dynamique du secteur du BTP, donc très sensible à la conjoncture.

La complexification des chantiers, les avancées technologiques et la recherche de qualité globale et « durable » de la construction devraient se traduire par une montée en compétence au sein des différents métiers du bâtiment mais aussi par des créations d'emplois d'ouvriers qualifiés.

D'autre part, la pénibilité physique engendre des départs en fin de carrière sont relativement précoces. Ces départs sont également plus importants pour les postes plus qualifiés où l'âge moyen est plus important.

GRAPHIQUE DE SYNTHÈSE DES FAMILLES PROFESSIONNELLES LES PLUS PRÉSENTES SUR LE TERRITOIRE

SOURCE : INSEE, DIRECCTE-PACA-ESE



15 % DES FAMILLES PROFESSIONNELLES CONCENTRENT 50 % DE L'EMPLOI DE LA CAVEM

SOURCE : INSEE DADS 2013 ⁽¹⁾

Familles professionnelles	Emplois salariés	Poids dans l'emploi	Spécificité* par rapport à la région	% des plus de 50 ans	% de femmes
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	2 830	7%	184	13%	57%
Vendeurs	2 696	6%	148	15%	68%
Cuisiniers	2 124	5%	182	13%	38%
Caissiers, employés de libre service	2 018	5%	162	13%	69%
Agents d'entretien	1 876	4%	72	24%	60%
Conducteurs de véhicules	1 640	4%	110	28%	12%
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	1 585	4%	103	32%	28%
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	1 315	3%	78	30%	78%
Employés administratifs d'entreprise	1 302	3%	90	16%	73%
Secrétaires	1 263	3%	115	27%	96%
Enseignants	1 238	3%	79	26%	67%
Employés de maison	1 030	2%	144	54%	82%

* Note de lecture : Pour la famille professionnelle Vendeur, la CAVEM compte 148 emplois salariés quand proportionnellement la région en compte 100.

Le secteur de l'Hôtellerie - Restauration

Fiche projet			
Description synthétique du projet	Il s'agit d'accompagner les entreprises du secteur de l'Hôtellerie et restauration dans une dynamique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, sur le territoire de l'Est Var.		
Actions programmées	1. Actions à destination directe des entreprises	2. Actions à destination des acteurs publics de l'emploi et du développement économique et potentiellement de l'ensemble de l'écosystème territorial	3. Actions à destination des demandeurs d'emploi et des salariés concernés par une mobilité professionnelle
	-Diagnostic auprès des hôteliers sous forme d'entretiens personnalisés -Organisation d'une réunion de présentation des dispositifs emploi/formation -Organisation d'un Forum Emploi -Mise en place d'actions spécifiques	-Diagnostic territorial partagé de l'emploi et des compétences dans le secteur de l'Hôtellerie restauration -Mise en réseau des acteurs de l'emploi, de la formation et des entreprises - Définition d'actions collectives découlant du diagnostic	-Enquête sous forme de questionnaires auprès des salariés -Organisation d'un Forum Emploi -Mise en place d'une semaine dédiée aux métiers de l'HRC
Objectifs généraux du projet	- Associer et coordonner les partenaires du territoire dans la démarche GPECT. - Améliorer la communication, la promotion et l'attractivité des métiers de l'Hôtellerie Restauration classique. - Contribuer à l'adaptation des compétences des publics (DE, salariés et chefs d'entreprise), à l'évolution des besoins d'une filière porteuse.		

Le secteur de l'Hôtellerie - Restauration

Un diagnostic partagé avec les entreprises :

12 interviews de directeur d'Hôtels 4 et 5 étoiles

Repérage des métiers en tension et analyse de la réponse formative existante

Une réponse formative au métier en tension de Réceptionniste

Nécessité **d'amender le Titre Professionnel** en « dopant » l'aspect numérique

Rencontre avec le Directeur Régional de l'AFPA et sollicitation des Ingénieurs en charge de l'évolution nationale des titre pro

Rendez-vous **AFPA** - professionnels le 6 avril dernier pour la réécriture du Titre

Un besoin d'élévation structurel du niveau de formation

Vers une école hôtelière : avis des professionnels et des acteurs de la formation



zoom sur l'économie du numérique

Un **diagnostic** partagé avec les entreprises :

326 entreprises dont 260 n'ont aucun salarié

10 métiers « cœur du numérique »

13 métiers « périphériques »

Une **réponse formative** au métier en tension de Développeur

Candidature au travers du CI Résine pour le titre professionnel Développeur Logiciel du label et financement Grande Ecole du Numérique

Amendement de la commande Formation de Pole Emploi avec le financement d'une AFC Titre Professionnel Développeur Web et Web mobile

Participation évènement / réseau

Intervention lors du Tour de France des **Interconnectés** à Saint-Raphaël le 13 septembre pour la table Ronde **Focus** : Transformation des entreprises, nouveaux métiers et services

Matinale Comment repérer et qualifier les besoins en compétences des entreprises ? 7 décembre 2018 Marseille



zoom sur l'économie du numérique

Un **diagnostic** partagé avec les entreprises :

326 entreprises dont 260 n'ont aucun salarié

10 métiers « cœur du numérique »

13 métiers « périphériques »

Une **réponse formative** au métier en tension de Développeur

Candidature au travers du CI Résine pour le titre professionnel Développeur Logiciel du label et financement Grande Ecole du Numérique

Amendement de la commande Formation de Pole Emploi avec le financement d'une AFC Titre Professionnel Développeur Web et Web mobile

Participation évènement / réseau

Intervention lors du Tour de France des **Interconnectés** à Saint-Raphaël le 13 septembre pour la table Ronde **Focus** : Transformation des entreprises, nouveaux métiers et services

Matinale Comment repérer et qualifier les besoins en compétences des entreprises ? 7 décembre 2018 Marseille