

# MÉTIERS

## 2030

Carif-Oref PACA

## QUELLES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT D'ICI 2030 ?

15 novembre 2023

**Cécile JOLLY**

Département Travail-Emploi-Compétences  
France Stratégie

**Pascale ROUAUD**

Direction régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur  
INSEE PACA

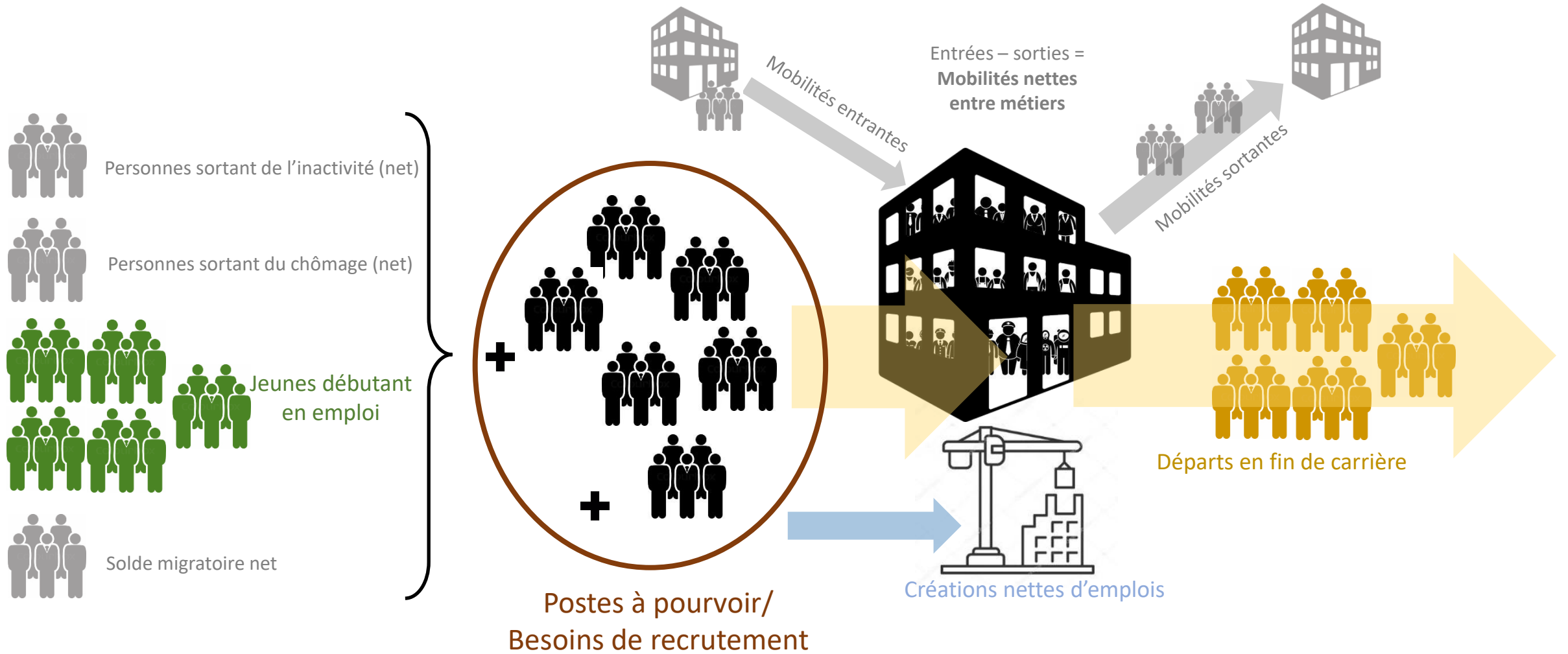
**Pauline GAY-FRAGNEAUD**

Chargée d'études  
Carif-Oref PACA

# UN EXERCICE DE PROSPECTIVE QUANTIFIÉ ET CONCERTÉ

- **Les métiers en 2030** : quatrième exercice de prospective (après *Les métiers en 2010, 2015, 2022*) publié en mars 2022
  - Un **panorama chiffré** des perspectives de recrutement par métiers à horizon de 10 ans
  - Un exercice largement **concerté** : mobilisation d'un Comité d'orientation réunissant des représentants de branche, des administrations, des partenaires sociaux, en particulier les observatoires régionaux emploi-formation (CARIF-OREF) ;
  - Un **outil d'aide à la décision** à destination des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, des entreprises et des citoyens
- Pour la première fois, une **déclinaison régionale** de cet exercice national
  - Régionalisation du **scénario de référence**
  - **Les outre-mer** n'ont pu être intégrés dans cette **déclinaison régionale**, les données rétrospectives étant trop limitées pour assurer la **robustesse des résultats**
  - Régionalisation du **scénario bas carbone pour les métiers du bâtiment**

# BESOINS DE RECRUTEMENT ET RESSOURCES EN MAIN D'ŒUVRE AU NIVEAU NATIONAL



---

## PRINCIPAUX RÉSULTATS NATIONAUX

---

MÉTIER S  
2030

---

# DES SCÉNARIOS ALTERNATIFS POUR TENIR COMPTE DES INCERTITUDES

## RÉFÉRENCE

**Télétravail modéré  
A mesures climat existantes**

**1 million d'emplois créés entre  
2019 et 2030 dont :**

- **+1,8 million chez les diplômés  
du supérieur**
- **-800 000 chez les non-  
diplômés du supérieur**

## BAS CARBONE

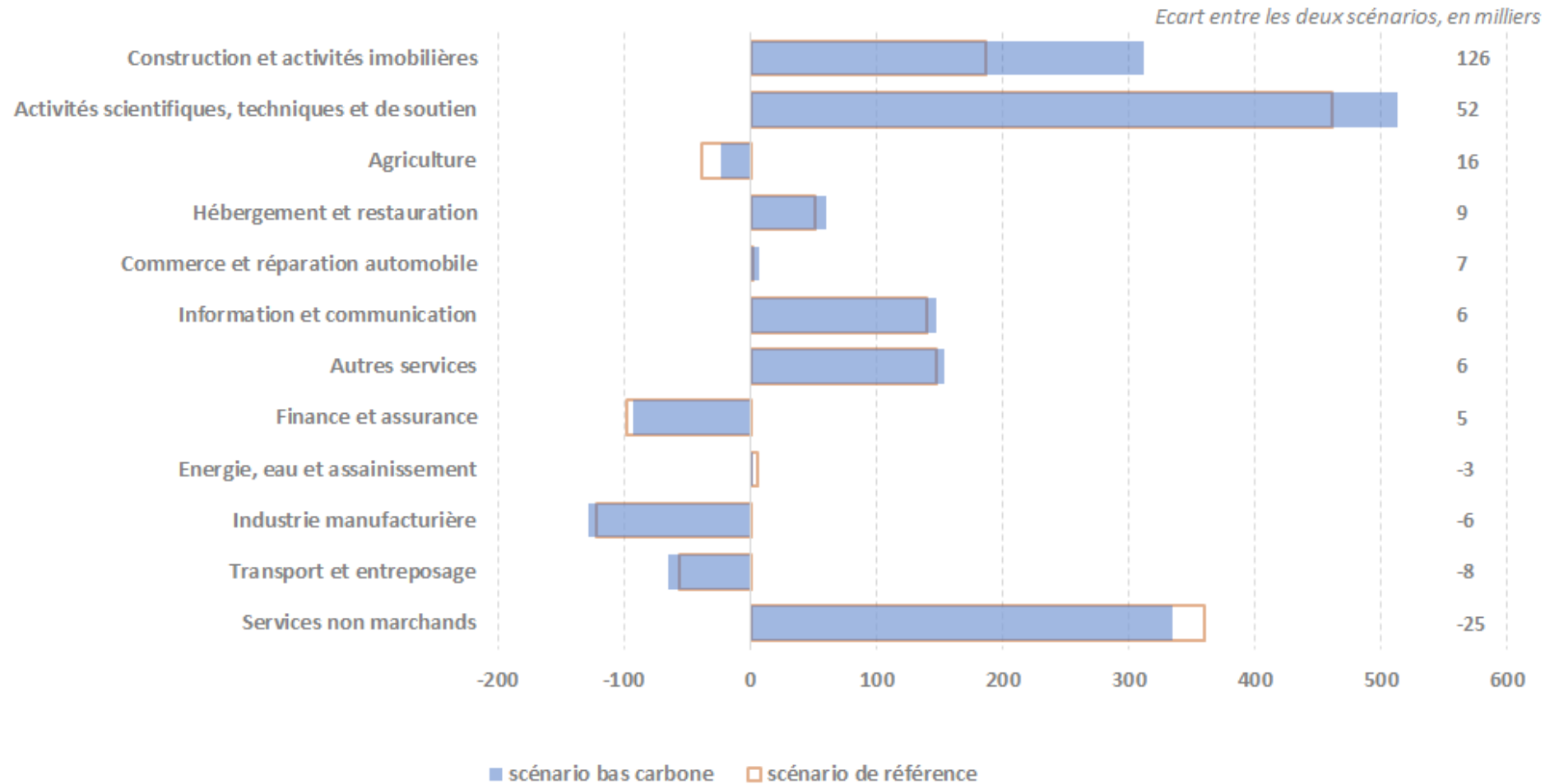
**Télétravail modéré  
Atteinte des objectifs de la  
SNBC en 2030 (Stratégie nationale  
bas carbone)**

**+ 200 000 emplois par rapport au  
scénario de référence :**

**Scénario favorable à la construction  
(+ 120 000 emplois) et aux services  
aux entreprises**

# LA CONSTRUCTION, LES ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES-TECHNIQUES ET L'AGRICULTURE BÉNÉFICIENT DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

## CRÉATIONS SECTORIELLES D'EMPLOIS DANS LES SCÉNARIOS DE RÉFÉRENCE ET BAS CARBONE



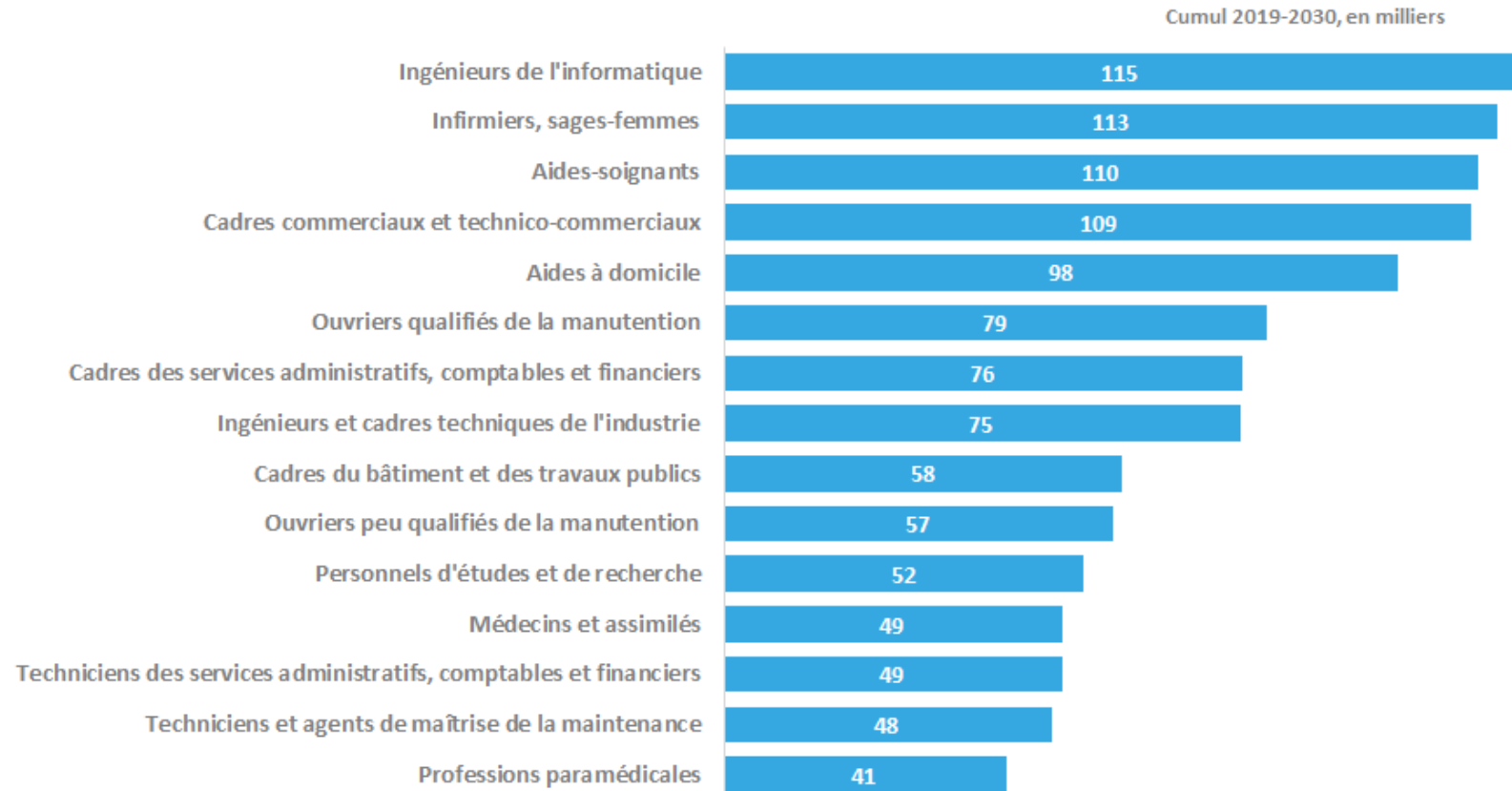
# LES INGÉNIEURS ET CADRES DU PRIVÉ ET LES MÉTIERS DU « CARE » SERAIENT LES PLUS DYNAMIQUES D'ICI 2030

## MÉTIERS AVEC LE PLUS DE CRÉATIONS D'EMPLOIS DANS LE SCÉNARIO DE RÉFÉRENCE

Même hiérarchie des métiers porteurs dans le scénario bas carbone

- ✓ Besoins structurels d'aide et de soin (vieillesse)
- ✓ Informatique et logistique (e-commerce et numérisation)
- ✓ Gestion des entreprises

Mais des métiers qui bénéficient de la transition écologique (slide suivante)



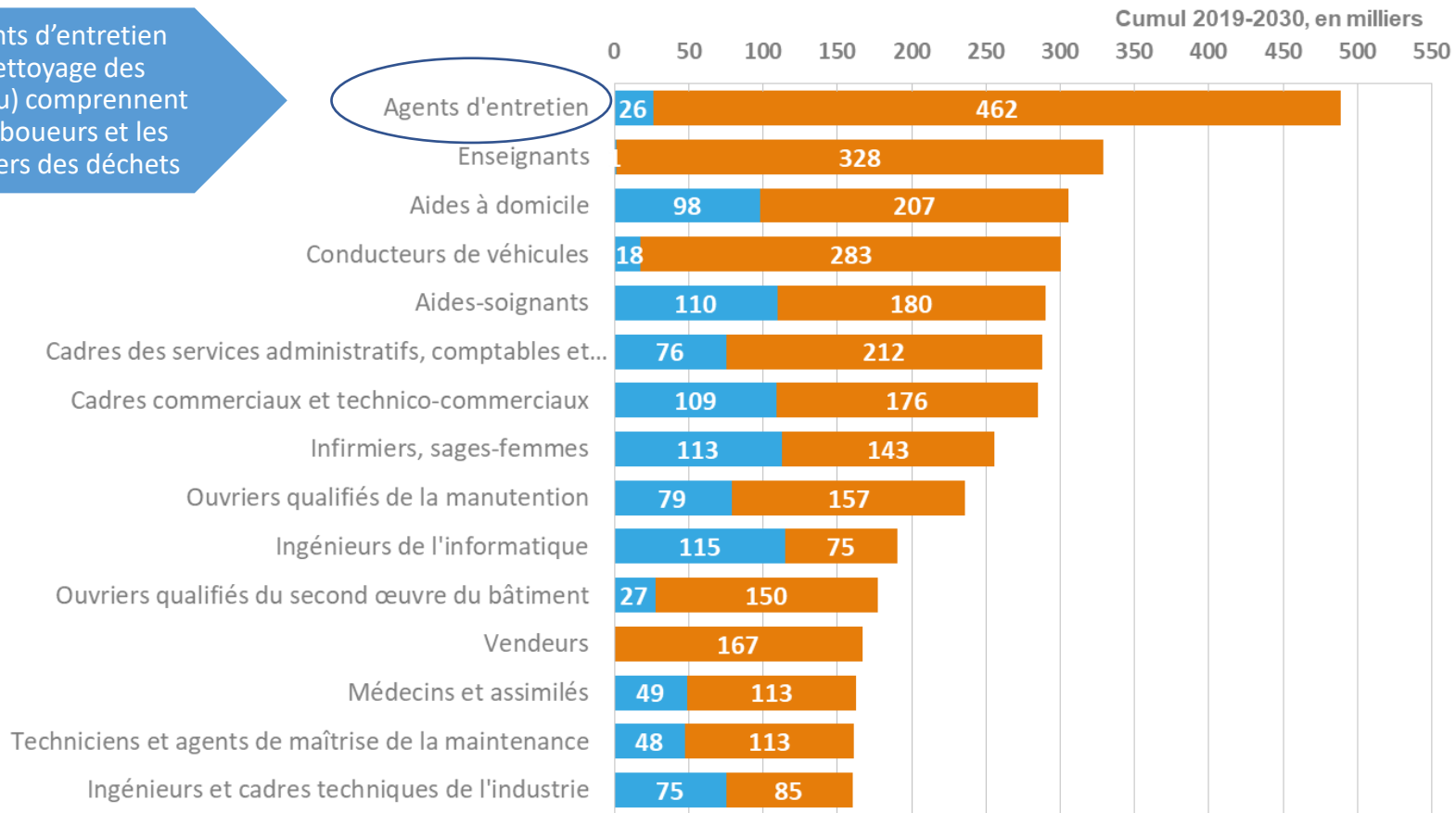
# LES MÉTIERS DU BÂTIMENT BÉNÉFICIERAIENT LE PLUS DU SCÉNARIO BAS CARBONE





# D'ICI 2030, 800 000 POSTES À POURVOIR PAR AN DU FAIT DES DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE ET DU DYNAMISME DE L'EMPLOI

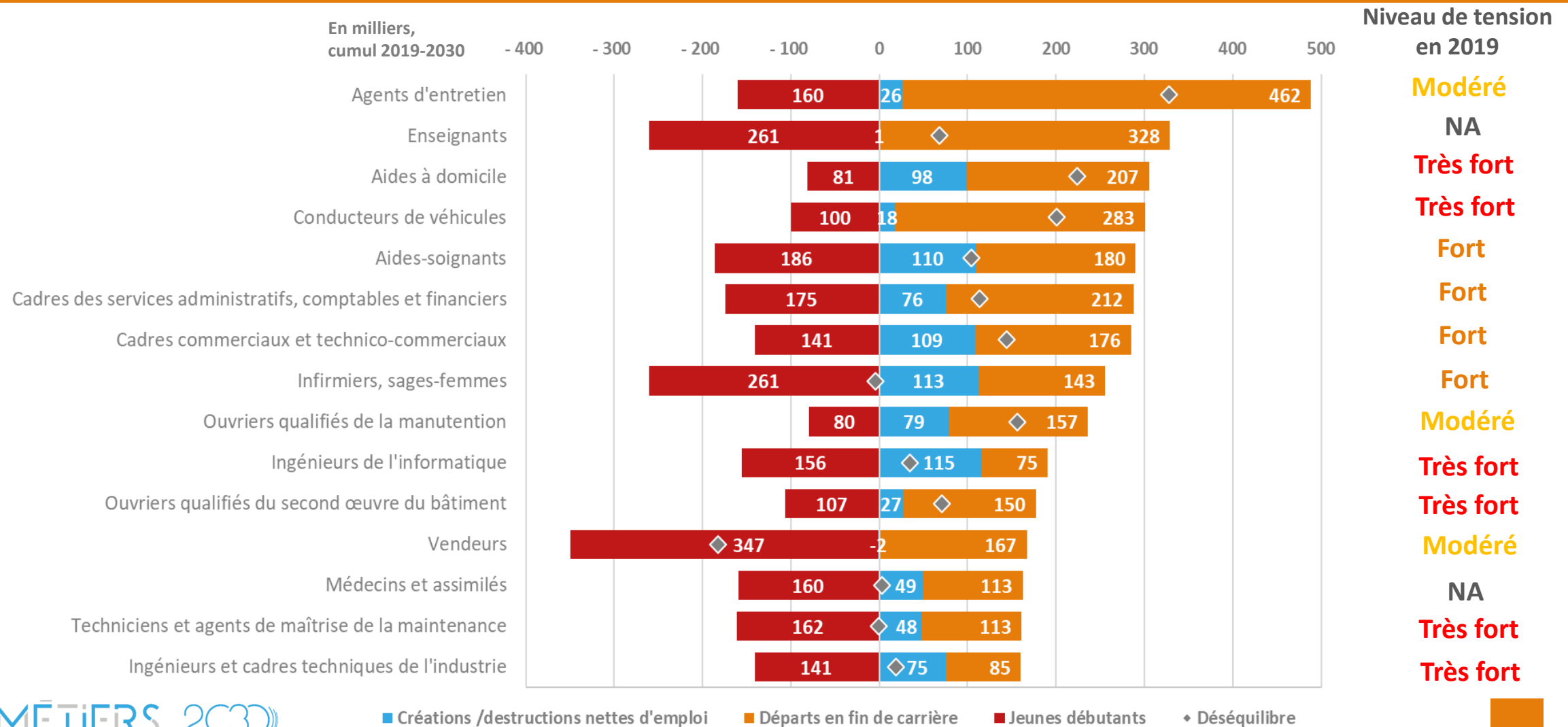
Agents d'entretien (nettoyage des bureaux) comprennent les éboueurs et les ouvriers des déchets



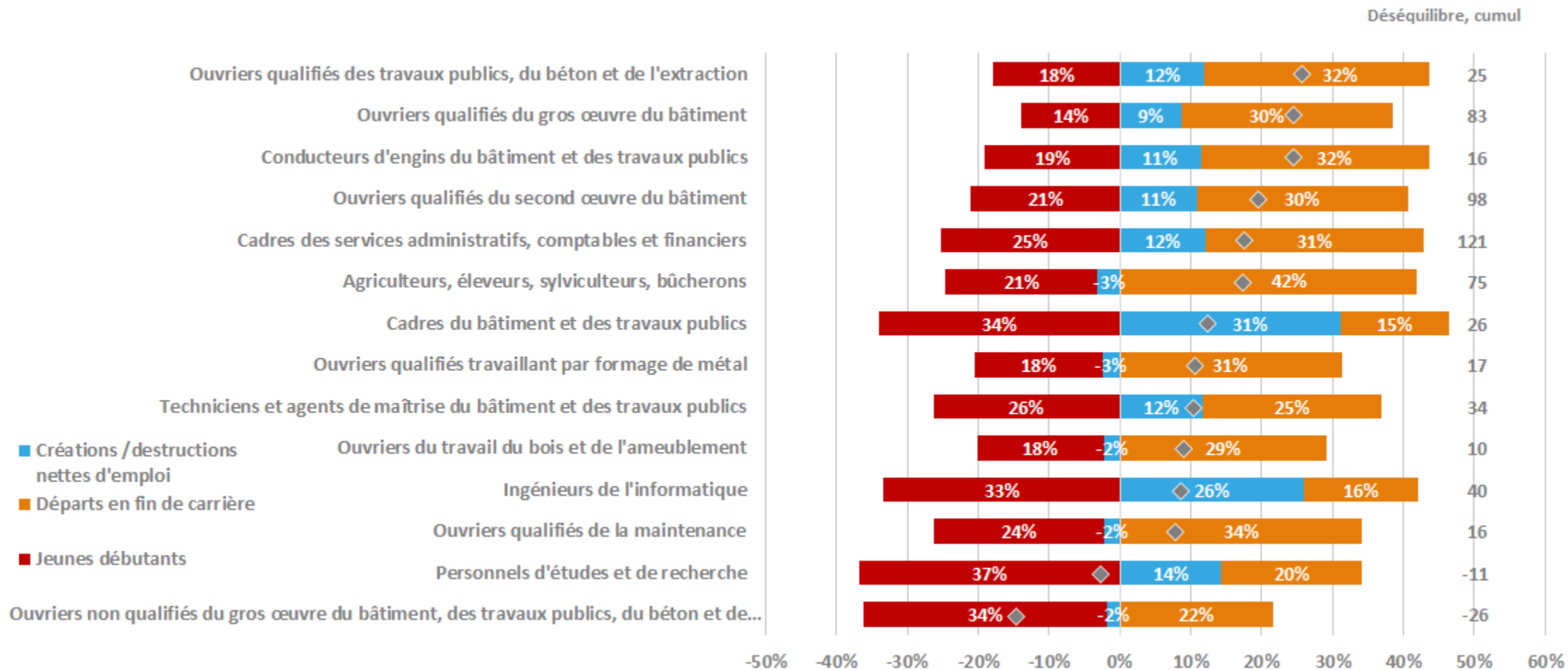
## MÉTIERS AVEC LE PLUS DE POSTES À POURVOIR DANS LE SCÉNARIO DE RÉFÉRENCE

Même hiérarchie des métiers à forts besoins de recrutement dans le scénario bas carbone

# DES DÉSÉQUILIBRES ÉLEVÉS DANS LA PLUPART DES MÉTIERS À FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT



# DES DÉSÉQUILIBRES ÉLEVÉS DANS LA PLUPART DES MÉTIERS QUI BÉNÉFICIENT DU SCÉNARIO BAS CARBONE



# DES DÉSÉQUILIBRES POTENTIELS QUI POURRAIENT RENFORCER OU ATTÉNUER LES DIFFICULTÉS ACTUELLES DE RECRUTEMENT

## Des tensions qui pourraient s'accroître

Aides à domicile  
Techniciens des industries mécaniques  
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment

## Des tensions qui pourraient se réduire

Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration  
Techniciens de la banque et des assurances  
Employés de la comptabilité

## Des tensions qui pourraient apparaître

Ouvriers qualifiés de la manutention  
Agents d'entretien  
Ouvriers du textile et du cuir

## Des tensions qui pourraient se maintenir

Infirmiers, sage-femmes  
Ingénieurs informatiques  
Ouvriers qualifiés de la maintenance  
Bouchers, charcutiers, boulangers

---

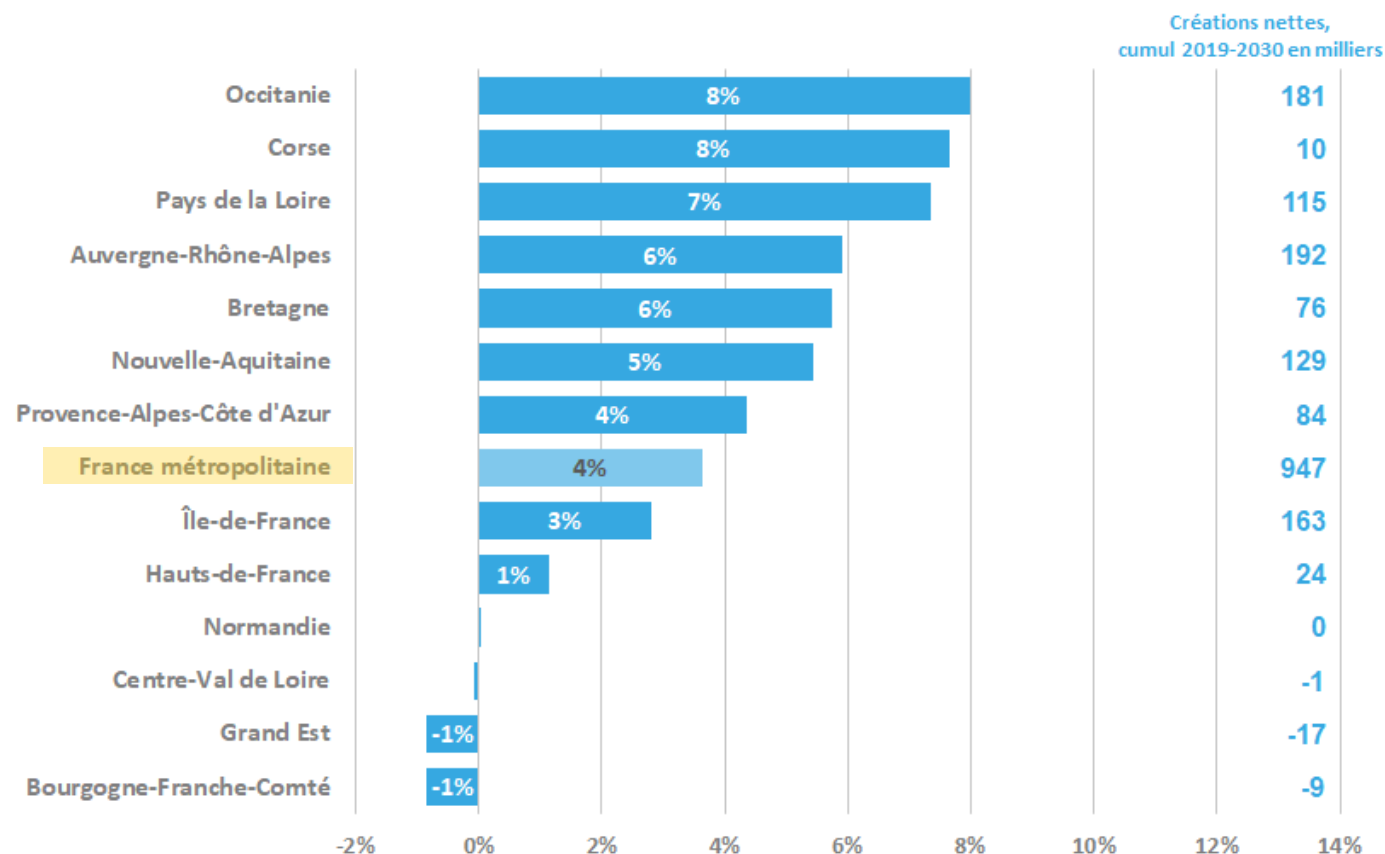
# LA RÉGIONALISATION DES PROJECTIONS NATIONALES

---

MÉTIERS  
2030

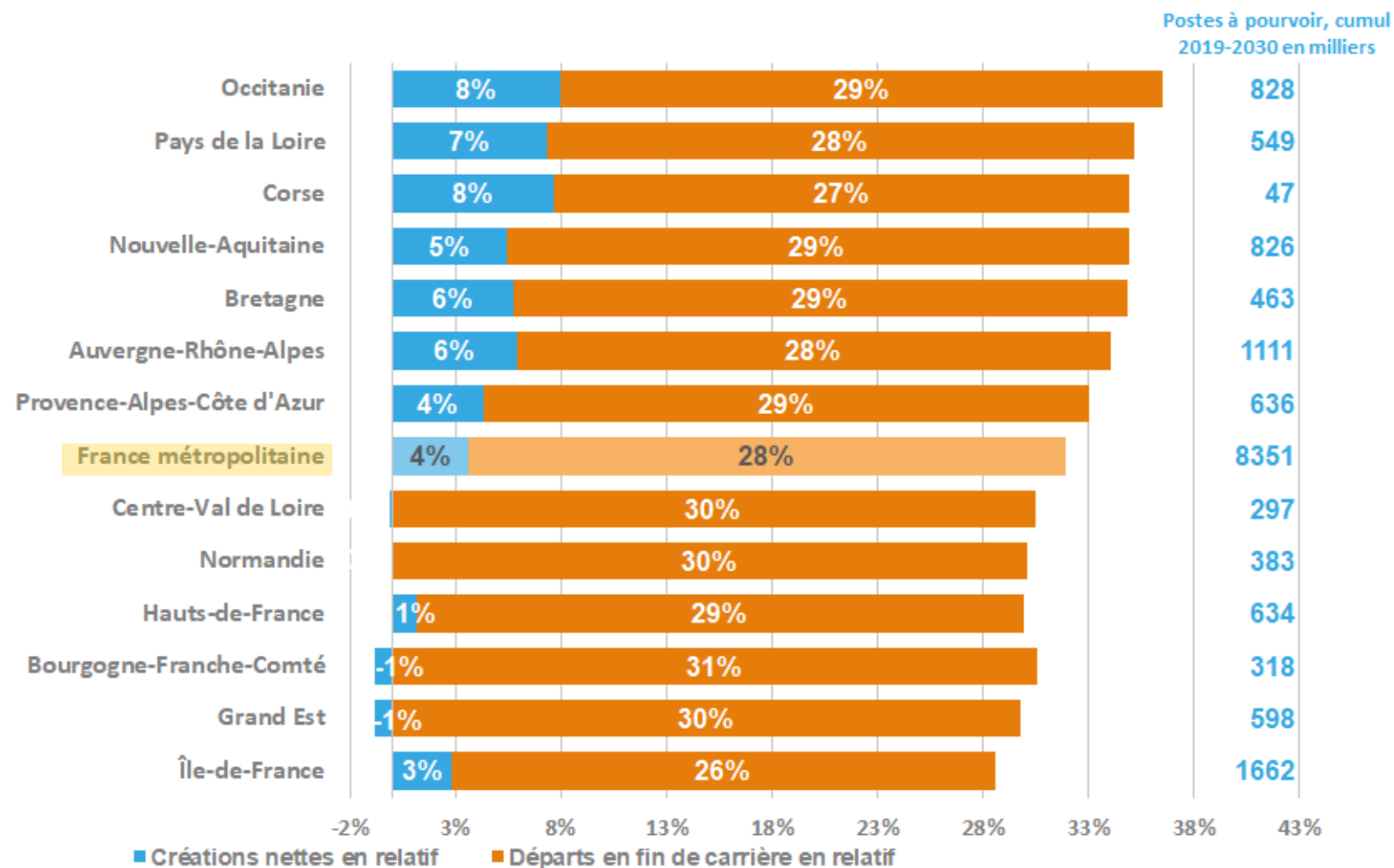
# UNE DYNAMIQUE D'EMPLOI QUI CONTINUERAIT DE BÉNÉFICIER AUX RÉGIONS DE L'OUEST ET DU SUD

## CRÉATIONS NETTES (2019-2030) RAPPORTÉES À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION



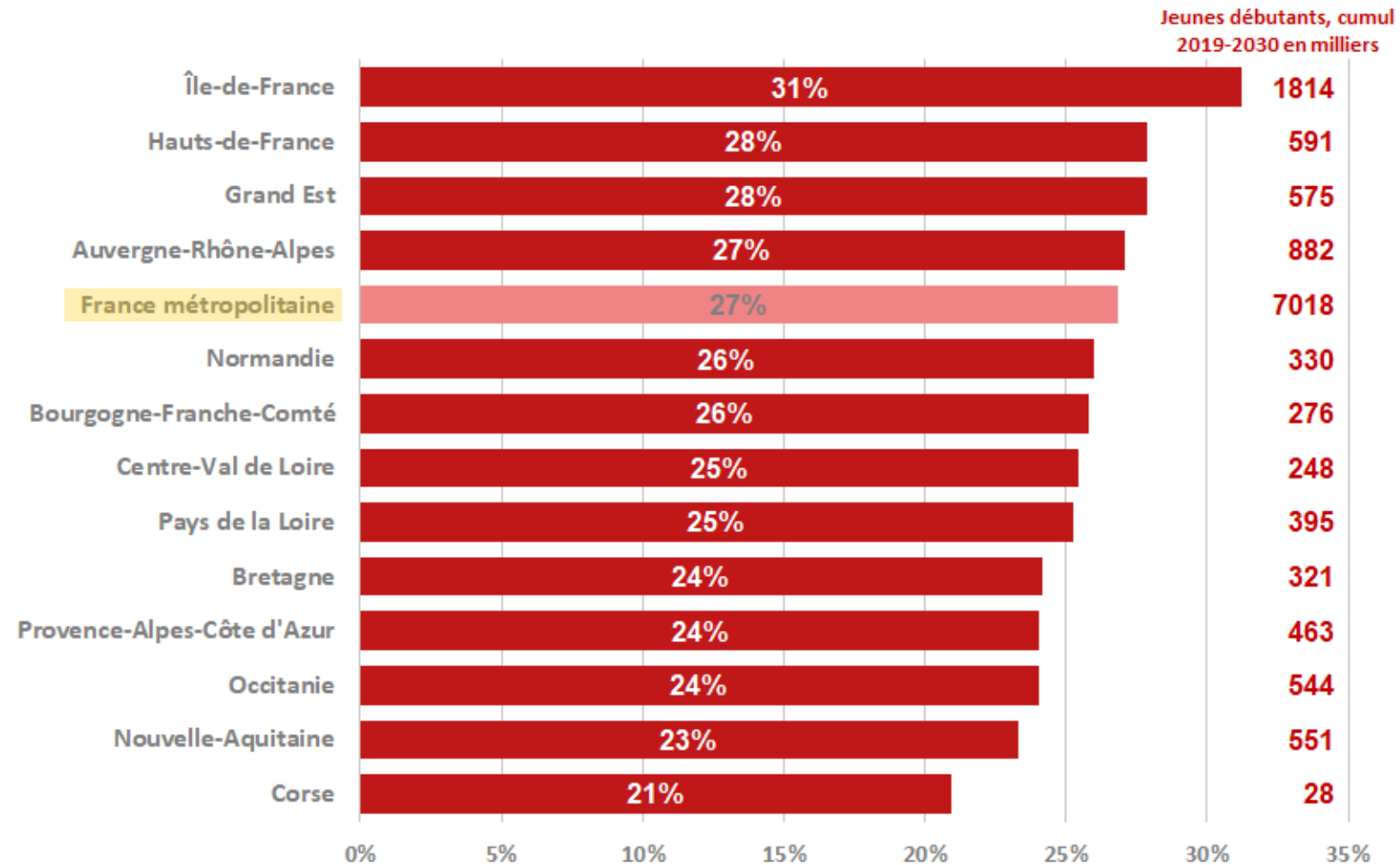
# D'IMPORTANTES POSTES À POURVOIR LIÉS AUX DÉPARTS DES SENIORS

## POSTES À POURVOIR (2019-2030) RAPPORTÉS À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION



# L'ÎLE-DE-FRANCE RESTERAIT LA RÉGION LA PLUS ATTRACTIVE POUR LES JEUNES DÉBUTANTS

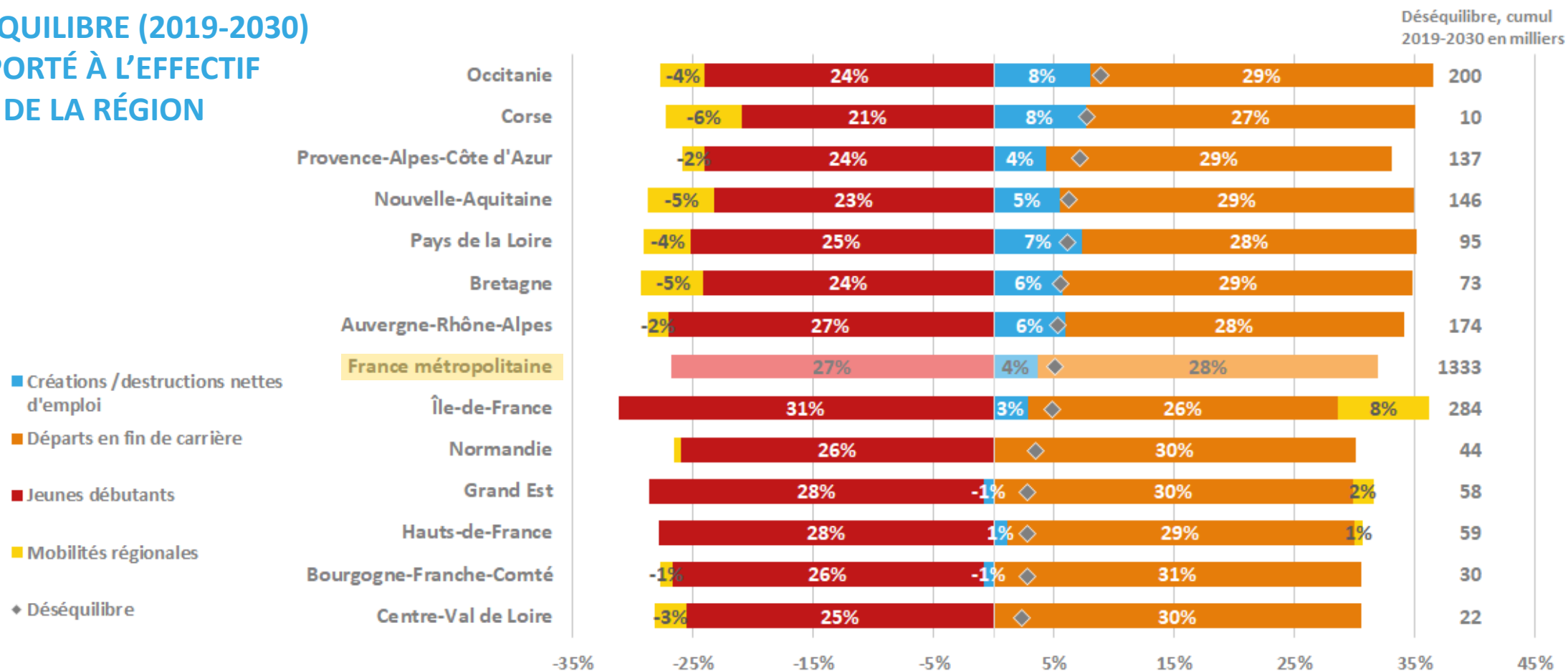
JEUNES DÉBUTANTS (2019-2030) RAPPORTÉS À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION





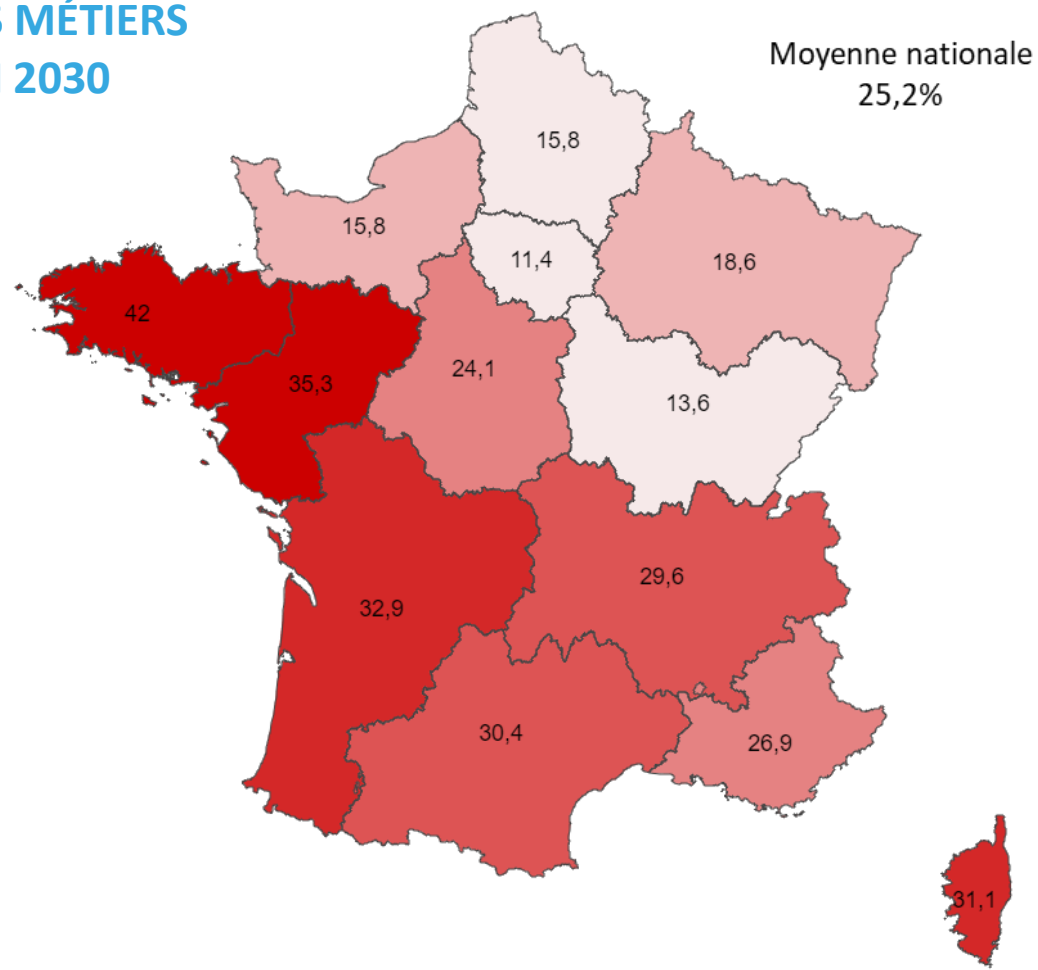
# DES DÉSÉQUILIBRES POTENTIELS ÉLEVÉS DANS LES RÉGIONS CÔTIÈRES DE LA FAÇADE ATLANTIQUE JUSQU'AU BASSIN MÉDITERRANÉEN

## DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) RAPPORTÉ À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION



# LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT S'ACCENTUERAIENT DANS LES MÉTIERS DES RÉGIONS DU SUD ET DE L'OUEST

PART (EN %) DES EMPLOIS EXERCÉS DANS DES MÉTIERS  
DONT LES TENSIONS S'ACCENTUERAIENT D'ICI 2030



---

## FOCUS MÉTIERS

---

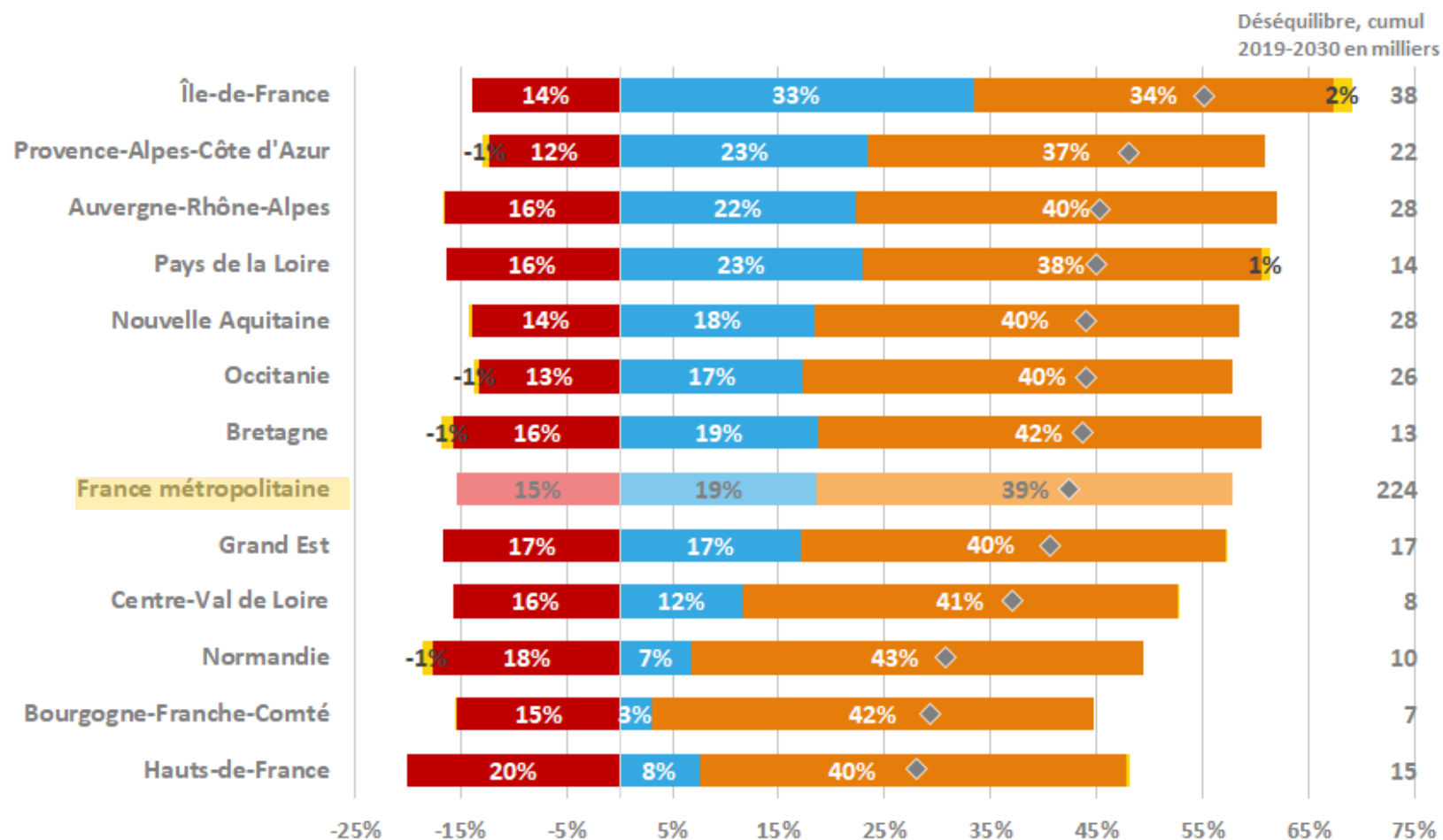
MÉTIER  
2030

---

# AIDES À DOMICILE

## DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) RAPPORTÉ À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION

- Créations /destructions nettes d'emploi
- Départs en fin de carrière
- Jeunes débutants
- Mobilités régionales
- ◆ Déséquilibre



Niveau de  
déséquilibre en 2019

Très fort

Très fort

Très fort

Très fort

Très fort

Très fort

Très fort

Très fort

Très fort

Très fort

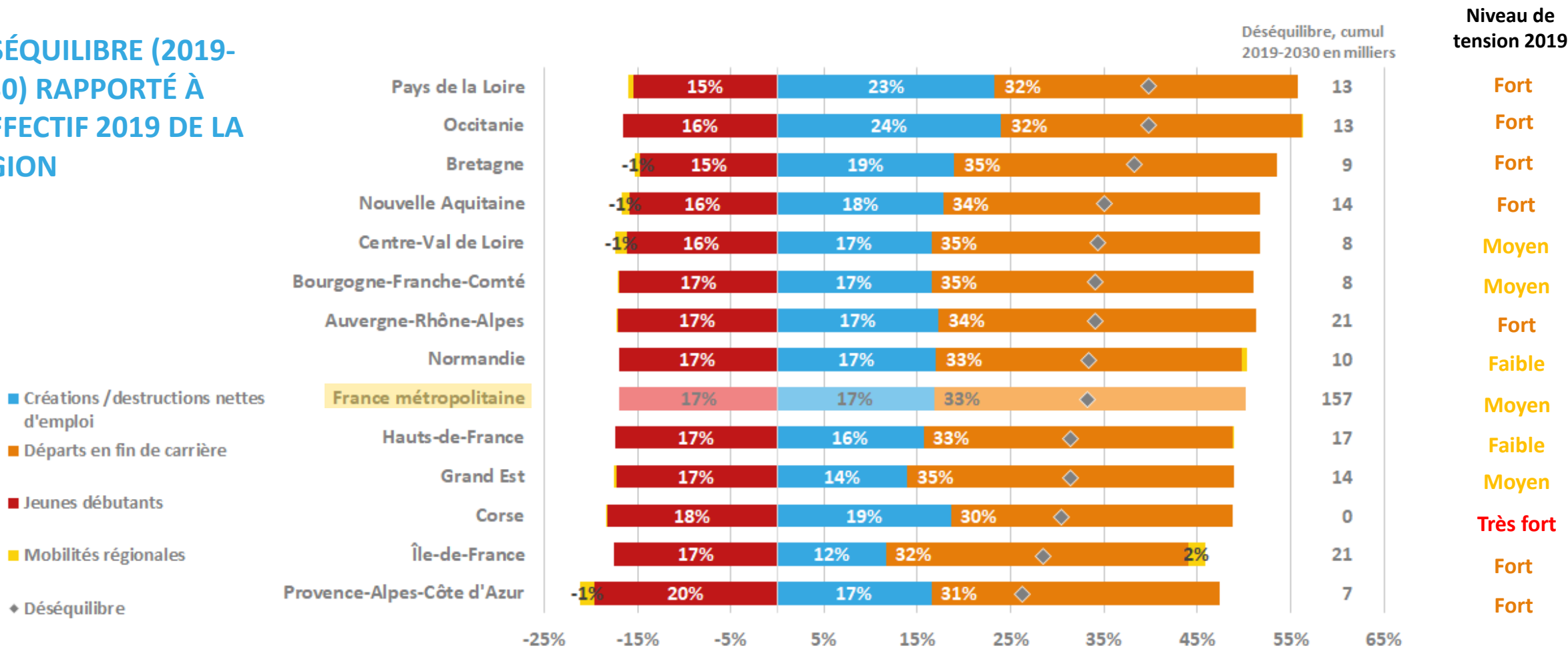
Très fort

Très fort

Très fort

# OUVRIERS QUALIFIÉS DE LA MANUTENTION

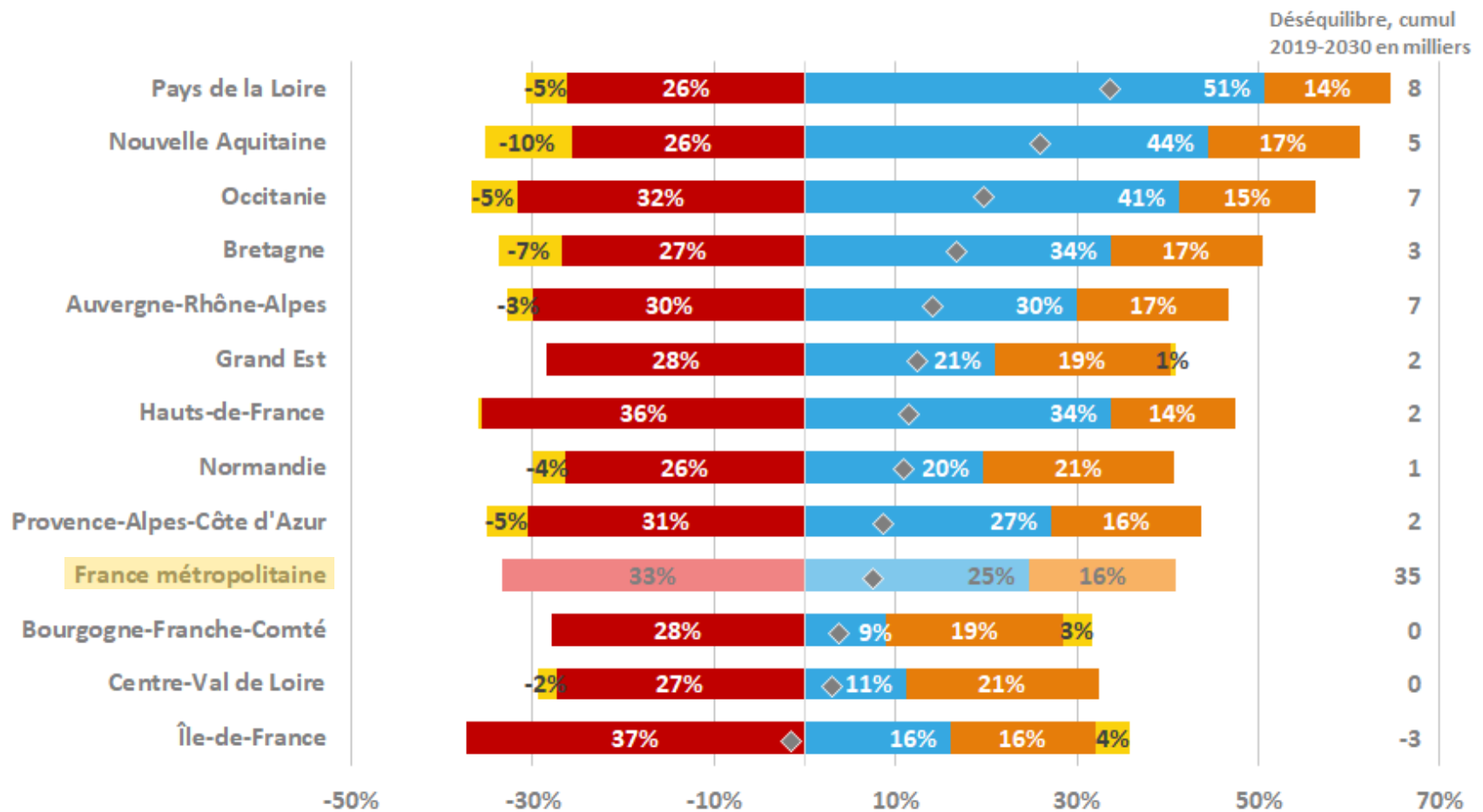
## DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) RAPPORTÉ À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION



# INGÉNIEURS DE L'INFORMATIQUE

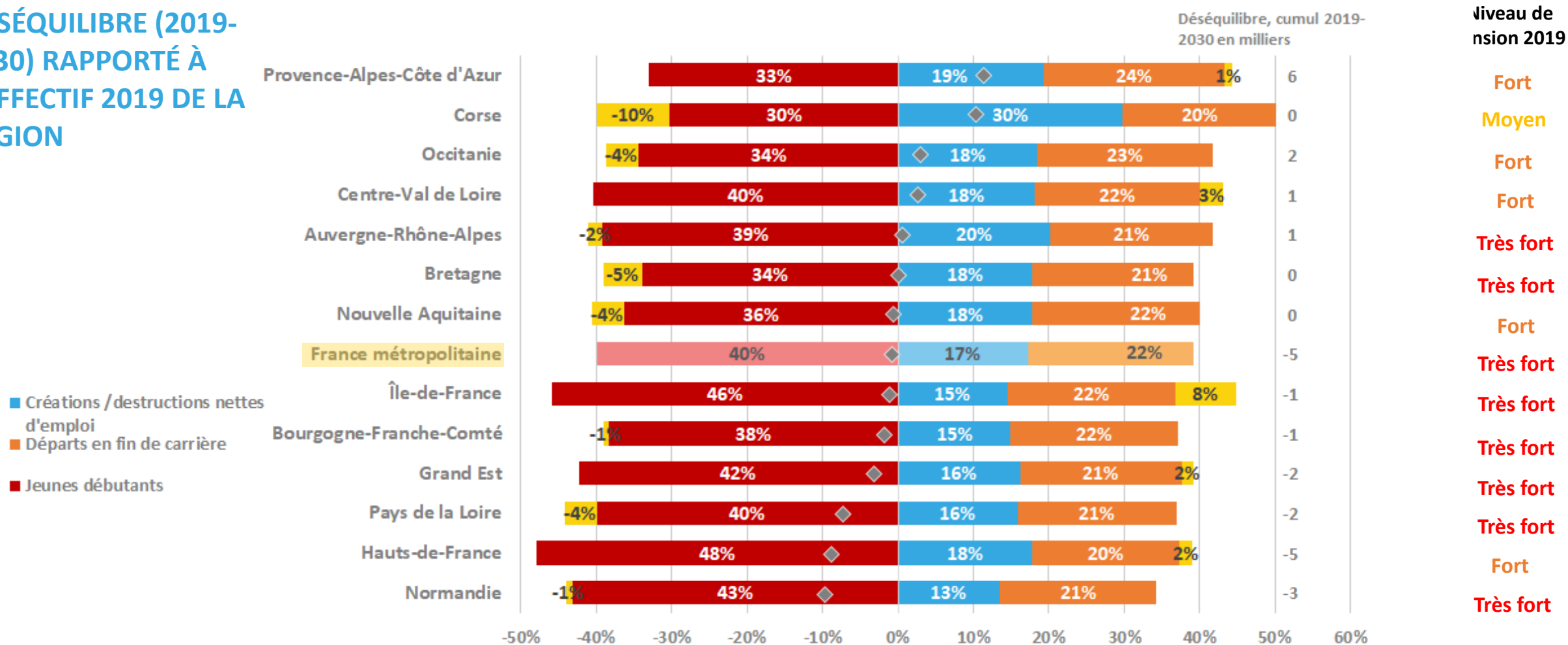
## DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) RAPPORTÉ À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION

- Créations / destructions nettes d'emploi
- Départs en fin de carrière
- Jeunes débutants
- Mobilités régionales
- ◆ Déséquilibre

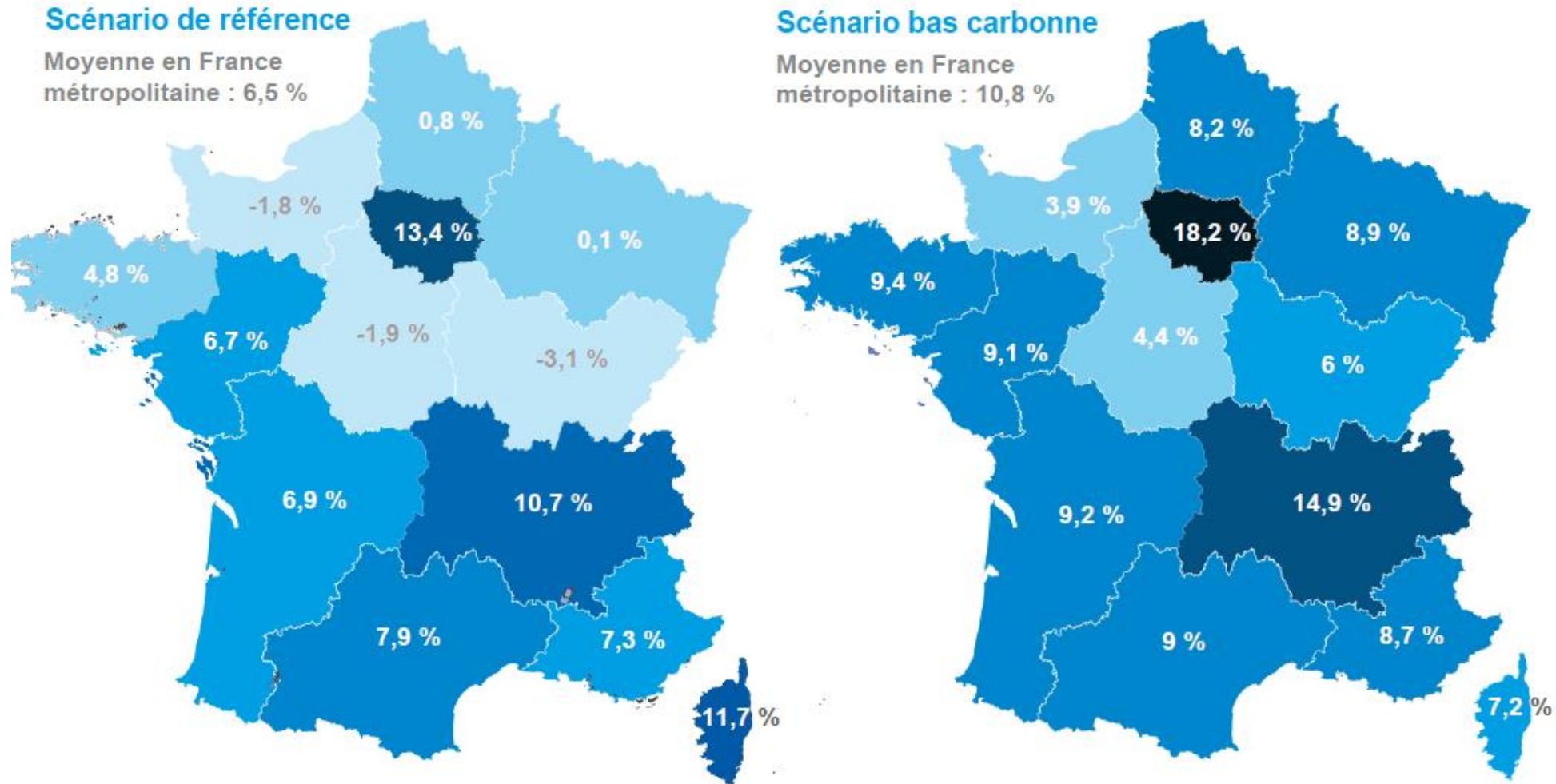


# INFIRMIERS ET SAGES-FEMMES

## DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) RAPPORTÉ À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION



# RÉPARTITION DE LA CRÉATION NETTE (2019-2030) PAR RÉGION DANS LE SCÉNARIO DE RÉFÉRENCE ET LE SCÉNARIO BAS CARBONE POUR LES MÉTIERS DU BÂTIMENT\*

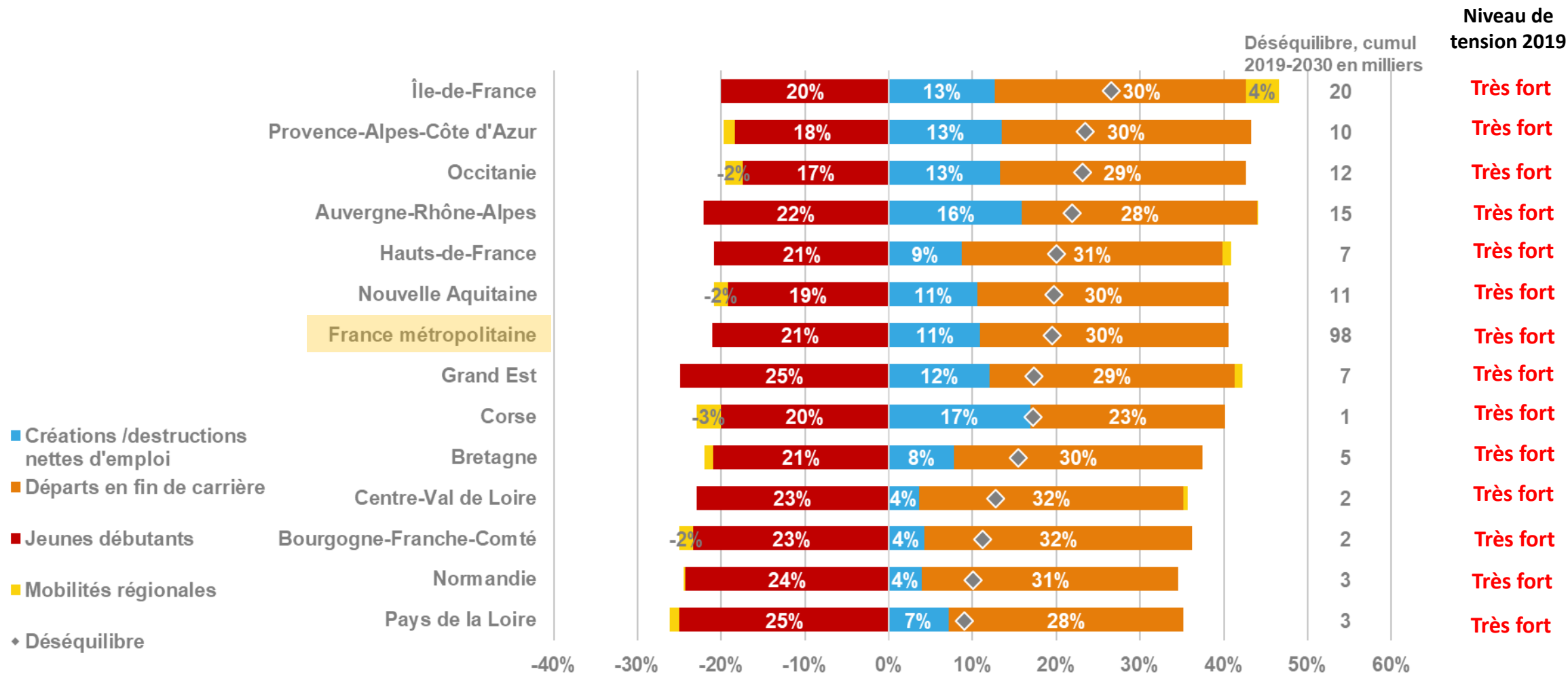


\*Hors OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction

Champ: France métropolitaine  
Sources : France Stratégie, Dares

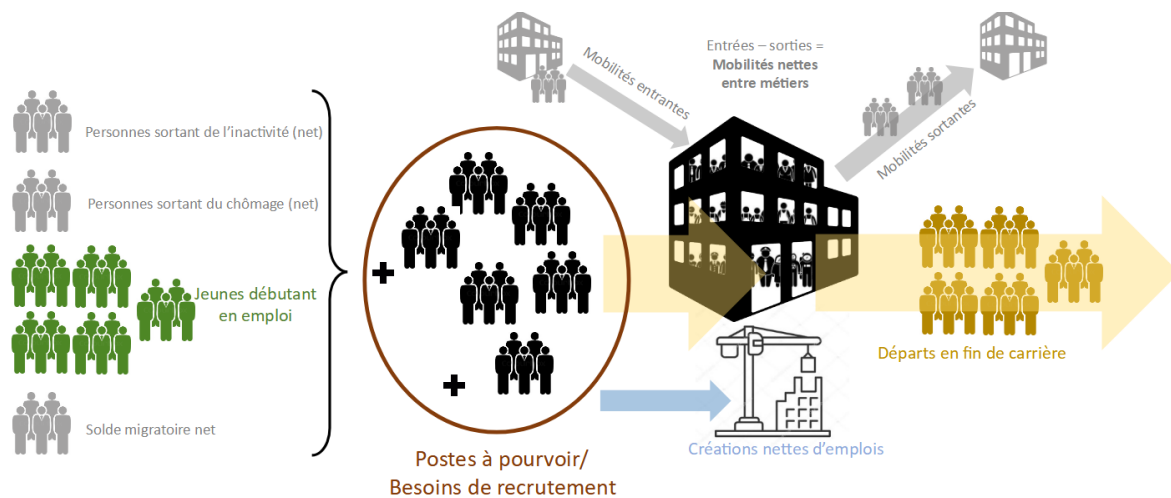


# DÉSÉQUILIBRES PAR RÉGION CHEZ LES OUVRIERS QUALIFIÉS DU SECOND ŒUVRE DANS LE SCÉNARIO BAS CARBONE



Champ : France métropolitaine.  
Sources : projections Dares/ France Stratégie

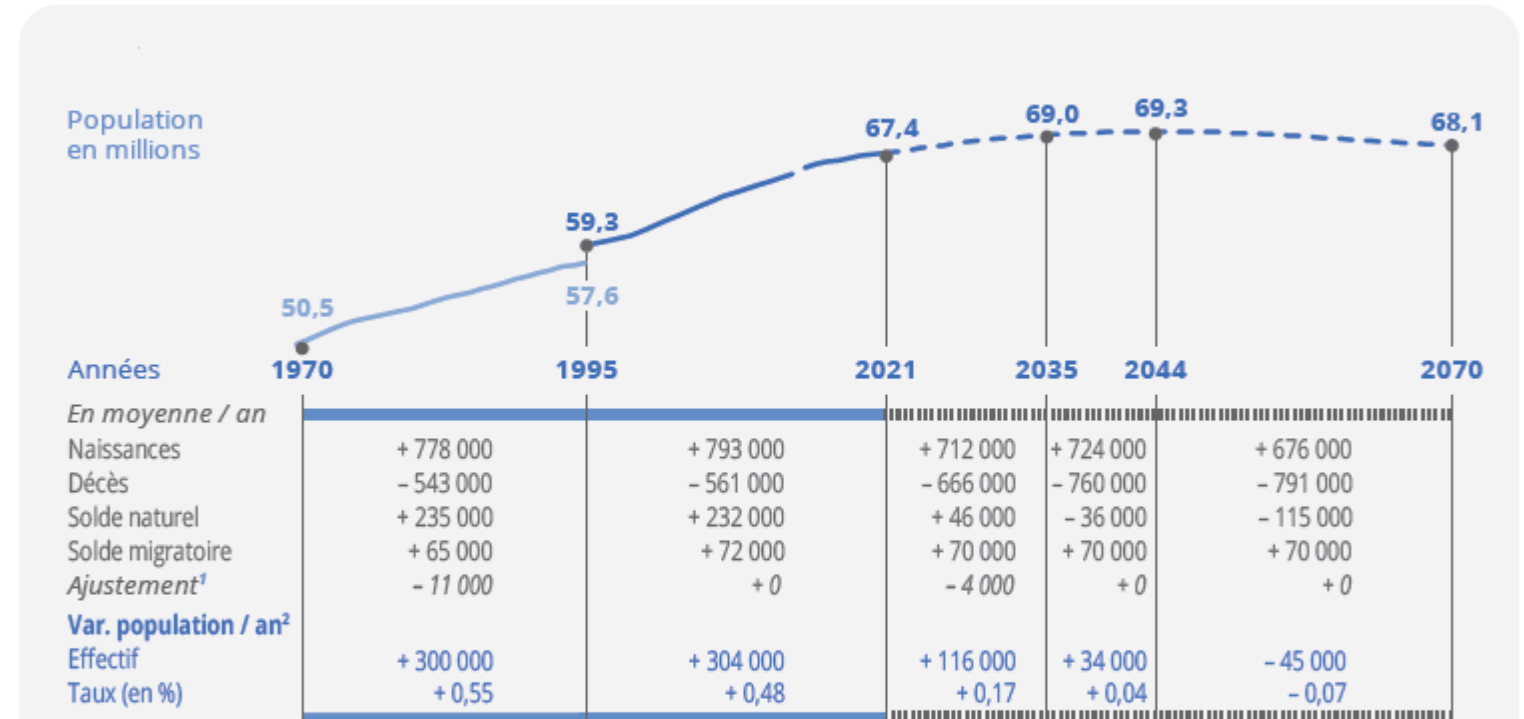
# QUELQUES ÉLÉMENTS DE CADRAGE : LES PROJECTIONS DE POPULATION EN FRANCE



MÉTIER S  
2030

## ► 1. Évolution de la population de 1970 à 2070 (scénario central)

En France,  
68,1 millions  
d'habitants en 2070,  
soit 700 000 de plus  
qu'en 2021  
**Diminution à partir de  
2044**



### 1 ► définition.

2 La variation de la population correspond à la somme du solde naturel et du solde migratoire.

**Lecture** : du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 1<sup>er</sup> janvier 2035, selon le scénario central, la population augmenterait en moyenne de 116 000 personnes par an, soit + 0,17 % par an.

**Champ** : France métropolitaine de 1970 à 1995, France hors Mayotte de 1995 à 2013, France à partir de 2014.

**Source** : Insee, estimations de population, statistiques de l'état civil et scénario central des projections de population 2021-2070.

## Jusqu'en 2035

- soldes naturel et migratoire positifs

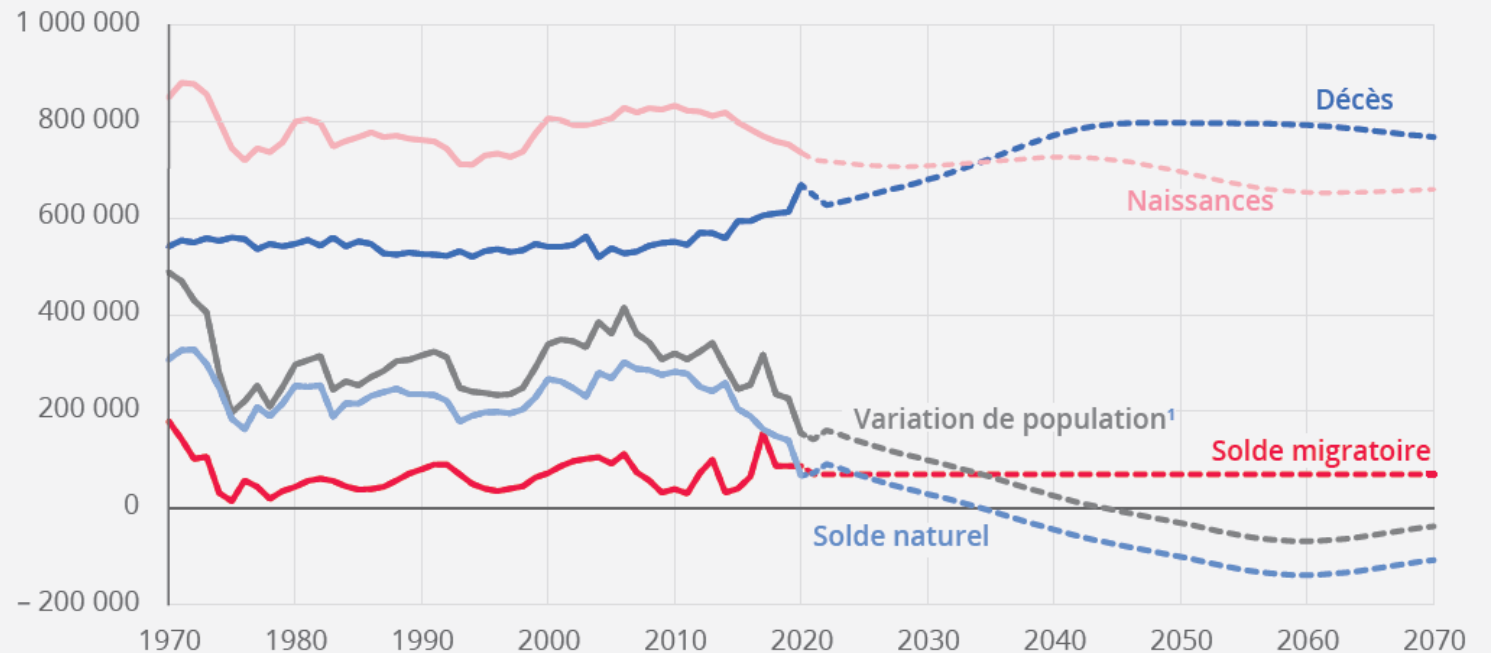
## Entre 2036 et 2043

- solde naturel négatif compensé par le solde migratoire

## A partir de 2044

- baisse de la population

## ► 2. Naissances, décès et solde migratoire de 1970 à 2070 (scénario central)



<sup>1</sup> La variation de la population correspond à la somme du solde naturel et du solde migratoire.

**Lecture :** en 2070 en France, selon le scénario central, il y aurait 768 000 décès, 660 000 naissances et le solde migratoire serait de 70 000 personnes par an.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 1998, France hors Mayotte de 1999 à 2013, France à partir de 2014.

**Source :** Insee, estimations de population, statistiques de l'état civil et scénario central des projections de population 2021-2070.

## En 2040

- les 65 ans ou plus représenteraient 26 % de la population (21 % en 2021)
- la hausse serait portée essentiellement par les 75 ans ou plus

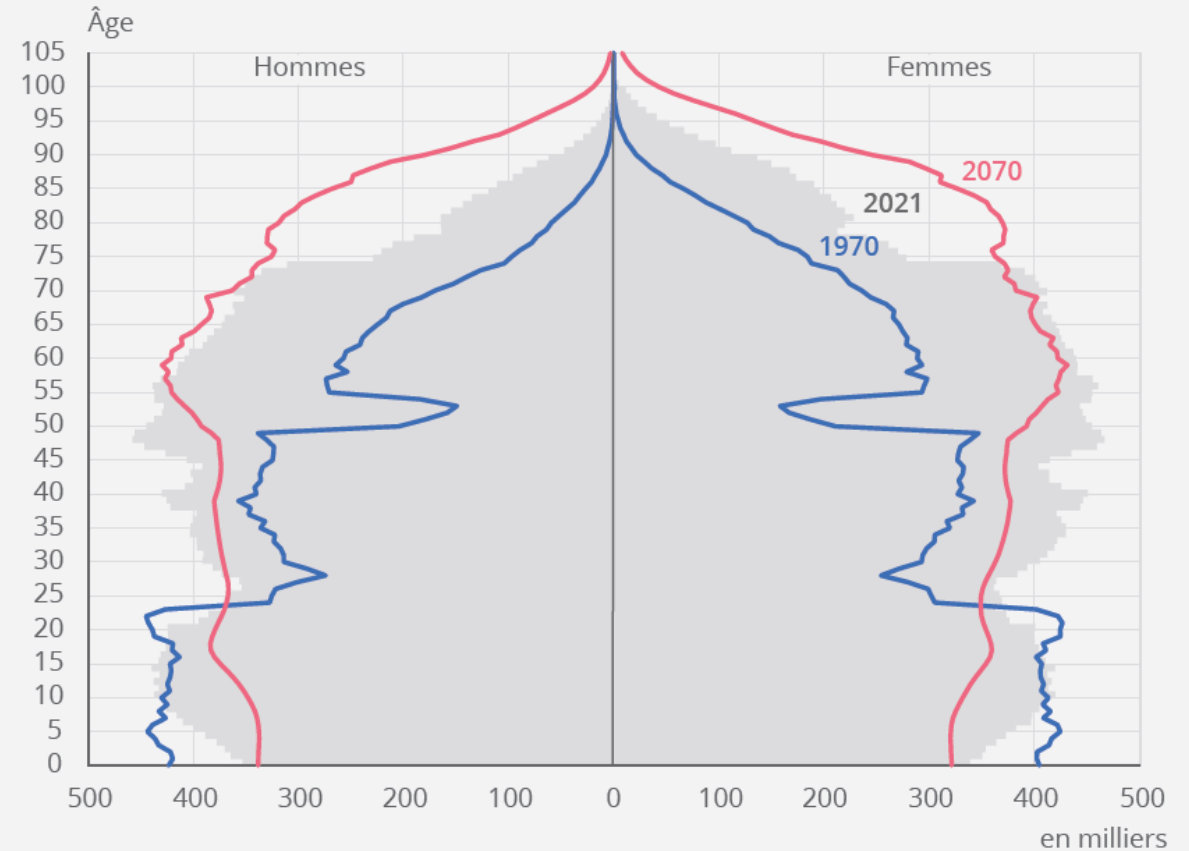
## En 2070

- les 65 ans ou plus représenteraient 29 % de la population

## Des augmentations liées

- au vieillissement des générations du baby-boom
- à l'augmentation de l'espérance de vie

### ► 4. Population par sexe et âge en 1970, 2021 et 2070

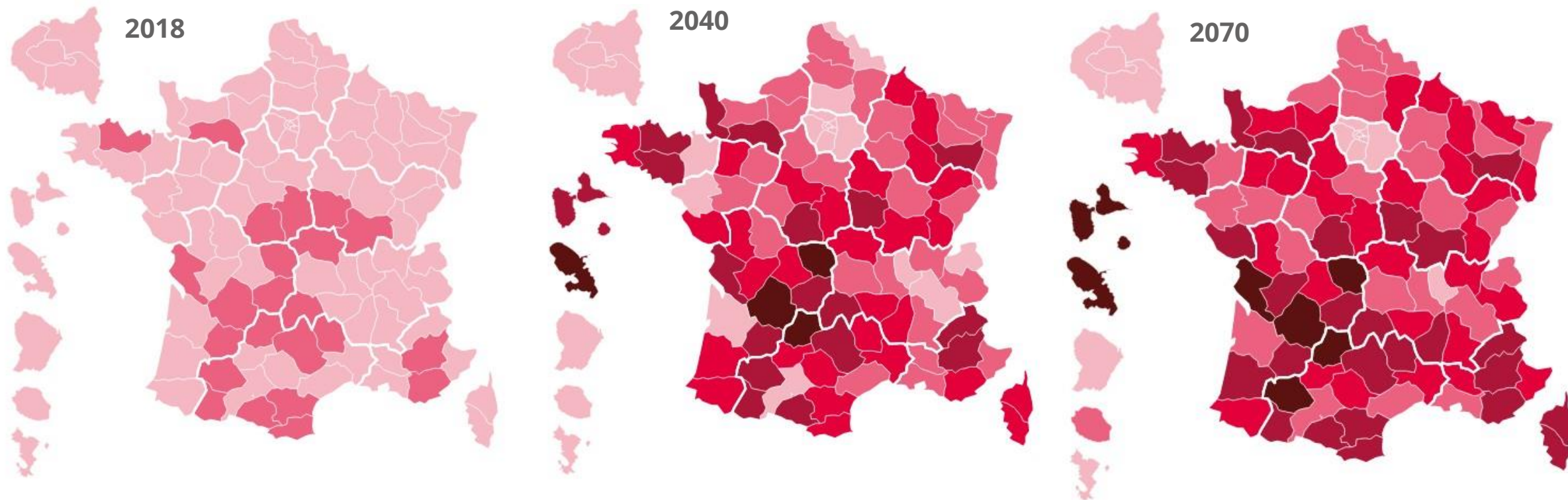


**Lecture :** au 1<sup>er</sup> janvier 2070, selon le scénario central, il y aurait 403 000 femmes de 69 ans en France.

**Champ :** France métropolitaine en 1970, France en 2021 et 2070.

**Source :** Insee, estimations de population et scénario central des projections de population 2021-2070.

## Part des personnes âgées de 65 ans ou plus par département

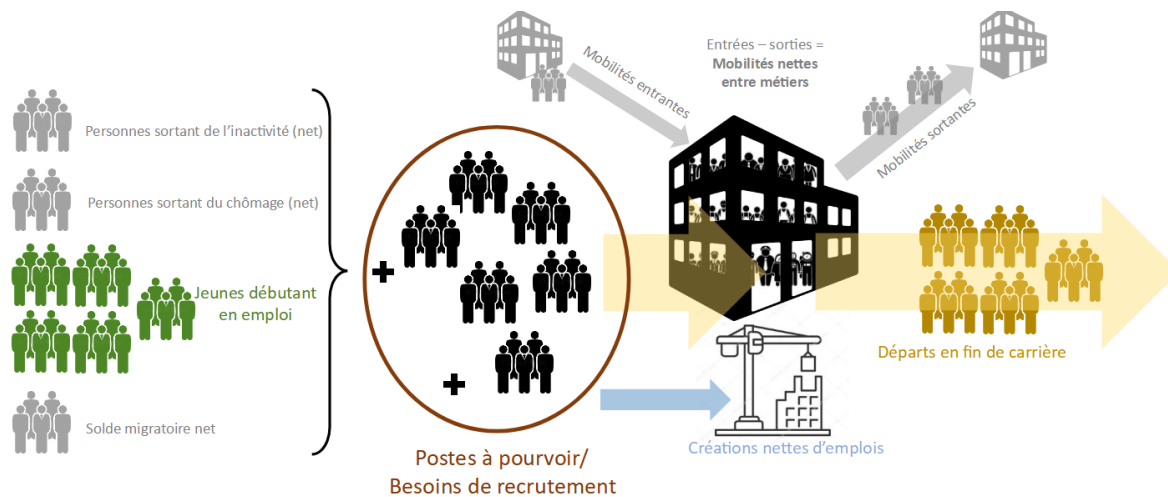


©IGN-Insee 2022

**Enjeu : prendre en charge les besoins de santé inhérents au vieillissement de la population**

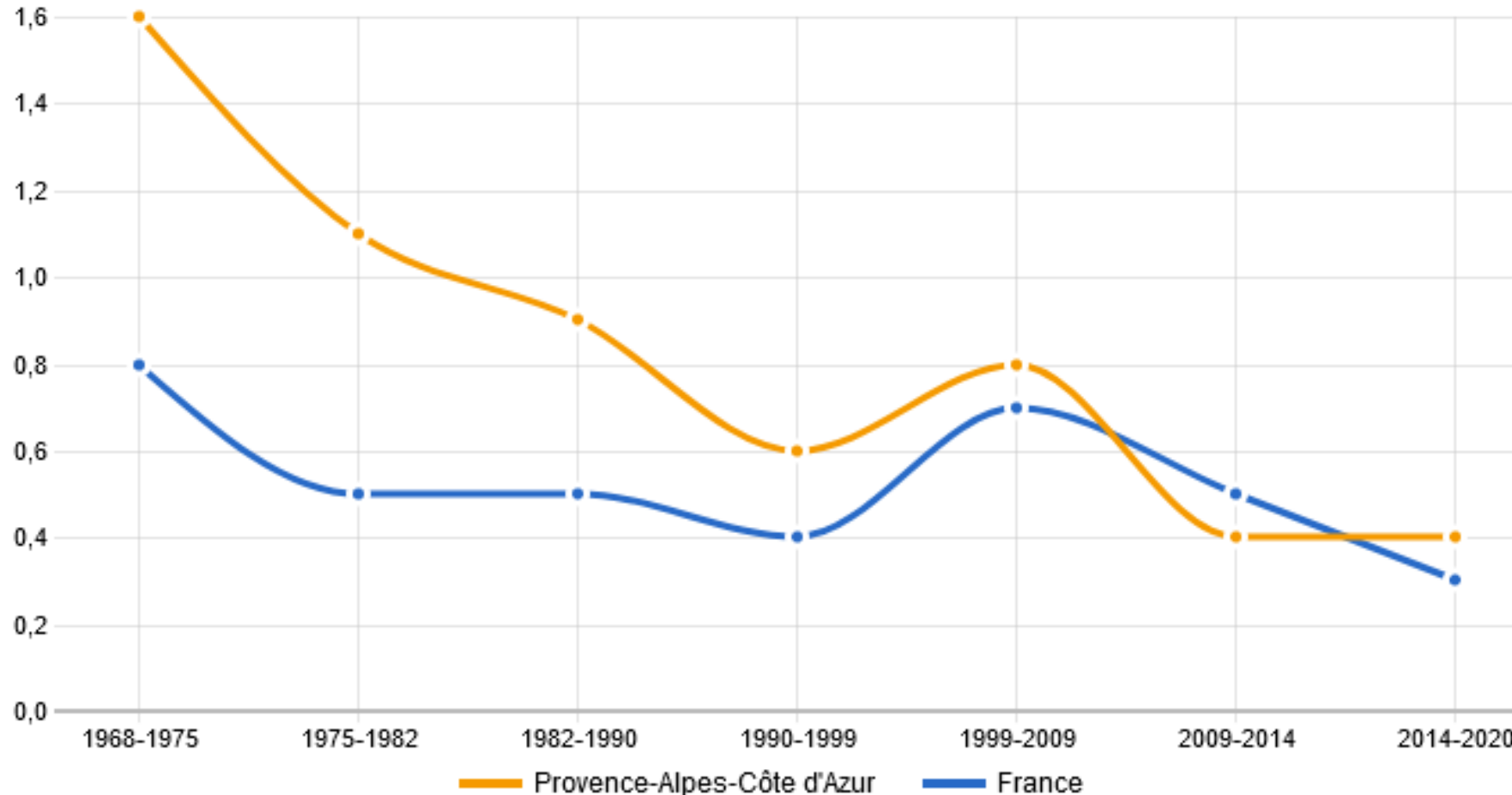


# QUELQUES ÉLÉMENTS DE CADRAGE : POPULATION EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR, HISTORIQUE ET PROJECTION



MÉTIER S  
2030

## Évolution annuelle moyenne de population par période, de 1968 à 2020 (en %)

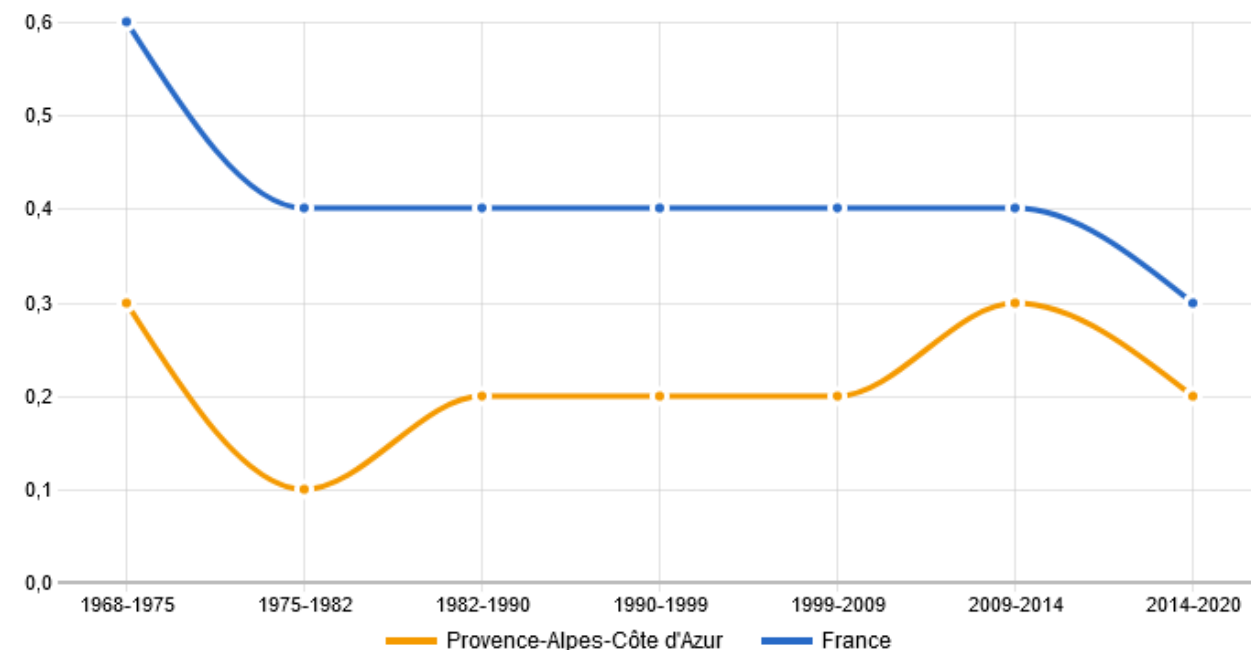


Source : Insee, séries historiques du RP, exploitation principale

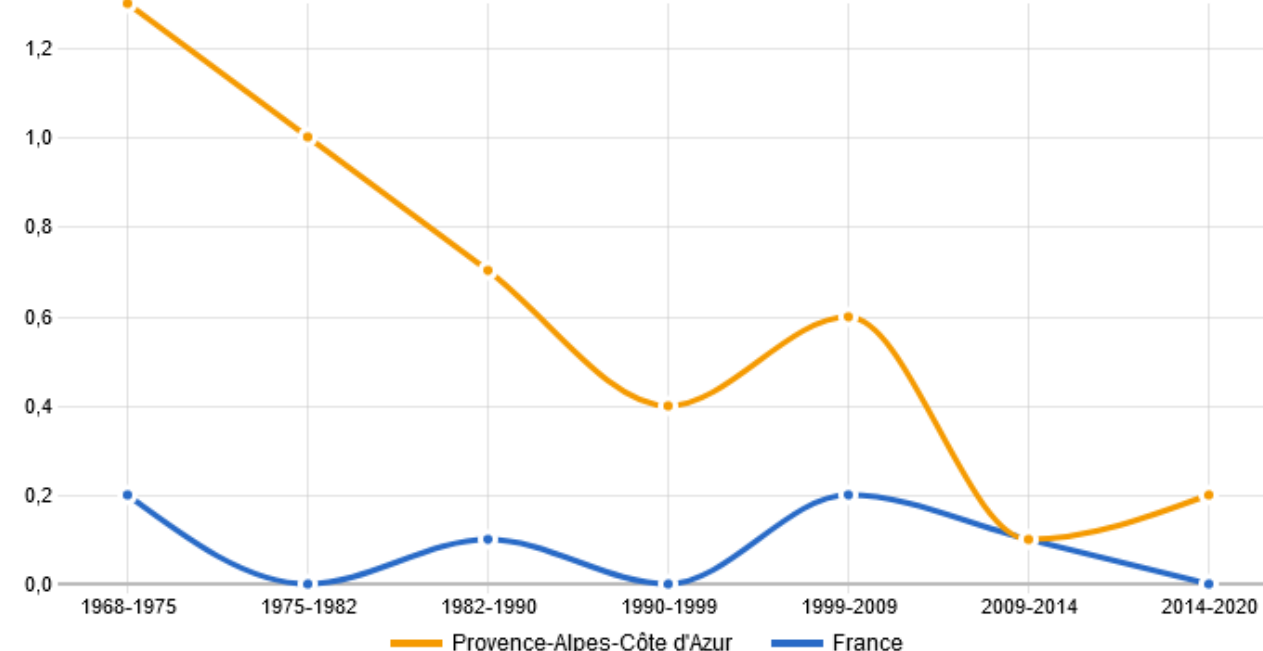


## Évolution annuelle moyenne de population (en %)

### liée au solde naturel



### liée au solde migratoire apparent



Source : Insee, séries historiques du RP, exploitation principale



## 5,2 millions d'habitants en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2070 selon le scénario central

- 90 000 de plus qu'en 2021
- un pic de population en 2050

## Un ralentissement progressif

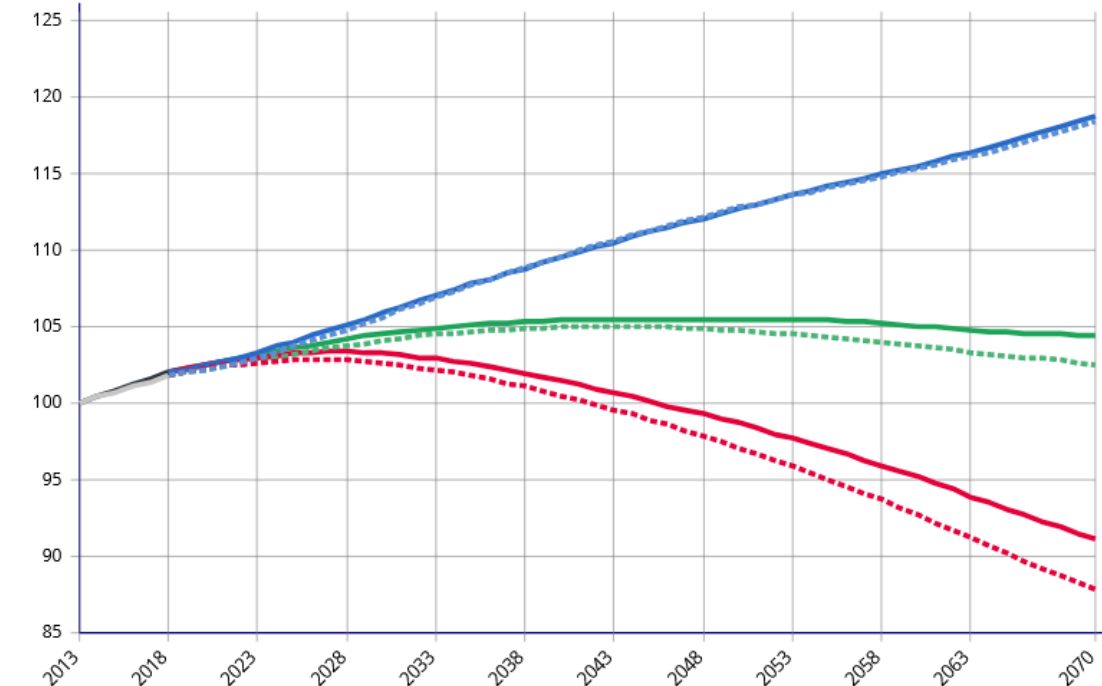
- +0,2 % par an entre 2018 et 2030
- +0,1 % par an entre 2030 et 2040
- +0,0 % par an entre 2040 et 2050
- -0,1 % par an entre 2050 et 2070

## Le solde naturel deviendrait négatif dès milieu de la décennie 2020

## Évolution de la population entre 2013 et 2070 selon différents scénarios

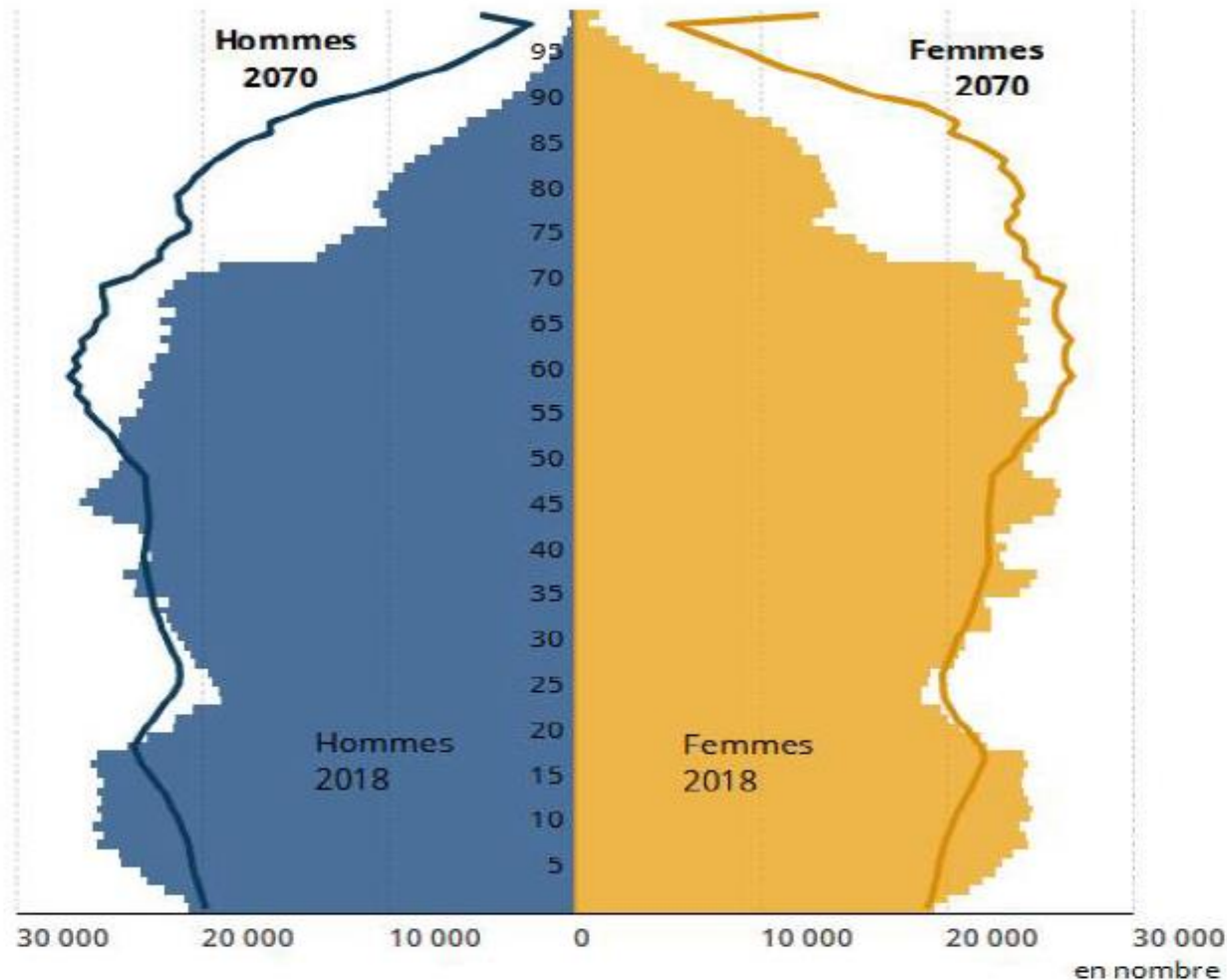
- Scénario central Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Population basse Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Population haute Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Scénario central France métropolitaine
- Population basse France métropolitaine
- Population haute France métropolitaine
- Évolution moyenne de la population entre 2013 et 2018, Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Évolution moyenne de la population entre 2013 et 2018, France métropolitaine

en base 100 en 2013



Source : Insee, Omphale 2022.

## Pyramide des âges des habitants de Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2018 et en 2070



### En 2070

- 29,8 % de 65 ans ou plus (22,7 % en 2018)
- 147 personnes de 65 ans ou plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans (101 en 2018)
- 410 000 habitants supplémentaires de 65 ans ou plus par rapport à 2018
- 82 000 jeunes de moins de 20 ans en moins par rapport à 2018

**Note :** la dernière tranche comprend les personnes âgées de 99 ans ou plus.

**Source :** Insee, Omphale 2022 - scénario central.

---

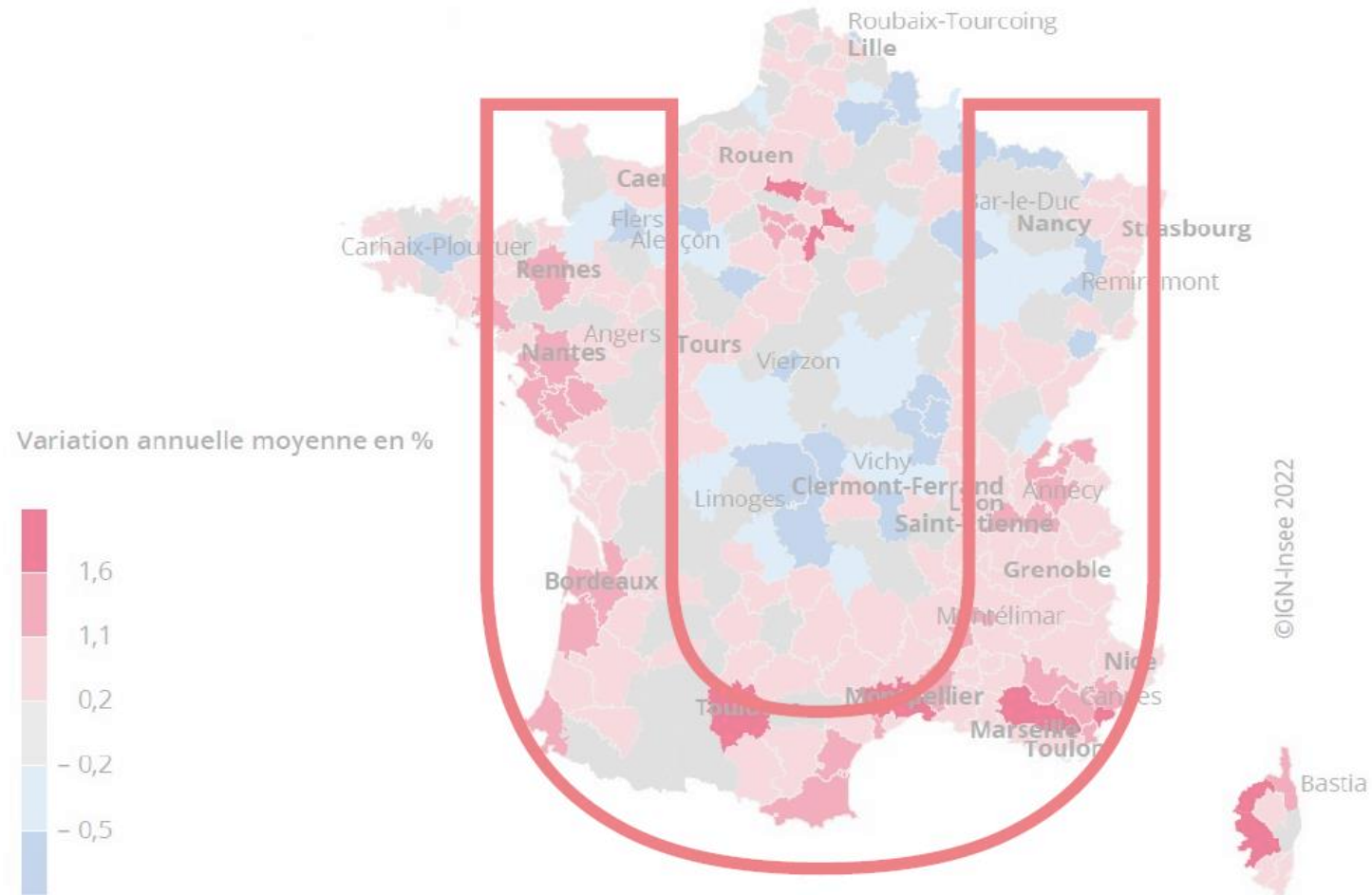
# LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN PROVENCE-ALPES- CÔTE D'AZUR : QUELLES SPÉCIFICITÉS ?

---



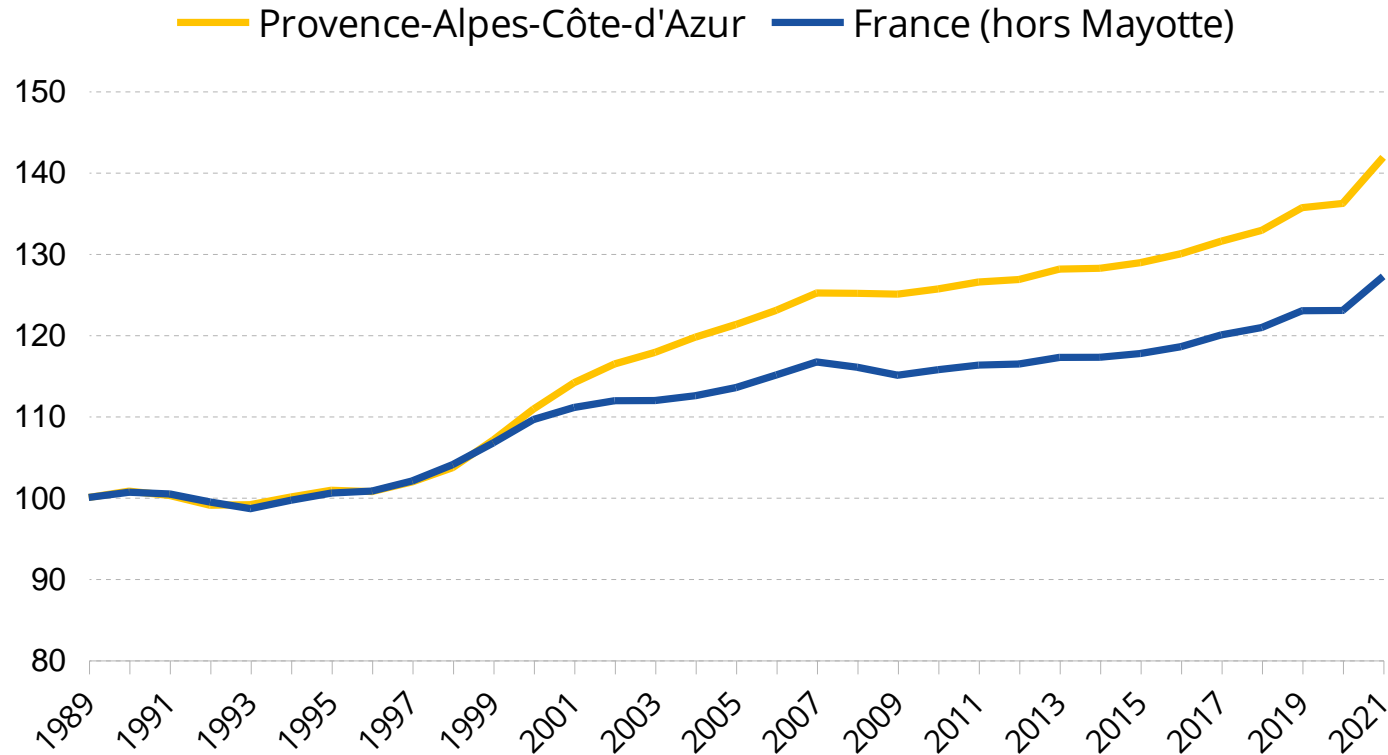
MÉTIER S  
2030

## Croissance de l'emploi depuis 1975



## Évolution du nombre d'emplois entre 1989 et 2021

(base 100 en 1989)

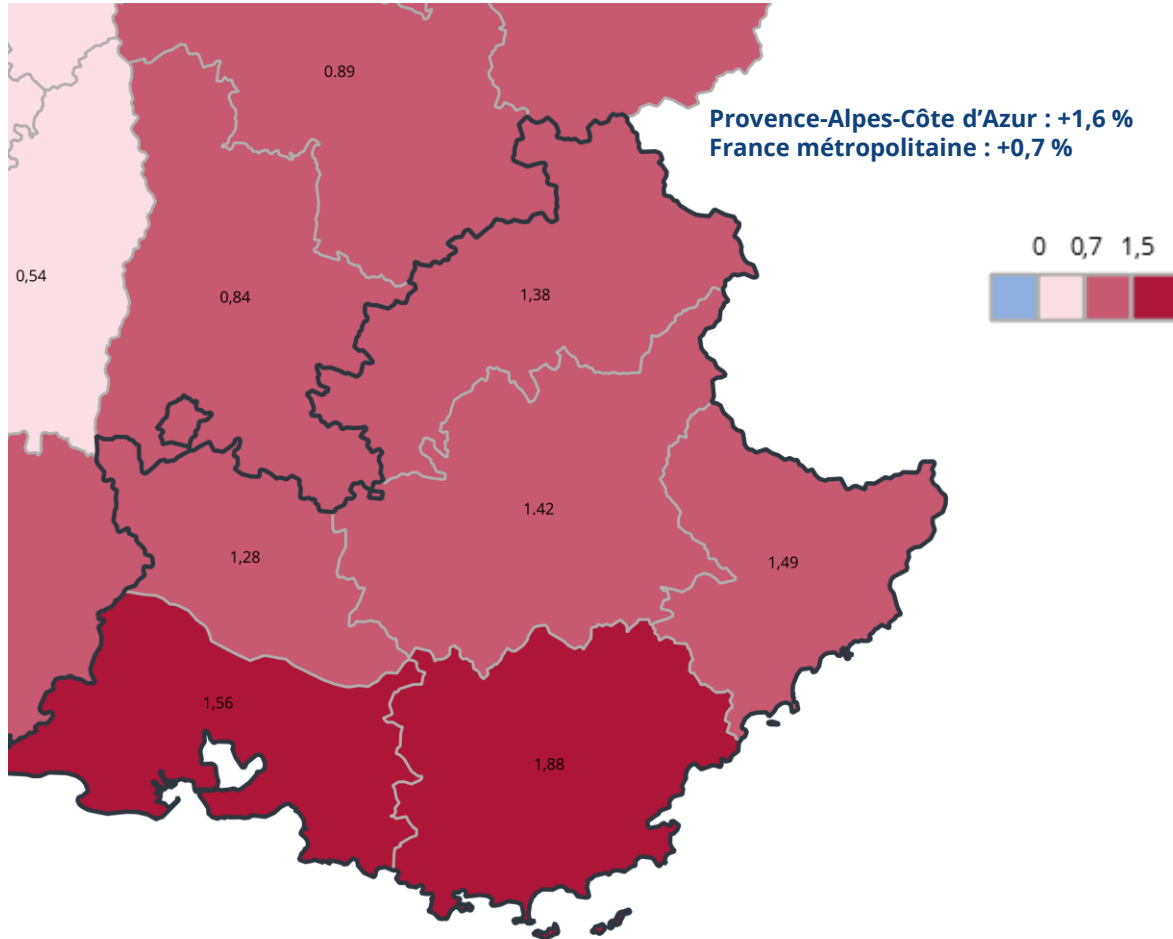


### En 2021

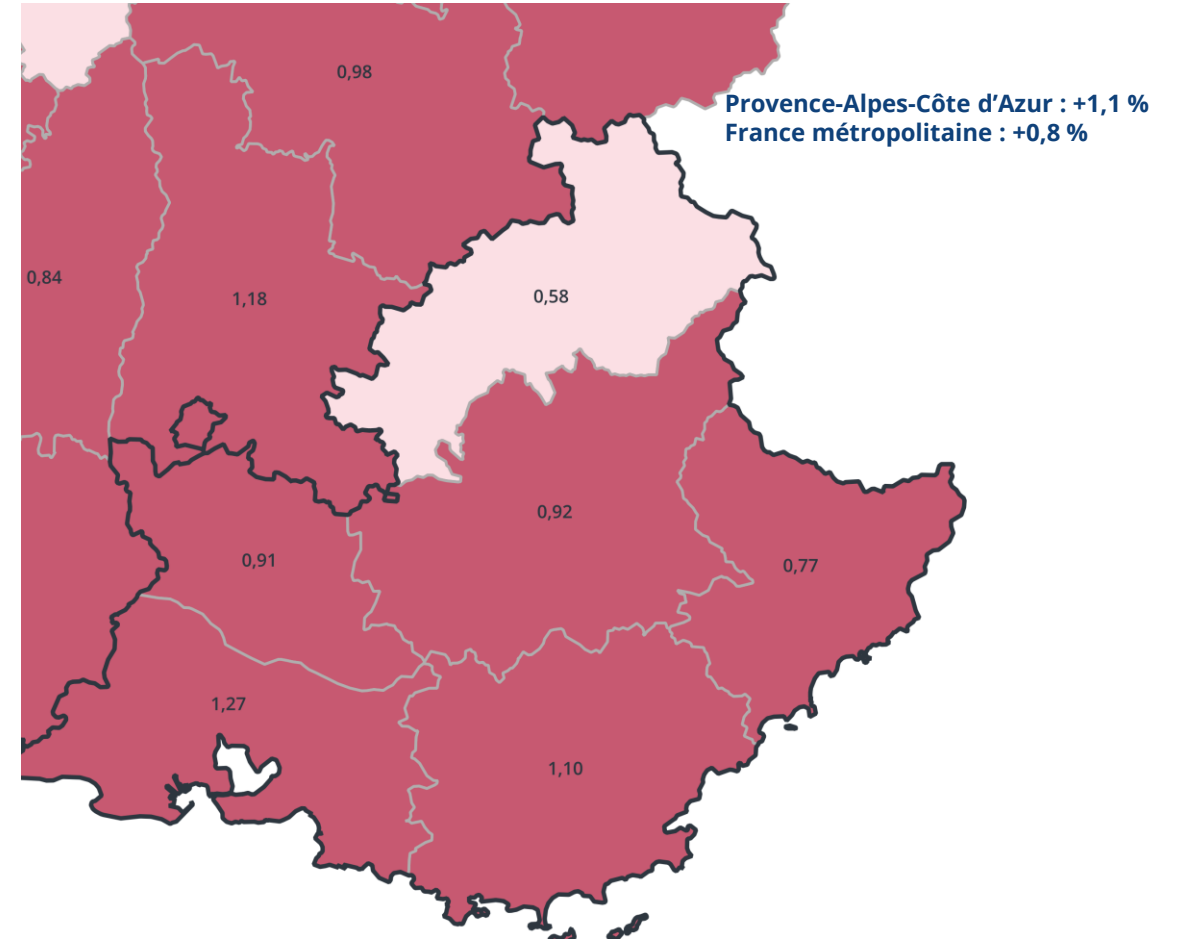
- 2 259 000 emplois en Provence-Alpes-Côte d'Azur
- dont 314 000 emplois non salariés (13,8 % contre 10,8 % en France)

## Taux d'évolution annuel moyen de l'emploi total

Entre 1999 et 2009



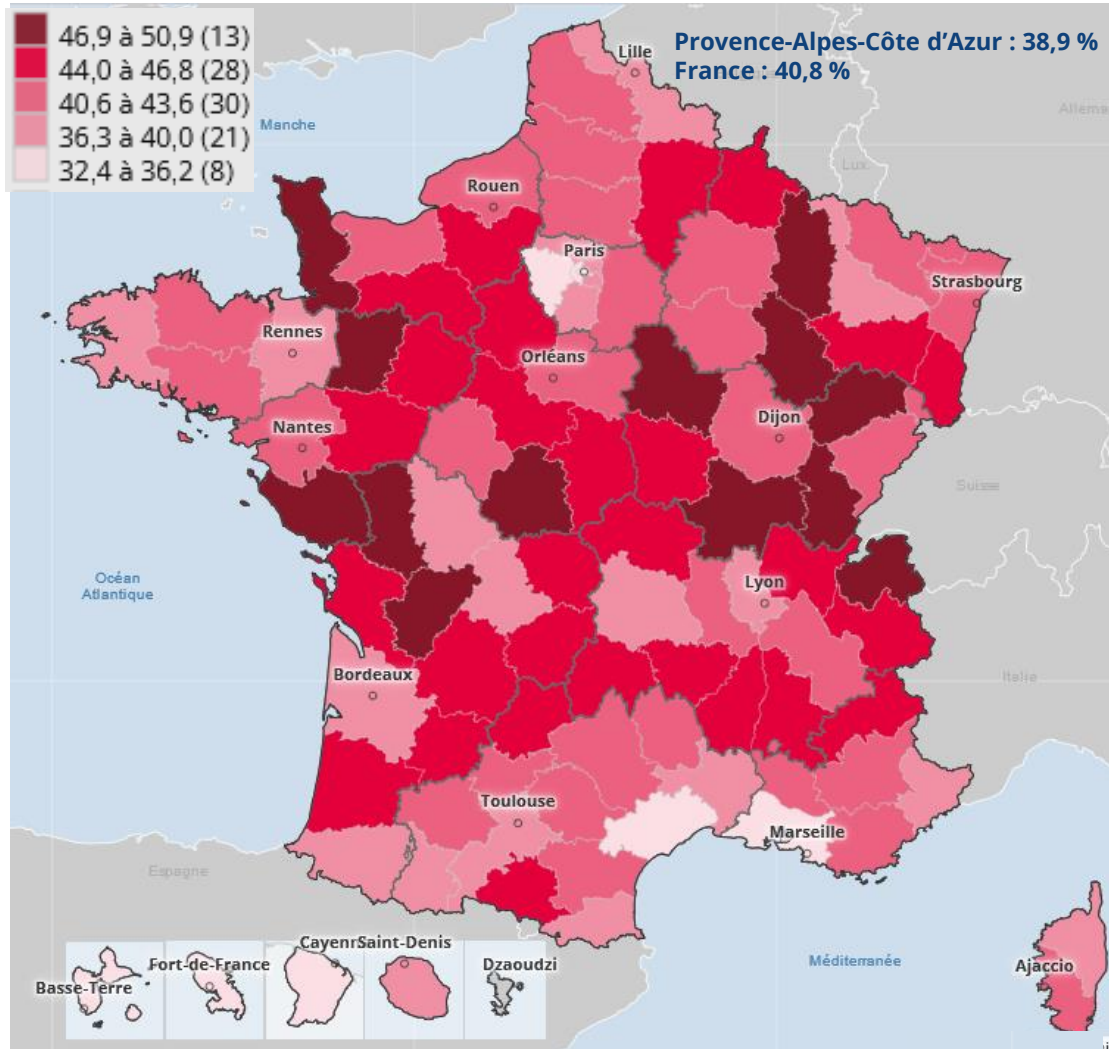
Entre 2009 et 2021



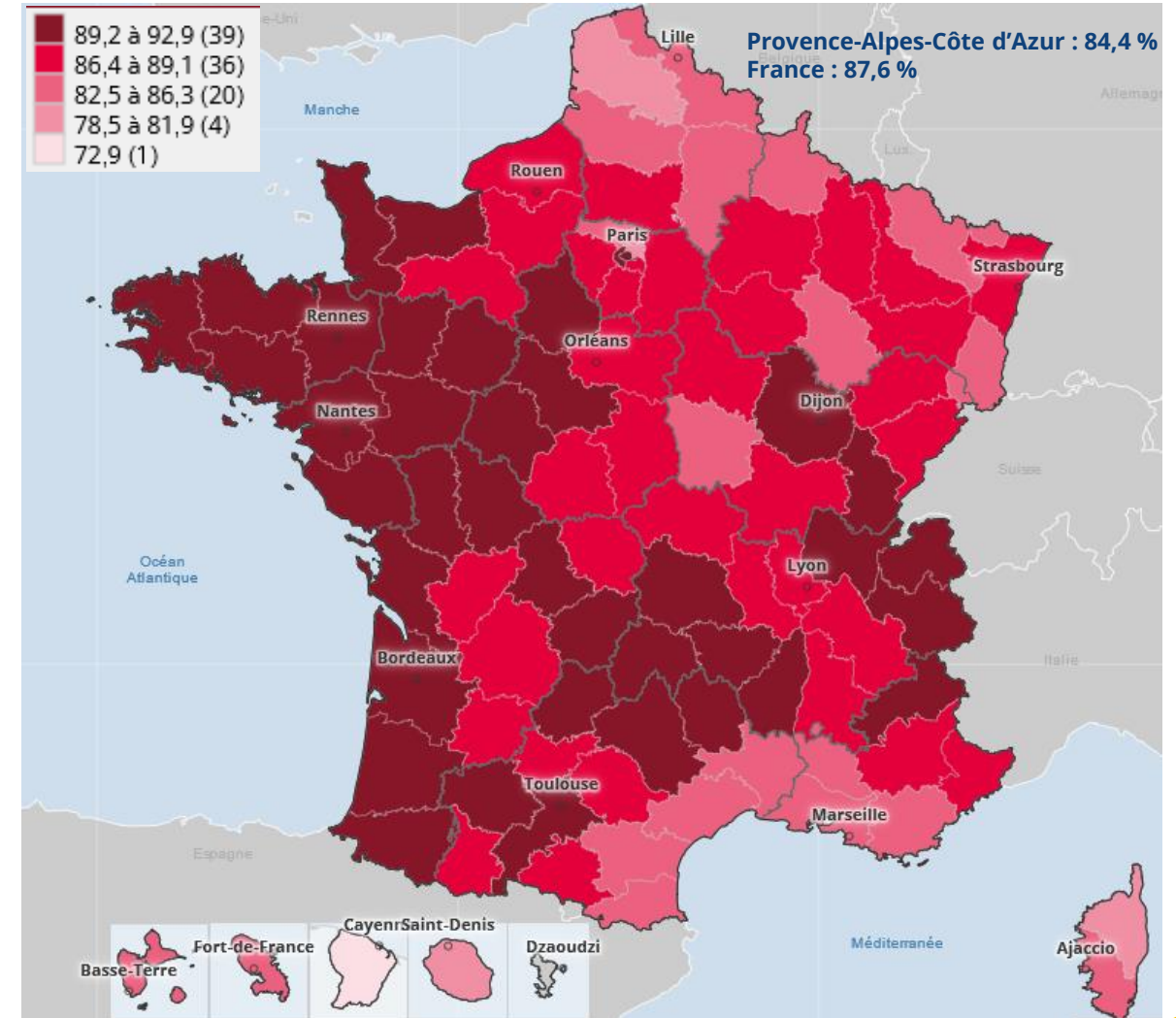
Source : Insee, Estimations d'emploi.



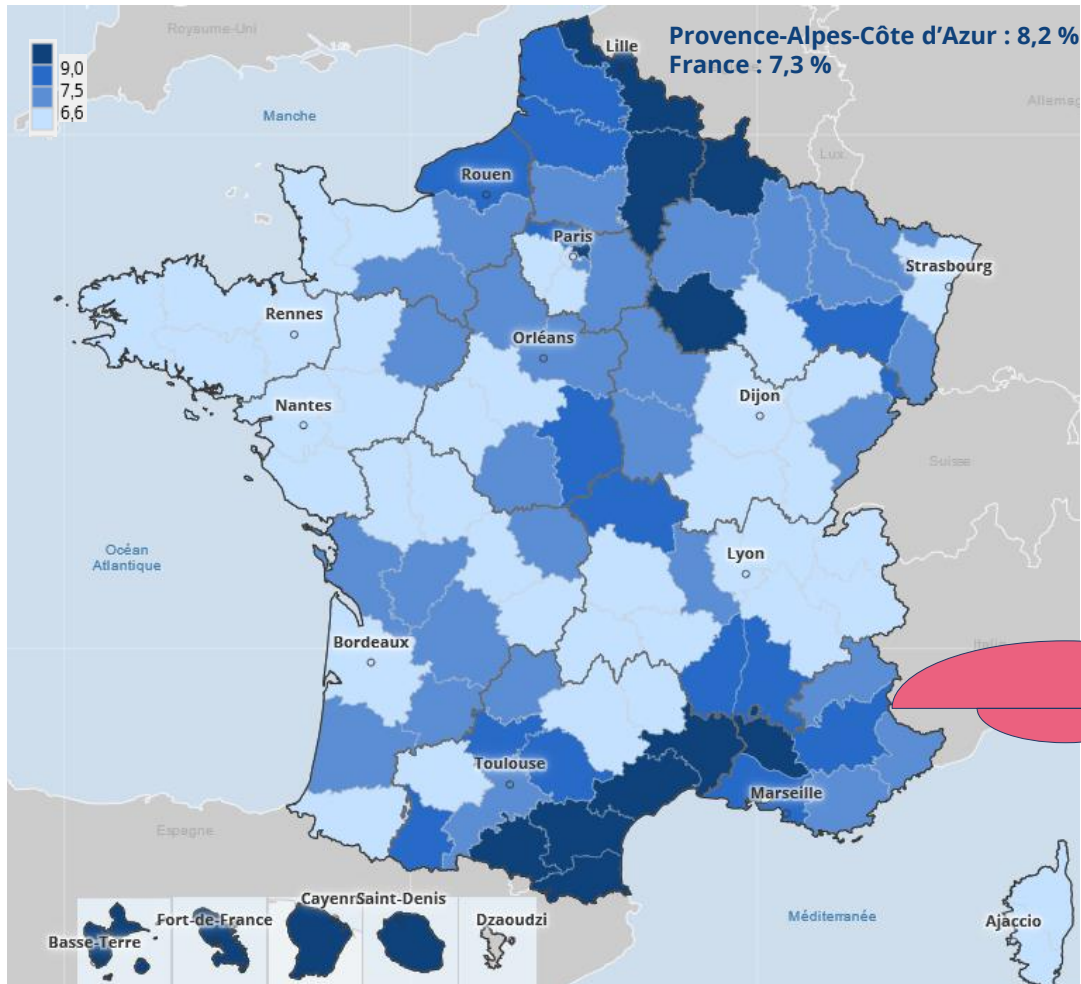
## Taux d'activité des 15 à 24 ans (en 2020)



## Taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans (en 2020)



## 1 Taux de chômage annuel moyen (%) 2022

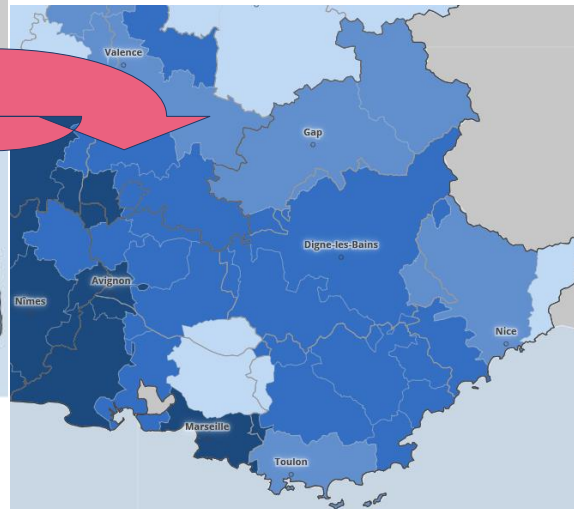


## En 2022

- 19,5 % pour les 15 à 24 ans
- 8,2 % pour les hommes, 8,0 % pour les femmes

## Un taux de chômage en baisse

- 7,8 % au T2 2023 (7,2 % en France)



**Tertiaire : 83 % des emplois salariés (77 % en France de province)**

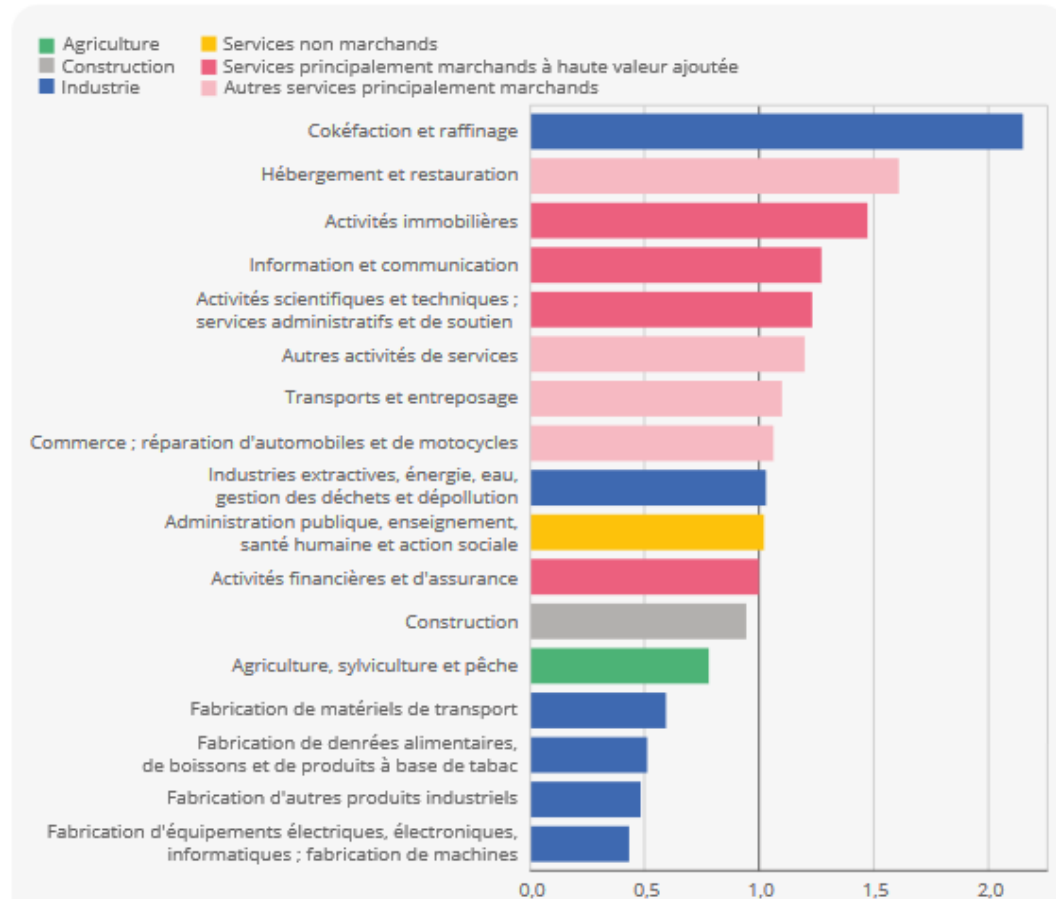
- 27 % commerce de gros et de détail (vs 24 %)
- 11 % hébergement-restauration (vs 9 %)
- 11 % transports et entreposage (vs 9 %)

**Industrie : 9,4 % (vs 16,2 %)**

**Agriculture : 1,2 % (vs 1,6 %)**

**Construction : 6,2 % (vs 6,5 %)**

## Spécificités de l'économie régionale (en 2018)

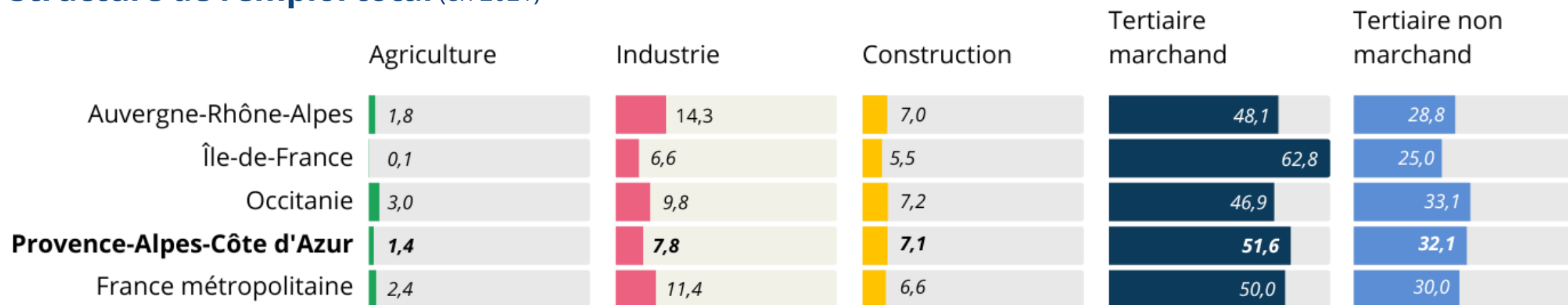


**Note :** l'indice sectoriel de spécificité rapporte le poids d'un secteur dans la région au poids de ce secteur dans les autres régions de province. S'il est supérieur à 1 cela signifie que le secteur est plus présent dans la région qu'ailleurs en France de province ; s'il est inférieur à 1 c'est l'inverse.

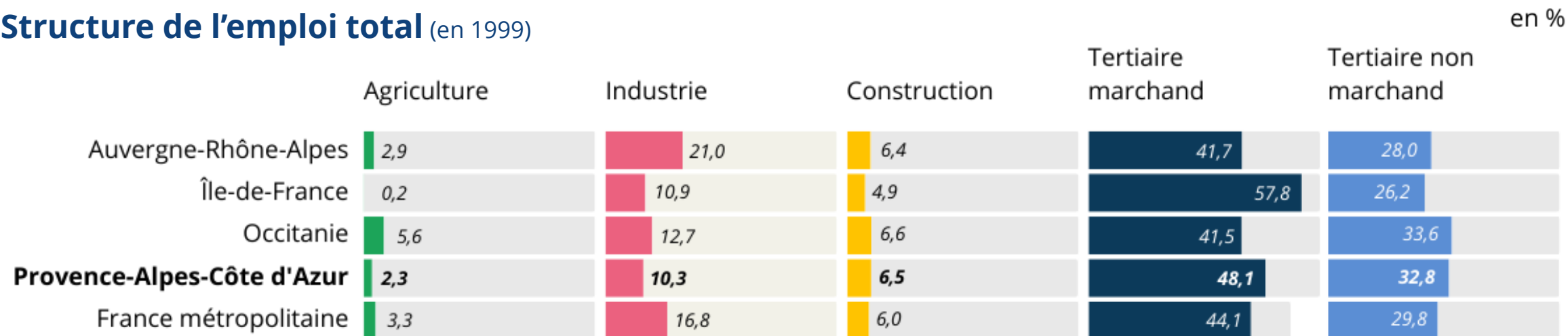
**Lecture :** en Provence-Alpes-Côte d'Azur, la part de l'hébergement et restauration dans l'emploi salarié en ETP est 1,6 fois plus élevée que dans les autres régions de province.

**Source :** Insee, Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié (Flores) 2018.

## Structure de l'emploi total (en 2021)



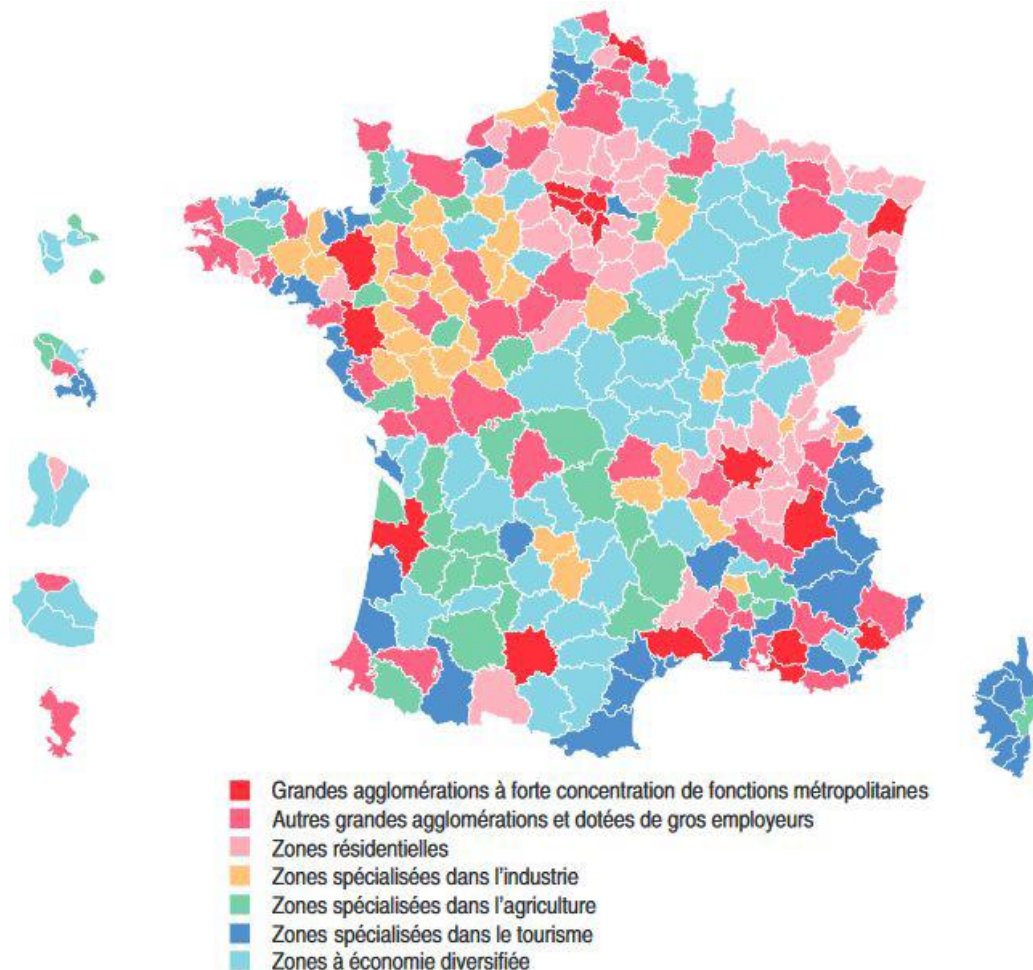
## Structure de l'emploi total (en 1999)



en %

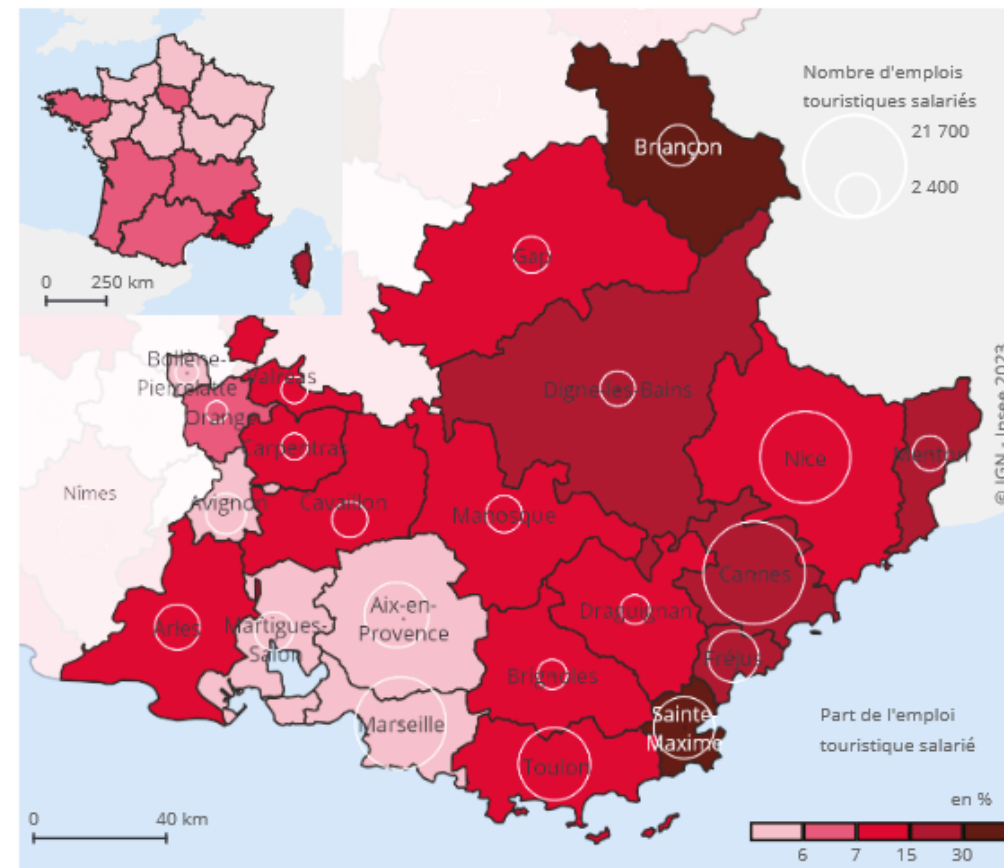
## Un poids du tourisme localement élevé

### Typologie des zones d'emploi selon leur orientation sectorielle



Source : Insee, recensements de la population 2016 et 2017, Clap 2015, enquête sur la fréquentation des hébergements touristiques 2019.

### ► 2. Nombre et part des emplois salariés touristiques par zone d'emploi

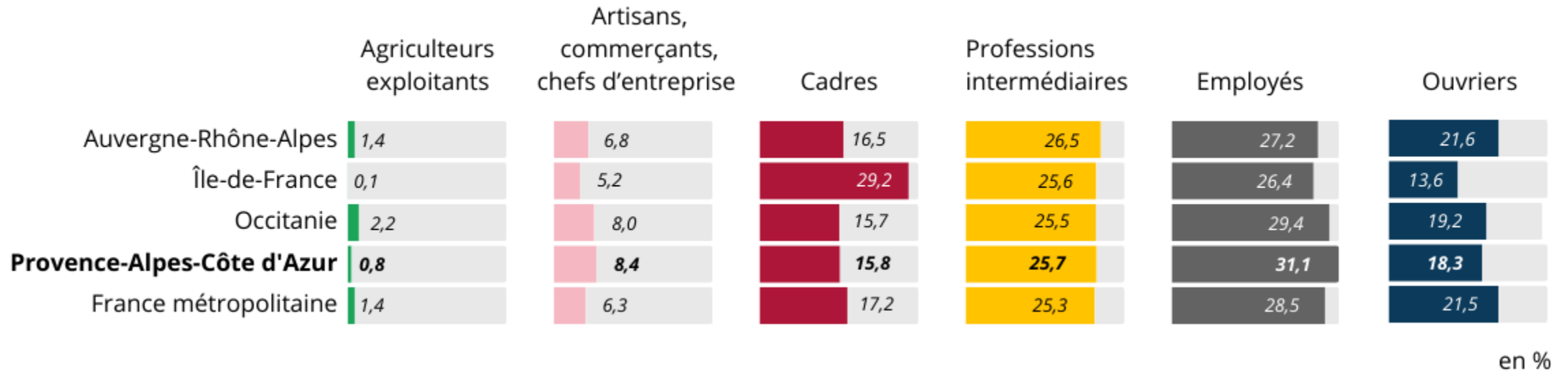


**Lecture :** en 2019, dans la zone d'emploi de Briançon, le nombre d'emplois touristiques est de 3 500. Ils représentent 37 % de l'emploi salarié marchand.

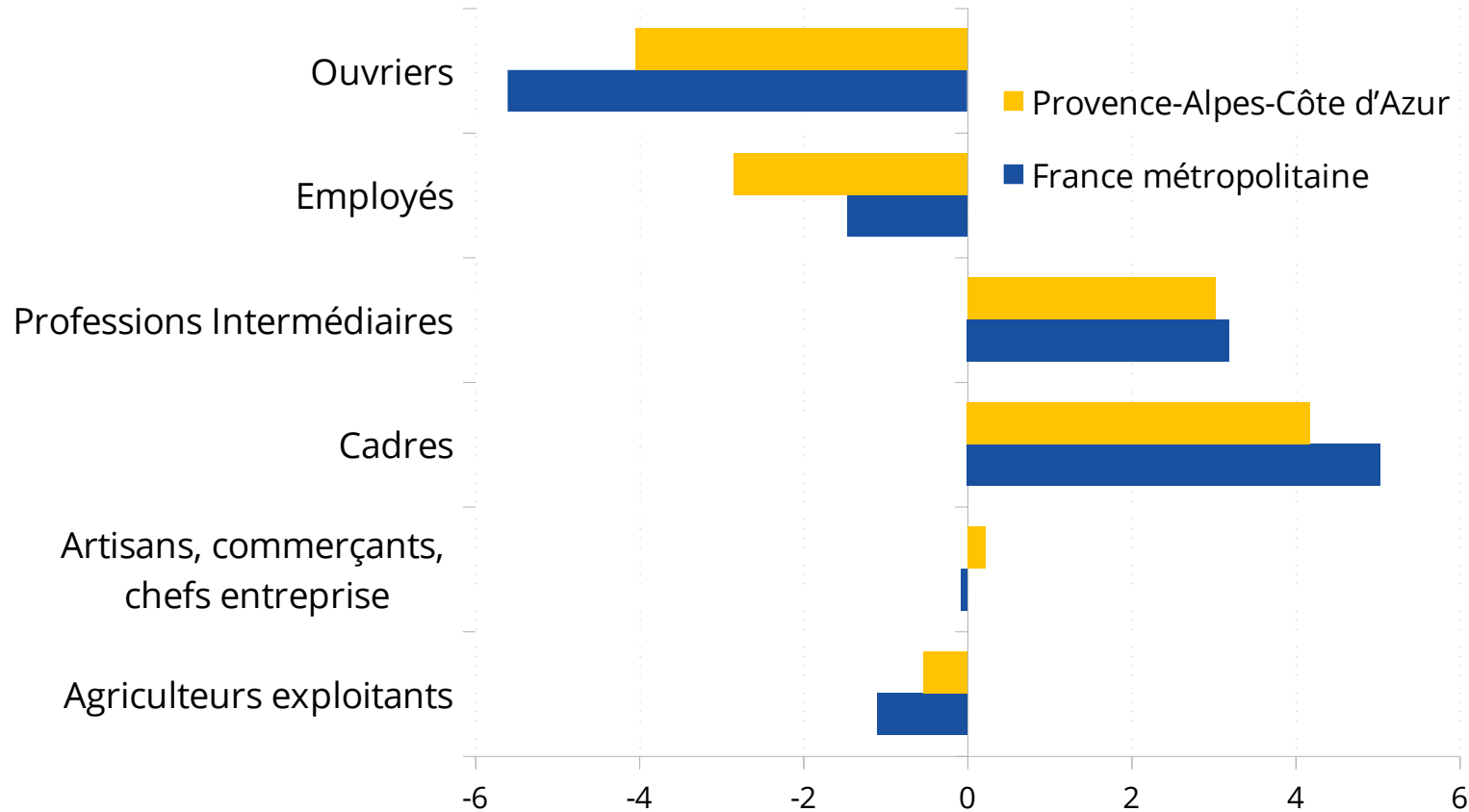
**Champ :** emploi salarié du secteur marchand.

**Source :** Insee, base Tous salariés 2019.

## Catégories socioprofessionnelles (en 2019)



## Évolution des catégories socioprofessionnelles entre 2009 et 2019 (en points de %)



**En 20 ans,  
moins d'ouvriers et  
plus de cadres**

## Des salaires plus faibles qu'au niveau national

- tous secteurs et métiers confondus, un salaire horaire net de 15,8 € en 2021 (16,4 € en France)
- une différence qui s'explique principalement par la structure de l'emploi
- les cadres perçoivent un salaire horaire net inférieur à celui de leurs homologues en France (respectivement 26,3 € et 28,2 €)
- les autres catégories socioprofessionnelles ont des rémunérations horaires comparables à celles de la France



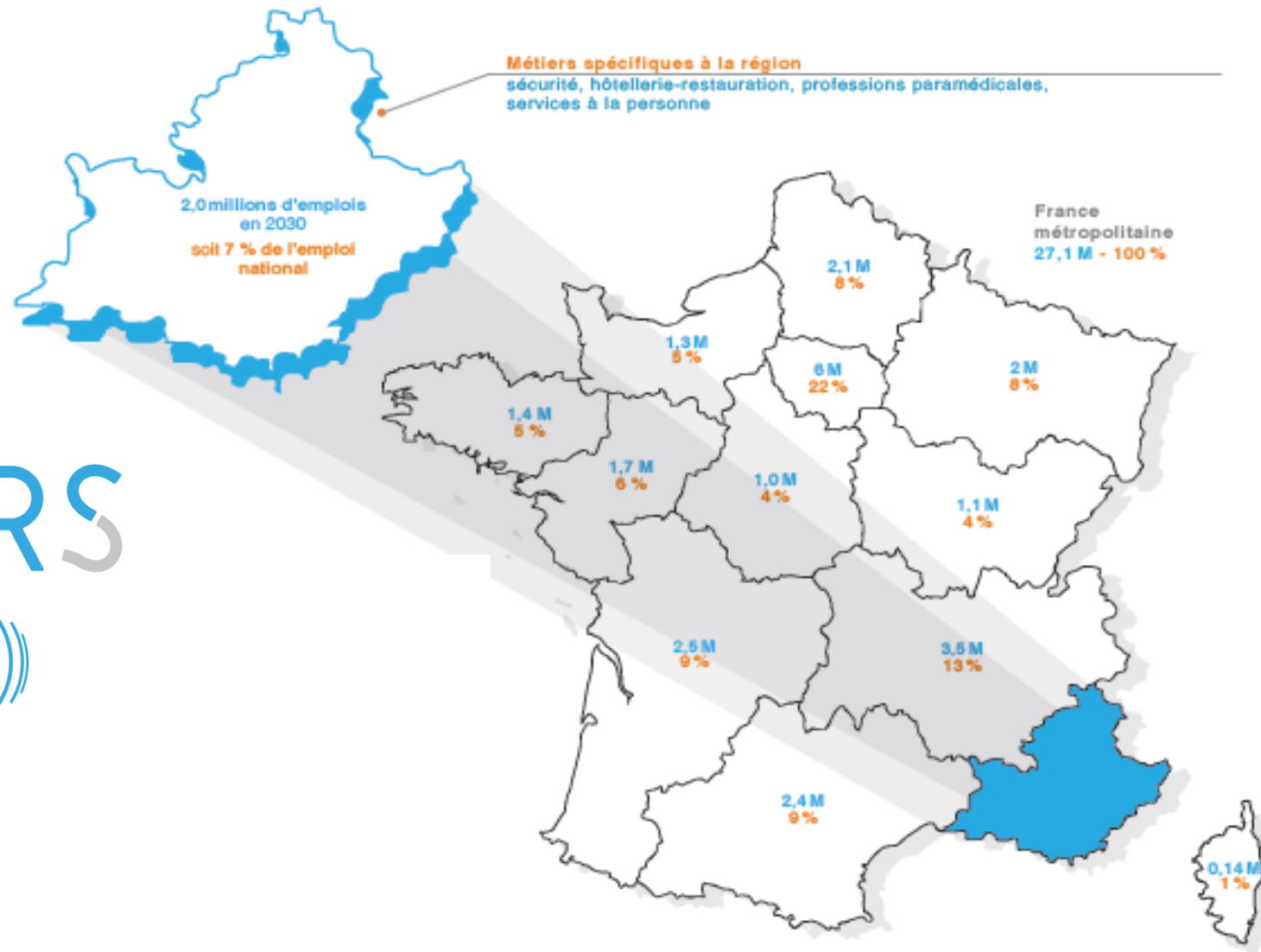
---

## QUELLES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR ?

---

MÉTIER S  
2030

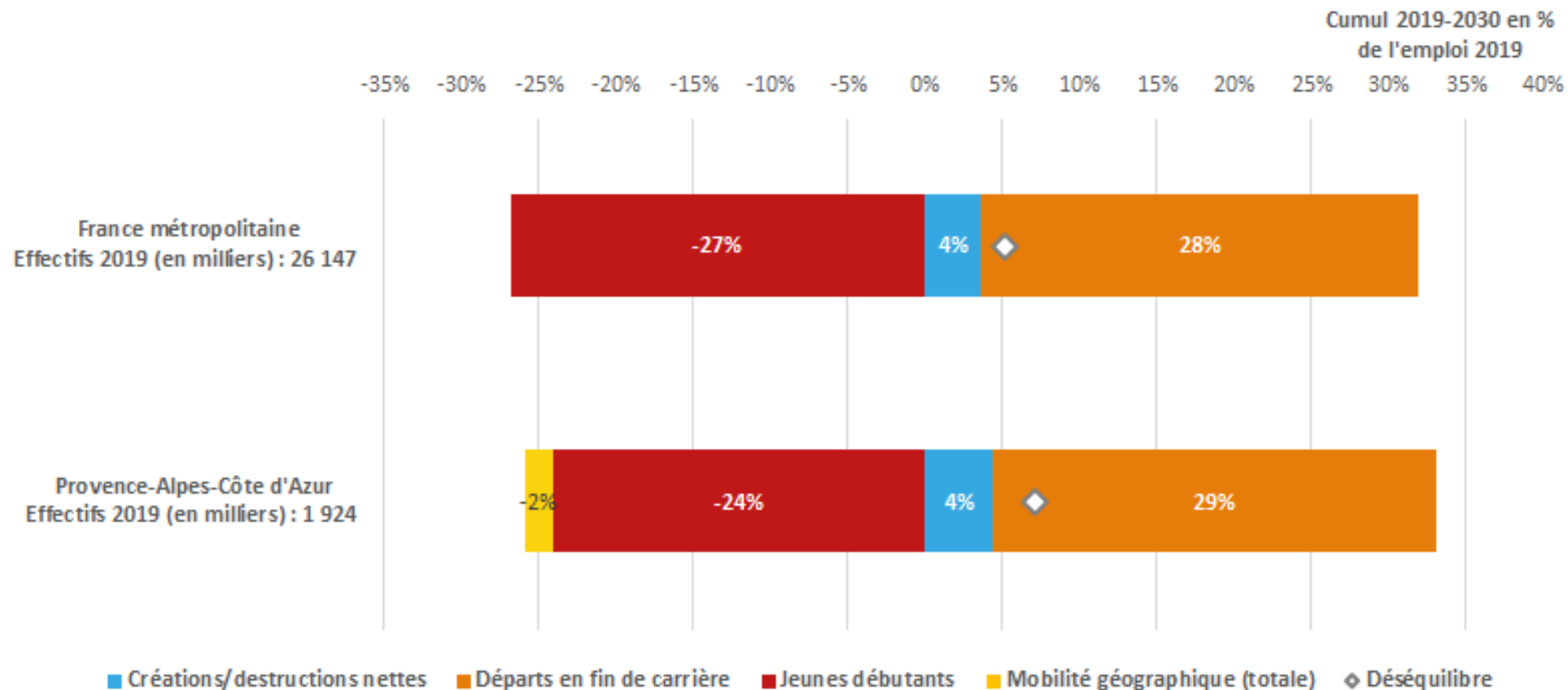
# FOCUS RÉGION : PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



MÉTIERS  
2030

# LE TOTAL DES FLUX DANS LA RÉGION

## TOTAL DES FLUX POUR LA PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR ET COMPARAISON AVEC LE NATIONAL (2019-2030)

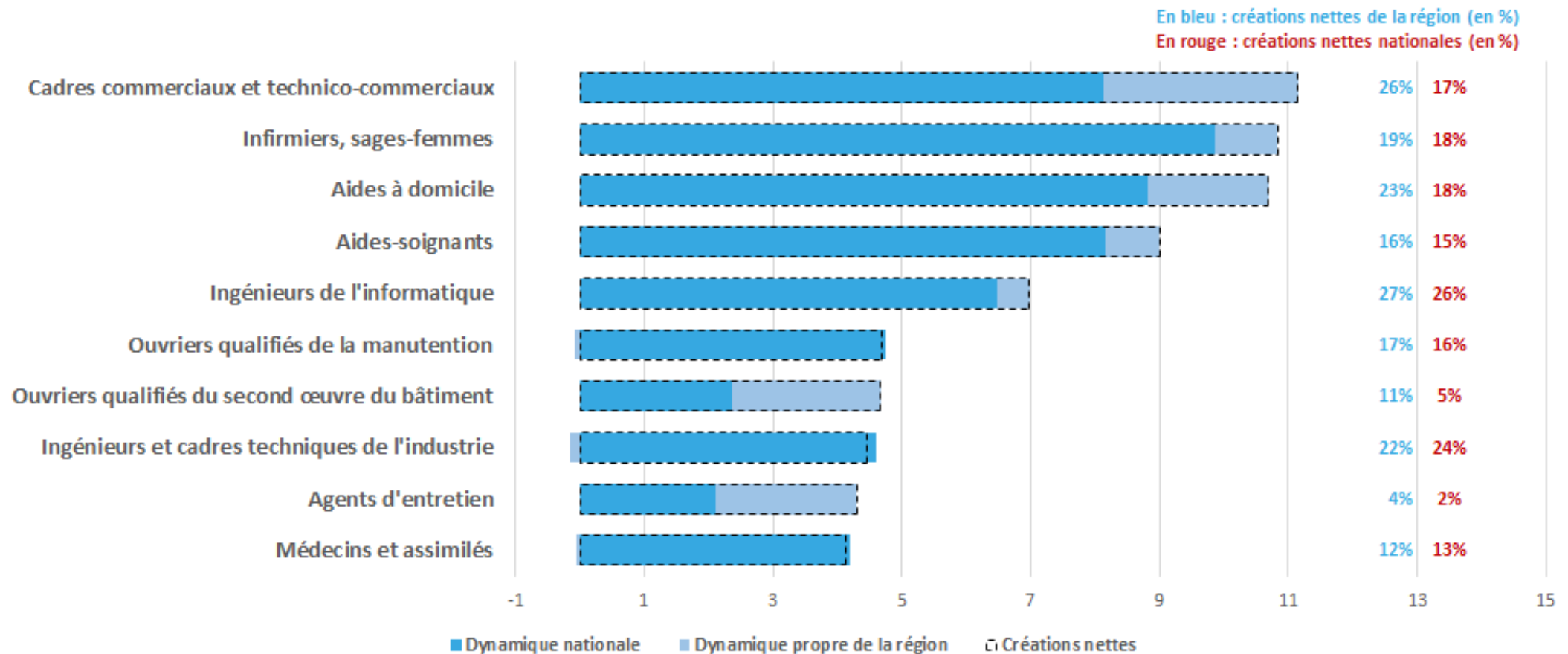


Champ : France métropolitaine.

Sources : projections France Stratégie/Dares

# LES MÉTIERS AVEC LE PLUS DE CRÉATIONS NETTES D'EMPLOIS

## LES MÉTIERS AVEC LE PLUS DE CRÉATIONS NETTES D'EMPLOI (2019-2030) EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

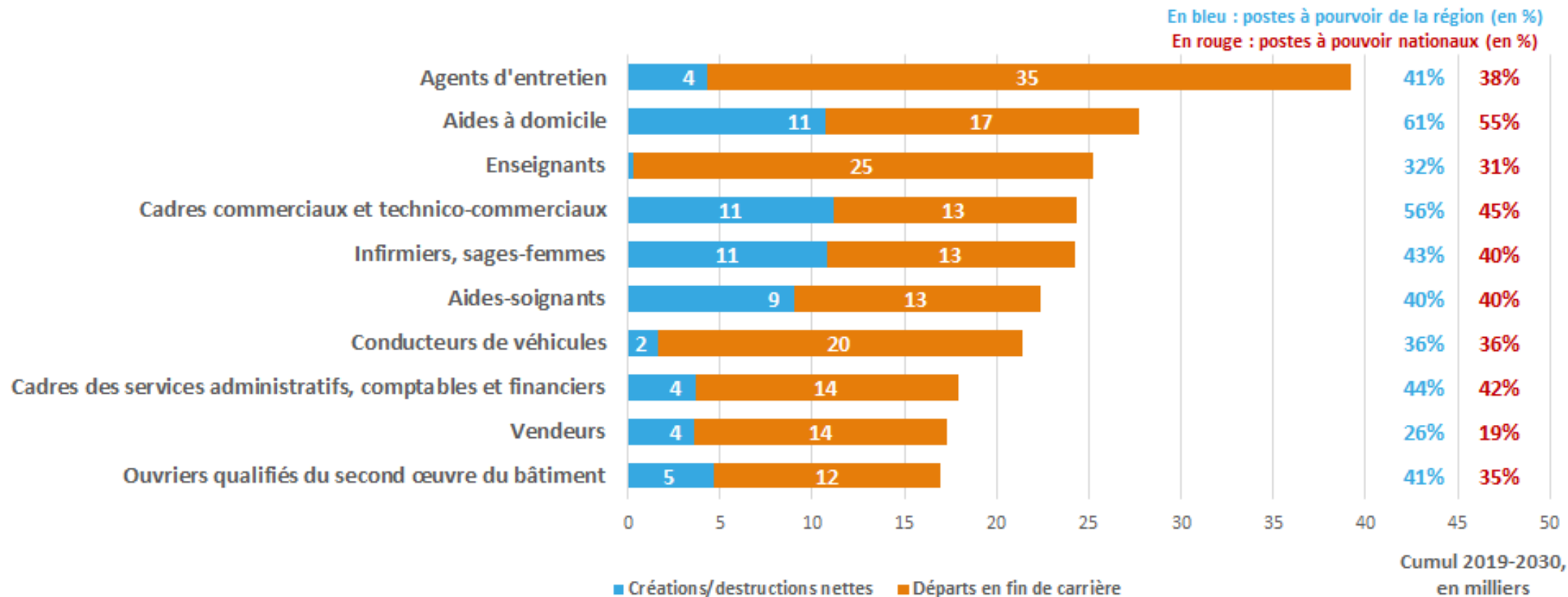


Champ : France métropolitaine.

Sources : projections France Stratégie/Dares

# LES MÉTIERS AVEC LE PLUS DE POSTES À POURVOIR

## LES MÉTIERS AVEC LE PLUS DE POSTES À POURVOIR (2019-2030) EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

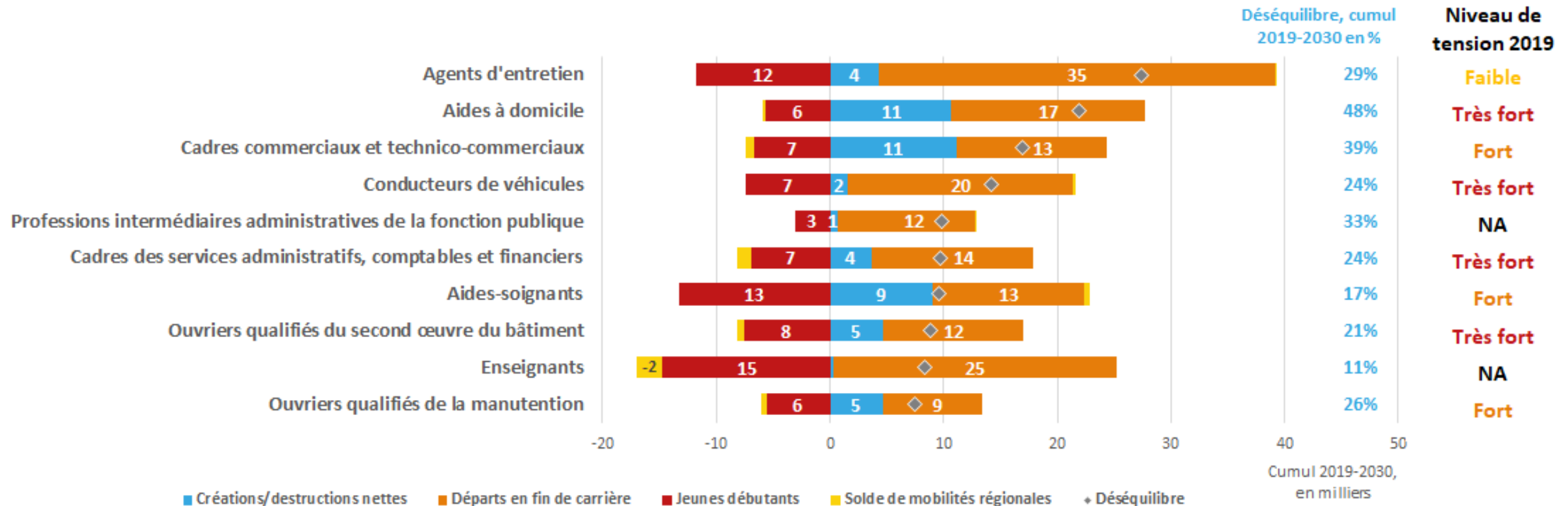


Champ : France métropolitaine.

Sources : projections France Stratégie/Dares

# LES MÉTIERS LES PLUS EN DÉSÉQUILIBRE DANS LA RÉGION

## LES 10 MÉTIERS LES PLUS EN DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

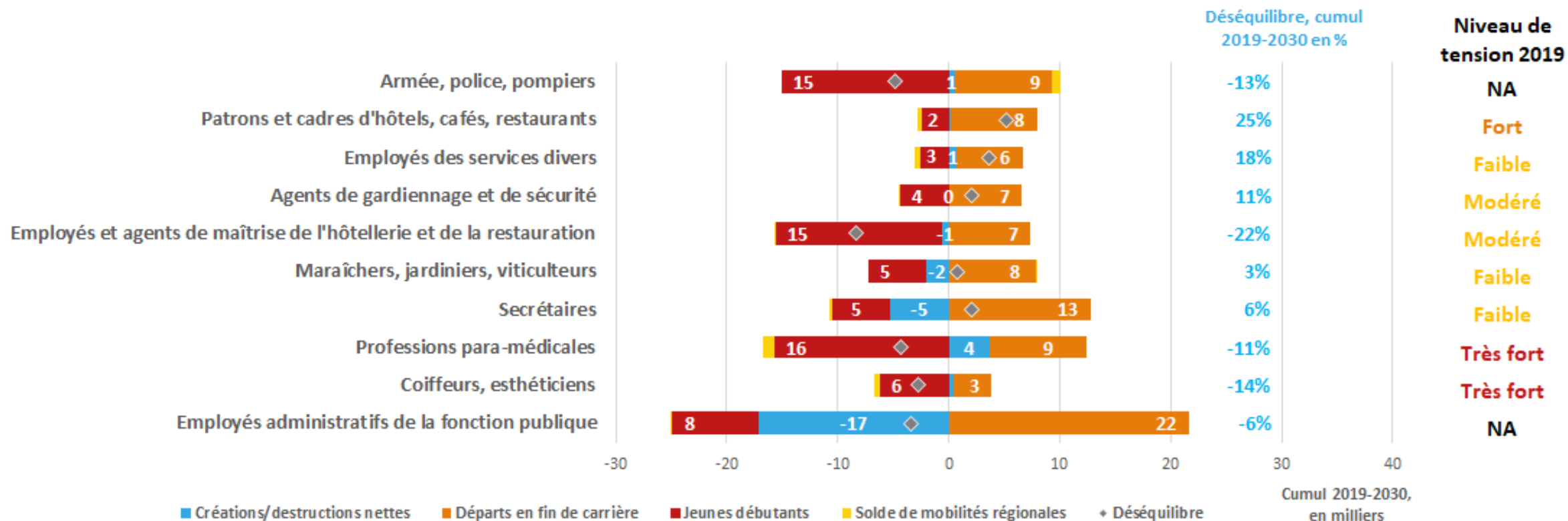


Champ : France métropolitaine.

Sources : projections France Stratégie/Dares

# LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION

## DÉSÉQUILIBRES (2019-2030) POUR LES 10 MÉTIERS SUR-REPRÉSENTÉS EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'ils rassemblent plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

---

## CONCLUSION

---

MÉTIER S  
2030

---



# UNE DATAVISUALISATION POUR FACILITER L'EXPLORATION ET L'ANALYSE DES DONNÉES

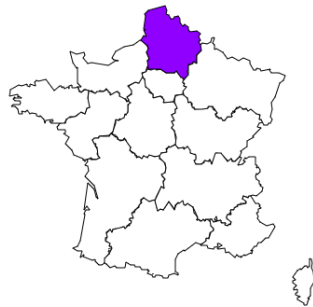
Retrouvez l'ensemble des données prospectives (représentations graphiques, requêtage et extraction de données)

MÉTIER S 2030

Métiers Secteurs Régions Comparateur

## Région

Choisissez une région sur la carte pour connaître les perspectives d'emploi d'ici 2030.



Hauts-de-France

Leaflet



633 800

postes sont à pourvoir dans la région d'ici 2030



591 400

jeunes débutants



15 200

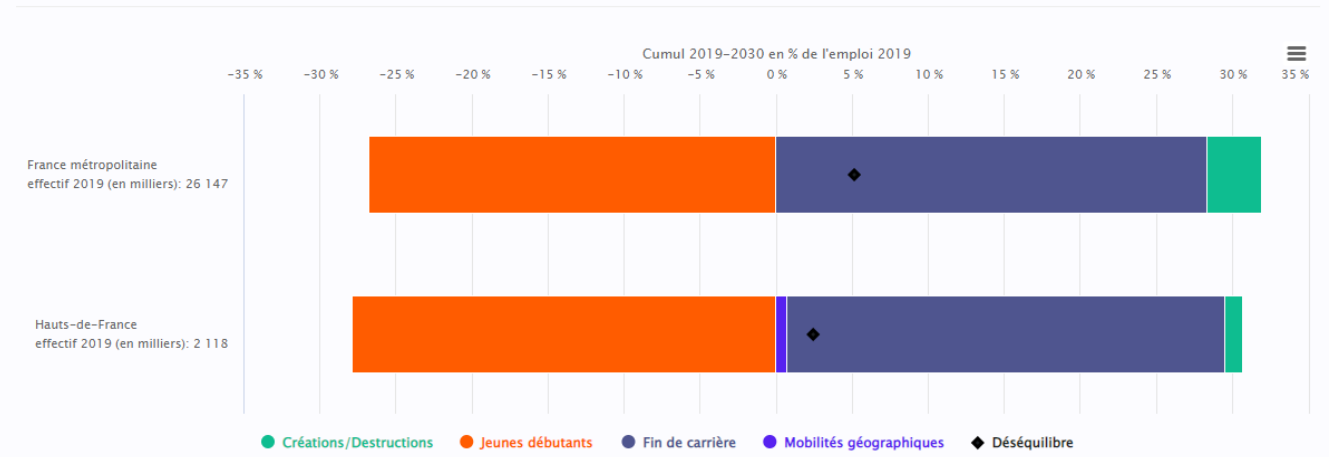
professionnels quittant la région



=

les professionnels quittant la région augmentent les besoins de recrutement. Au total, 57 600 postes ne seraient pas pourvus par les jeunes débutants, accentuant les difficultés de recrutement

Total des flux pour le Hauts-de-France entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi 2019)



MÉTIER S 2030

# DES DONNÉES PROSPECTIVES QUI ALIMENTENT L'OUTIL OCTOPILOT

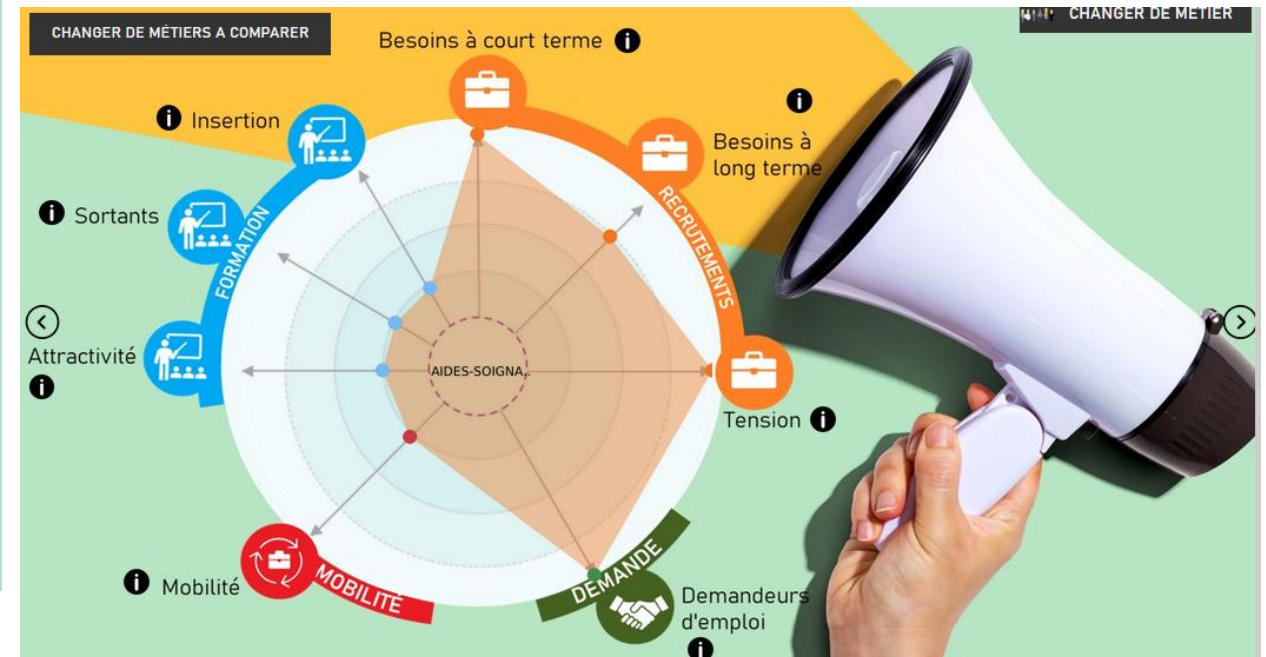
Il centralise et automatise la production de chiffres-clés (orientation, formation, emploi)  
 7 régions de France métropolitaines sont actuellement couvertes : BFC, Corse, GE, NA, Occitanie, PDL et PACA

MÉTIER 2030

Les dernières mises à jour

JOURNAL DE BORD D'OCTOPILOT

Date	Type	Indicateurs	Sources	Période concernée	Régions concernées
14/02/2023	Mises à jour de données	Postes à pourvoir PMQ 2030 régionalisé (bloc Projections à long terme de la thématique Besoins du tissu économique)	DARES, France Stratégie	2019-2030	Métropolitaines



# QUATRE DÉCLINAISONS DES ENJEUX PROSPECTIFS DES EMPLOIS

## Cartographie des compétences par métiers

Pour faciliter les reconversions professionnelles qui s'annoncent à l'issue de la crise sanitaire, avoir une vision claire et quantifiée des compétences par métiers et de leur évolution est une nécessité. Au-delà des compétences techniques attachées au « geste professionnel », cette étude s'appuie sur des données françaises identifiant également les compétences transversales les plus mobilisées. Un diagnostic utile, à l'heure où le ministère du Travail et les partenaires sociaux mettent en place des dispositifs pour faciliter la mobilité des salariés de métiers fragilisés vers des métiers porteurs.

Pour évaluer la mobilisation des compétences techniques, spécifiques à chaque métier, et son évolution entre 2012 et 2018, cette note propose un indice de prévalence construit sur la base du Répertoire opérationnel des métiers défini par Pôle emploi. À structure de compétences constante par métiers, l'analyse montre une demande croissante de compétences en systèmes informatiques et de télécommunications – tirée par la hausse des effectifs des cadres –, de compétences en accompagnement et suivi social – reflet de l'augmentation des besoins structurels d'aide et de soin aux personnes fragiles –, et de compétences de vente en lien avec l'importance croissante des relations clients. La progression de la demande de compétences en efficacité énergétique est moins sensible parce que plus circonscrite, en l'espèce aux métiers de l'ingénierie et du bâtiment.

Du côté des compétences transversales, partagées entre métiers, cette étude recourt aux enquêtes Conditions de travail de la Dares et PIAAC de l'OCDE pour évaluer leur degré de mobilisation dans le temps. En fonction de l'évolution de l'emploi, les compétences les plus demandées concernent les tâches d'encadrement, la gestion des risques et les situations imposant un contact avec le public, le travail en équipe, ou une charge émotionnelle. Progressent également les tâches complexes de littératie, numérique et numériques.

### Les grandes tendances des compétences techniques



Note de lecture : Chaque carré coloré représente 1 % de l'effectif salarié qui mobilise les compétences au niveau national. Pour les compétences transversales, les données sont issues de l'enquête Conditions de travail de la Dares et de l'enquête PIAAC de l'OCDE. Les données relatives aux compétences techniques sont issues du Répertoire opérationnel des métiers de France Stratégie. Les données relatives aux compétences transversales sont issues de l'enquête Conditions de travail de la Dares et de l'enquête PIAAC de l'OCDE.

Source : France Stratégie, à partir du ROME et des offres d'emploi (Pôle emploi), et des enquêtes Emploi 2011-2019 (Insee) ; reconversion mobile sur trois ans

LA NOTE D'ANALYSE

Mars 2021

Martin Rey  
Cécile Jolly  
François Deshayes  
Frédéric Lainé  
Pôle emploi

La Note d'analyse est publiée sous la responsabilité administrative du commissaire général de France Stratégie. Les opinions exprimées engagent l'auteur et ne reflètent pas celles du gouvernement.

✓ Une régionalisation du **scénario bas carbone**, pour évaluer les besoins en emploi liés à l'agriculture

## Au niveau national :

- ✓ Quelle dynamique de la **ségrégation professionnelle** d'ici 2030 ?
- ✓ Quelle évolution des **statuts d'emploi** d'ici 2030, en distinguant plus précisément l'évolution des métiers de la **fonction publique** ?
- ✓ Une projection des **compétences** par métier (sur la base d'une cartographie France Stratégie/Pôle Emploi publiée en 2021)

Cycle de webinaires dédié aux données socio-économiques  
Épisode 4 – Quelles perspectives de recrutement en région  
Provence - Alpes - Côte d'Azur d'ici 2030 ?

## Apports complémentaires du Carif-Oref

15 novembre 2023

À retrouver prochainement sur le site

[www.cariforef-provencealpescotedazur.fr](http://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr)

[Espace Matinale, Webinaire](#)

# Sommaire

1. Quels métiers à forts enjeux en région ? Principaux résultats du panorama régional sur les métiers en tension
2. Quels facteurs à l'origine des tensions en région ?
3. Quels enjeux emploi-formation pour agir sur ces métiers en tension ?
4. Métiers en 2030 : quelles articulations avec les travaux du Carif-Oref ?
5. Annexes méthodologiques
  - Mesure des tensions
  - Nomenclature métier et champ d'observation
  - Facteurs à l'origine des tensions

# 1. Quels métiers en tension en région ?

# Présentation des principaux résultats

## ✓ **Diagnostiques métiers en tension : numéro spécial**

« 123 métiers en tension en région, en 2021 », paru en mai 2023

## ✓ **Publication téléchargeable sur le site Internet du Carif-Oref, accompagnée d'un tableau de données complémen**

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/>

## ✓ **État des lieux qui mobilise le système d'information, dédié aux métiers en tension, développé et consolidé au national par la Dares (service études du ministère du Travail) et la DG Pôle emploi.**

## ✓ **Identifie les causes potentielles de difficultés de**



**Diagnostiques métiers en tension : n° spécial**  
**123 métiers en tension en région, en 2021**

Le présent diagnostic est un numéro spécial de la nouvelle série de publications du Carif-Oref, consacrée aux métiers en tension. Il porte sur l'ensemble des 123 métiers en tension dénombrés en 2021 en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Ces métiers sont exercés par 6 salariés sur 10 en région. Cet état des lieux, réalisé à la demande de la Drets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : caractérisation des tensions (intensité, métiers concernés, persistance dans le temps...), profil général des actifs dans ces métiers, facteurs de tension éclairant l'origine de ces difficultés de recrutement... Il permet d'actualiser, de manière synthétique, le premier panorama exhaustif des tensions sur le marché du travail régional : Les Métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension, paru en 2021 et basé sur des données provisoires de l'année 2019\*. L'ensemble des évolutions repérées dans le présent document souligne l'intérêt d'une observation pérenne des tensions et de leurs fluctuations annuelles.

**Chiffres-clés emploi-formation en région**  
(soit 50 % de l'emploi salarié régional)

• 891 000 salariés exercent un des 123 métiers en tension en région	• 32 % de professions intermédiaires (29 %), 28 % d'employés (35 %), 20 % un niveau bac (21 %), 16 % n'ont pas de diplôme (15 %)
• 54 % d'hommes (contre 49 % pour l'ensemble des salariés).	• 26 % d'ouvriers (20 %), 14 % de cadres et professions intellectuelles supérieures (17 %).
• 20 % de moins de 30 ans (19 %), 30 % de 50 ans ou plus (31 %).	• 39 % ont un niveau de diplôme supérieur au bac (41 %), 25 % un niveau CAP-BEP (23 %), 20 % un niveau bac (21 %), 16 % n'ont pas de diplôme (15 %).
• 85 % des emplois en CDI et 17 % à temps partiel (comme tous métiers).	Les 19 domaines professionnels observés sont concernés mais à différentes échelles (cf. Graphique 1).

**252 800 demandeurs d'emploi pour ces métiers**  
• 34 % ont un niveau CAP-BEP (30 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi), 27 % un niveau supérieur au bac (33 %), 22 % un niveau bac (23 %), 18 % n'ont pas de diplôme (16 %).

**Des difficultés de recrutement importantes**  
• 188 000 projets de recrutement en 2022, dont 88 % jugés a priori difficiles par les employeurs.  
• 45 métiers en tension, communs à la plupart des départements de la région (hors territoires hauts-alpins, pour lesquels les domaines ne sont pas toujours exploitables).  
• Et 11 métiers en tension communs aux six départements.

**Des enjeux emploi-formation liés à :**

- l'intensité des embauches\*
- l'intensité du lien entre emploi et formation
- un manque de main-d'œuvre disponible
- des conditions de travail contraignantes
- la non-durabilité des emplois

\* Dans l'emploi/Métiers en tension 2021-2022, DE F.M.A.C. au 31.03.2022, Insee (RP 2021-2022) (Métiers), Pôle emploi (PMO 2022) - Traitement Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur.

**carif-oref**  
PROVENCE  
ALPES  
CÔTE D'AZUR

# En synthèse

---

- ✓ **123 métiers en tension en 2021 en région** (sur 175 observables),  
soit **7 métiers sur 10**
- ✓ Dont 93 métiers en tension forte (75 en 2019)
- ✓ **Tous les domaines professionnels concernés** (BTP ; Transport, logistique et tourisme ; Mécanique et travail des métaux ; Hôtellerie, restauration, alimentation ; Maintenance ; Santé-action sociale...)
- ✓ **6 salariés sur 10** en région exercent un des 123 métiers en tension
- ✓ Des métiers exercés majoritairement par des hommes et plus fréquemment sur des postes de catégories *Professions intermédiaires* ou *Ouvriers*
- ✓ **56 métiers en tension persistante** depuis 2011, dont 30 en tension sur toute la période observée (2011-2021)



# Répartition par domaine professionnel



Lecture : 19 métiers du BTP (sur 19 observables) sont en tension au plan régional en 2021.

Source : Dares, Pôle emploi – Métiers en tension 2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

 Voir l'annexe sur la [nomenclature métier et le champ d'observation](#)

# Top 15 des métiers les plus en tension en région

Code métier	Intitulé métier (FAP 225)	Tension persistante	Emploi salarié	Offres d'emploi	Demandeurs d'emploi	Part des projets jugés <i>a priori</i> difficiles
D6Z70	Techniciens en mécanique et travail des métaux	++	5 520	1 030	50	77%
C2Z71	Dessinateurs en électricité et en électronique		680	1 260	80	87%
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	++	18 000	38 480	2 170	73%
B2Z44	Couvreurs	++	500	1 680	220	91%
E1Z47	Autres ouvriers qualifiés de type industriel	+	1 940	1 240	360	91%
D6Z71	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	++	1 300	3 430	280	72%
B6Z72	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	++	960	3 360	440	79%
B7Z91	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	++	9 710	19 880	1 500	64%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires		2 840	3 190	390	65%
G1Z71	Techniciens experts	++	16 200	1 920	340	73%
D0Z20	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	++	1 270	2 620	340	71%
C0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique		1 750	1 300	130	62%
L4Z81	Techniciens des services comptables et financiers	++	10 600	5 060	810	71%
U0Z81	Interprètes		380	90	540	100%
F3Z41	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	+	1 650	190	70	89%

"+ +" : en tension sur toute la période observée (2011-2021) ; "+" : 9 ou 10 années en tension.

Sources : Dares, Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021, Offres d'emploi diffusées en 2021, DEFM ABC au 31.12.2022) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Pôle emploi (BMO 2022) – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

# Top 30 structuré par domaine professionnel (1/2)

## B : Bâtiment, travaux publics

- Couvreur
- Dessinateurs en BTP
- Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)
- Charpentiers (bois)
- Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés
- Géomètres
- Techniciens et chargés d'études du BTP

## C : Électricité, électronique

- Dessinateurs en électricité et en électronique
- Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique
- Techniciens en électricité et en électronique

## D : Mécanique, travail des métaux

- Techniciens en mécanique et travail des métaux
- Dessinateurs en mécanique et travail des métaux
- Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal
- Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
- Soudeurs
- Agents qualifiés de traitement thermique et de surface

## E : Industries de process

- Autres ouvriers qualifiés de type industriel
- Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires

## F : Matériaux souples, bois, industries graphiques

- Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
- Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir

# Top 30 structuré par domaine professionnel (2/2)

## G : Maintenance

- Techniciens experts
- Carrossiers automobiles

## L : Gestion, administration des entreprises

- Techniciens des services comptables et financiers

## M : Informatique et télécommunications

- Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques

## N : Études et recherche

- Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)

## T : Services aux particuliers et aux collectivités

- Aides à domicile et aides ménagères

## U : Communication, information, art et spectacle

- Interprètes

## V : Santé, action sociale, culturelle et sportive

- Infirmiers
- Techniciens médicaux et préparateurs
- Spécialistes de l'appareillage médical

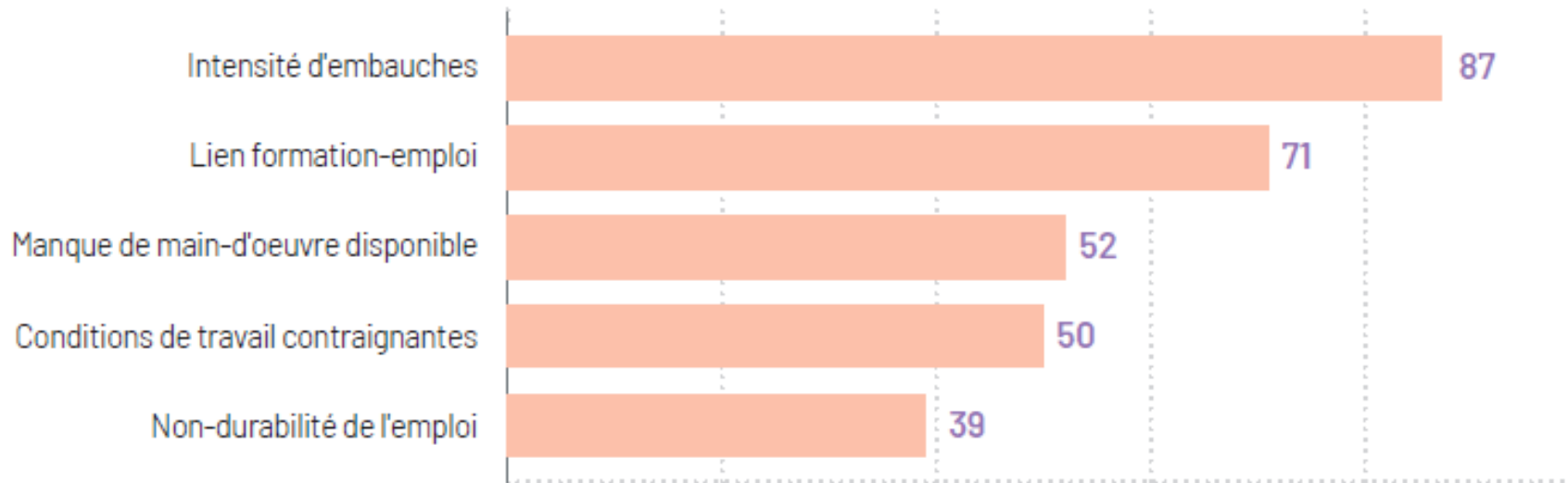


## 2. Quels facteurs à l'origine des tensions en région ?

# En synthèse

- ✓ Pour les 123 métiers en tension en région, les facteurs potentiels à l'origine de tension sont divers et peuvent se cumuler.

Nombre de métiers par facteur de tension



Source : Dares, Pôle emploi – Métiers en tension 2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

 [Voir l'annexe sur la définition des facteurs à l'origine des tensions](#)

- ✓ Une **amplification des tensions** liée à une **intensification des embauches** et une **précarisation des emplois** proposés en 2021.
- ✓ **Les situations sont plus ou moins complexes** selon les métiers, certains cumulant jusqu'à cinq facteurs de tension. Le cas le plus répandu est celui des métiers ayant deux facteurs de tension (48 métiers concernés).



### **3. Quels enjeux emploi-formation pour agir sur les métiers en tension ?**

# En synthèse

---

- ✓ **Des axes d'intervention variables et complémentaires selon les métiers**
  - **Ajustement de l'offre de formation** d'un point de vue qualitatif (spécialisation, niveau, modalités pédagogiques, dispositifs, construction de parcours, identification de passerelles...), voire quantitatif (volume de formés)
  - **Accompagnement des entreprises**, notamment les TPE-PME, en matière de gestion des ressources humaines (GRH), de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), de qualité de vie au travail (QVT)...
  - **Rénovation des modalités et pratiques de GRH** par les entreprises (professionnalisation du management, stratégie et outils GRH, dialogue social, organisation du travail, accompagnement des parcours des salariés...)
  - **Attractivité des métiers et des emplois** par l'amélioration des conditions de travail (salaires, accès à la formation, perspectives professionnelles...) et la rénovation de l'information métier
  - **Sécurisation des parcours professionnels** (maintien de l'employabilité des salariés, perspectives d'emplois durables...)





## **4. Métiers en 2030 : quelles articulations avec les travaux du Carif-Oref ?**

# Une articulation à différents niveaux

---

*En amont*

*En aval*

Consultation

Exploitation des  
données

Enrichissements  
Mise en dialogue

Analyse  
Préconisations

# Une articulation à différents niveaux

---



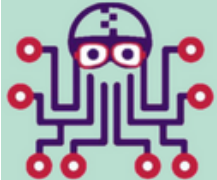
Consultation

- ✓ Les Métiers en 2030, un **travail réalisé en concertation** avec les partenaires économiques et sociaux, les administrations et plus globalement les experts de l'observation de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle.
- ✓ À ce titre, le **Carif-Oref a été consulté** en région, via le réseau national des Carif-Oref (RCO), sur les données produites par France stratégie, la Dares et l'Insee, en amont de la publication.



Exploitation des données

- ✓ À travers différents usages :
  - [Octopilot](#), un **outil générique de datavisualisation** (*données chiffrées identiques pour l'ensemble des métiers*).
  - Des **diagnostics ou études à façon**, plus ciblés (*données chiffrées et qualitatives adaptées au champ d'investigation*).
- ➔ Par exemple des [diagnostics sur les métiers en tension](#) en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

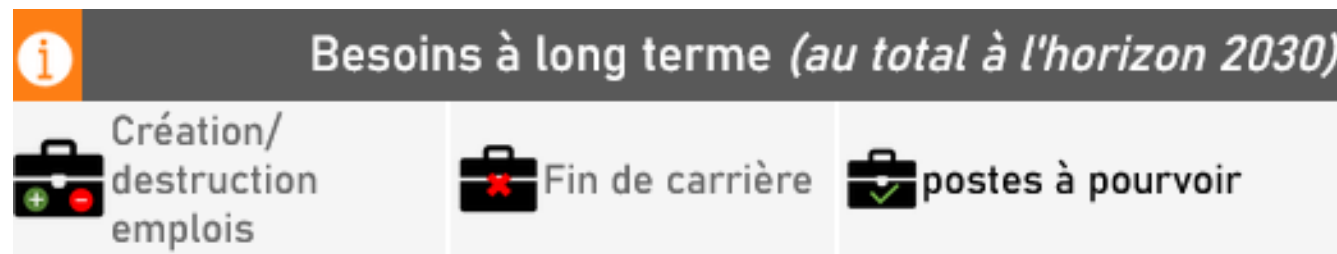
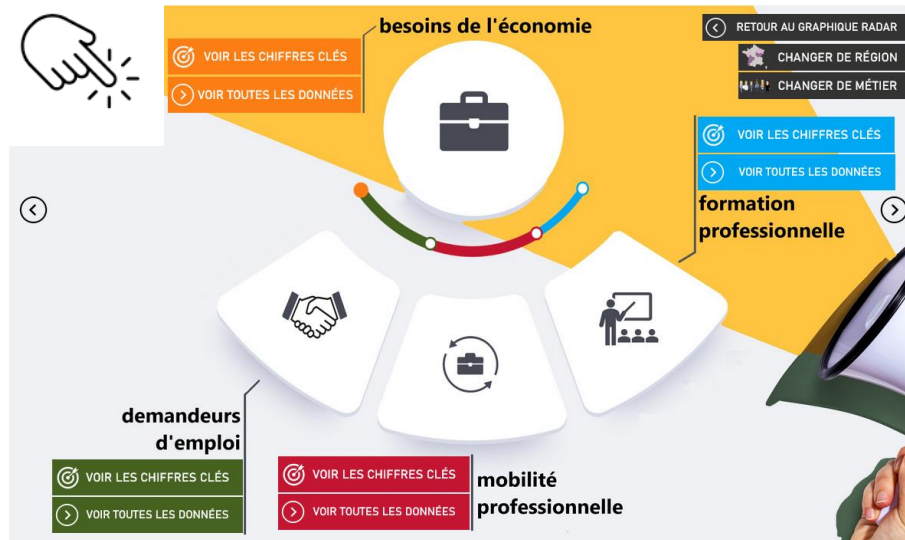


# OCTOPILOT



- ✓ **Outil de datavisualisation mutualisé** au sein du Réseau des Carif-Oref.
- ✓ Fournit des **chiffres-clés sur les flux de main-d'œuvre** (demandeurs d'emploi, salariés en mobilité professionnelle, sortants de formation) et sur les **besoins de l'économie** (à court et long termes) par région et par métier.
- ✓ Au service des **politiques d'orientation et de formation** (ajustement des cartes de formation, par exemple).

➔ *Illustration pour les Aides à domicile*

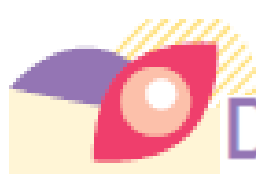


$$10\ 696 + 17\ 057 = 27\ 753$$

(renouvellement : 61%)

Sources :  
DARES/France Stratégie, PMQ 2030 régionalisé

➔ [Retour](#)



- ✓ Réalisés à la **demande de la Dreets et du Conseil régional.**
- ✓ Mobilisent un **ensemble d'informations régionalisées**, sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion...
- ✓ Permettent notamment **d'identifier des causes de difficultés de recrutement** et proposent des **pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.**
- ✓ Au service de **l'aide à la décision** collective et individuelle, à l'attention : des décideurs publics, des branches professionnelles, des opérateurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et des entreprises...

→ *Illustration pour les Aides à domicile*

## 1. Enjeux liés à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre

Des besoins croissants mais une hausse des emplois en fort ralentissement

- Le vieillissement de la population va s'amplifier. À l'horizon 2050, la part des personnes de 85 ans ou plus devrait doubler, passant de 3,8 % à 7,3 % en région.
- Afin de prévenir la perte d'autonomie et maintenir les personnes dans leur domicile le plus longtemps possible, le besoin de professionnels compétents est grandissant.
- Cependant, la croissance du nombre d'aides à domicile et aides ménagères en emploi marque le pas, après plusieurs années de forte augmentation (+ 1,4 % entre 2013 et 2019, après + 19 % entre 2007 et 2012).

Des départs à la retraite importants à anticiper

- Cette décélération de l'emploi devrait se poursuivre du fait de nombreux départ à la retraite des salariés (28 000 postes seraient à pourvoir d'ici 2030 en région, dont 17 000 dus au départ à la retraite, selon les projections France Stratégie/Dares).
- 49 % des professionnels exerçant ce métier ont 50 ans ou plus (33 % tous métiers confondus).



## Enrichissements Mise en dialogue

- ✓ Articulation entre une **approche statistique** et une **approche qualitative** : apports des Observatoires de branches, repérages d'initiatives, d'expérimentations, d'outils et dispositifs existants...
- ✓ Enrichissement par l'**apport d'experts** (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'emploi et de l'AIO, organismes de formation...) **réunis en Focus group par métier.**

➔ *Illustration pour les Aides à domicile*

### Acteurs socio-économiques et acteurs publics se mobilisent pour développer l'attractivité de ce métier

De nombreuses réflexions et expérimentations sont conduites autour des métiers de l'aide à domicile, souvent à l'initiative des branches professionnelles et soutenues par les pouvoirs publics (notamment dans le cadre de l'EDEC des métiers du grand âge et de l'autonomie). Celles-ci poursuivent différents objectifs contribuant à valoriser le secteur et à développer son attractivité.

Par exemple, dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :

- Expérimentation de l'apprentissage adapté au secteur, pour attirer d'autres publics, notamment les jeunes (cf. protocole d'accord sur le déploiement de l'alternance, signé en juillet 2021 avec les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile).
- Expérimentation de la VAE par blocs de compétences, pour faciliter l'accès à la certification et reconnaître l'expérience professionnelle des personnels du secteur.
- Accompagnement des transitions professionnelles en valorisant les compétences transférables d'autres métiers et en les complétant afin d'envisager la pluriactivité. Une étude qualitative menée en Provence - Alpes - Côte d'Azur et en Occitanie cherche ainsi à identifier les aires de mobilité ; les passerelles intersectorielles en provenance notamment de la grande distribution, de l'hôtellerie-restauration et de l'animation ainsi que les freins et leviers à ces mobilités.
- Construction d'un cadre contractuel et conventionnel favorable à l'amélioration des conditions de travail et de rémunération par la création de la convention collective nationale (CCN) du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022).


De nouveaux outils et dispositifs permettant d'élargir le *sourcing*, favoriser le recrutement de nouveaux candidats dans le secteur des services à la personne voient également le jour. Par exemple, la SAAD Académie dans les Alpes-Maritimes, permettant de faire une formation pré-qualifiante, en situation réelle dans un appartement pédagogique (projet innovant élaboré dans le cadre du Pacte d'investissement dans les compétences - PIC) ; le « Lab Migration », expérimentation permettant aux personnes issues de l'immigration d'avoir un parcours personnalisé, de l'accueil à l'emploi en passant par la formation, dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.



## Analyse Préconisations

- ✓ **Repérage** des constats convergents...
- ✓ **Formulation d'enjeux** emploi-formation synthétiques.
- ✓ **Proposition de pistes d'action** confortées par les experts, pour répondre à ces enjeux.

➔ *Illustration pour les Aides à domicile*



### Des enjeux emploi-formation liés à :

- L'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre
- La formation et la sécurisation des parcours
- La gestion des ressources humaines (GRH) et la qualité de vie au travail.

### Pistes d'action préconisées

- ➔ **Prévenir les désajustements tant quantitatifs que qualitatifs** pour pallier les départs à la retraite des professionnels et accompagner un nombre croissant de personnes âgées.
- ➔ **Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation** pour améliorer la connaissance du métier auprès des jeunes (souvent mal connu) : outiller les conseillers pour une meilleure information sur le métier, ses différentes activités, modes d'intervention et lieux d'exercice ; encourager l'intervention des professionnels dans les établissements scolaires pour parler de leur métier...
- ➔ **Diversifier les outils de communications sur le métier** avec des vidéos, webinaires sur Internet et les réseaux sociaux, faire parler les professionnels qui exercent le métier, pour déconstruire les préjugés.
- ➔ **Développer et encourager l'accès à des stages de découverte du métier, des périodes d'immersion en entreprise** (comme les mini-stages de découverte professionnelle pendant les vacances scolaires mis en place par la CCI) **ainsi qu'à des formations courtes, pré-qualifiantes** (comme la SAAD Académie dans les Alpes-Maritimes), pour mieux préparer à la réalité du métier et des formations, conforter ou non un projet professionnel dans le secteur, acquérir des savoirs de base et réduire ainsi les risques d'abandon en cours de parcours.
- ➔ **Promouvoir et développer le recours à l'alternance** (apprentissage et contrat de professionnalisation), notamment pour les plus de 25 ans dont la maturité peut être plus propice à une bonne insertion dans le métier et à la mise en œuvre des compétences attendues par l'activité.
- ➔ **Promouvoir et déployer les dispositifs de reconversion ou de réinsertion existants**, pour attirer de nouveaux publics : formation continue des demandeurs d'emploi ; Préparation opérationnelle à l'emploi, collective ou individuelle (POEC/POEI) ; Transitions collectives (TransCo) ; Insertion par l'activité économique (IAE)...



## 5. Annexes méthodologiques



# Mesure des tensions

---

- ✓ Utilisation du **dispositif de mesure des tensions** sur le marché du travail, construit par la Dares (service études du ministère du Travail) et la DG Pôle emploi :
  - **Un indicateur synthétique de tension** (difficultés de recrutement BMO + ratio offres diffusées / demandes d'emploi + taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi A, B, C)
  - **Des indicateurs complémentaires éclairant les facteurs de tension** (conditions de travail, conditions d'emploi, manque de main-d'œuvre, lien emploi-formation...)
- ✓ Une analyse des tensions déclinée sur la région et les départements, lorsque la couverture des données est suffisante pour rendre l'approche statistique la plus fiable possible (**seuils quantitatifs appliqués** sur les nombres d'offres d'emploi, de projets de recrutement et de demandeurs d'emploi)

# Nomenclature métier et champ d'observation

---

- ✓ Nomenclature des **familles professionnelles (FAP)** de la Dares (ministère du Travail) permettant :
  - Une analyse conjointe d'indicateurs sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, Pôle emploi, Dares...)
  - Une lecture par niveaux de qualification
- ✓ Métiers détaillés en **225 familles professionnelles**, pouvant être regroupés en 22 domaines professionnels
- ✓ **Certains métiers** sont **exclus de l'analyse des tensions**, faute de couverture suffisante par les différentes sources mobilisées (exemples : indépendants dans le domaine agricole, métiers de la fonction publique, dirigeants d'entreprise, médecins et assimilés)
- ✓ Les seuils quantitatifs appliqués dans le calcul de l'indicateur synthétique de tension (*cf.* page précédente), peuvent réduire le nombre de **métiers observables** selon les territoires. En région, 175 métiers sont observables sur les 225 de la nomenclature.

# Facteurs à l'origine des tensions

---

- ✓ Cinq facteurs principalement pris en compte dans ce diagnostic :
  - **Lien emploi-formation** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de spécialités de formation initiale ou continue susceptibles d'alimenter le métier concerné est restreint → **Intrinsèque au métier**
  - **Conditions de travail contraignantes** : plus l'indicateur est fort, plus la part de salariés subissant une ou plusieurs contraintes est importante (contraintes physiques, travail répétitif, morcellement des journées de travail...) → **Intrinsèque au métier/Lié à l'offre**
  - **Intensité d'embauches** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre d'offres ou de projets de recrutement est important (au regard de l'emploi) → **Lié à l'offre**
  - **Non-durabilité de l'emploi** : plus l'indicateur est fort, plus les postes proposés (offres ou projets de recrutement) sont de courte durée ou à temps partiel ou saisonniers → **Lié à l'offre**
  - **Manque de main-d'œuvre disponible** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de personnes souhaitant trouver un emploi dans le métier est faible (au regard de l'emploi) → **Lié à la demande**
  - [*Inadéquation géographique entre offres et demandes d'emploi* : une valeur nationale difficilement exploitable sur le plan territorial]
- ✓ D'autres facteurs à investiguer en complémentarité (salaires, freins péripnéériques à l'emploi...)

# Nos prochains rendez-vous

## Cycle de webinaires 2023

5 décembre

Répondre aux attendus Qualiopi



The screenshot shows a web browser displaying the Carif-Oref website. The URL is <https://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Page/2023-cycle-webinaires-donnees-socio-eco>. The page features the Carif-Oref logo (Provence Alpes Côte d'Azur) and navigation links: Informer les publics, Accompagner les acteurs, Aider à la décision, and Trouver une formation. A main heading reads "Cycle de webinaires dédié aux données socio-économiques". Below this is a banner image with data visualization icons. A yellow bar contains the text: "Le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur organise un cycle de webinaires dédié aux données socio-économiques en région." A blue bar indicates the date and time: "29 Juin, de 9h30 à 11h". The main content area is titled "Quels outils pour mieux connaître son environnement socio-économique ?" and includes a paragraph: "Mieux connaître les enjeux emploi-formation d'un territoire, d'un secteur d'activité, d'un métier est essentiel pour les décideurs et opérateurs de terrain qui doivent adapter leurs actions, accompagner et orienter les publics... De nombreux producteurs de données chiffrées, de nombreuses ressources numériques existent (outils de datavisualisation, cartographies, open data...) comment s'y retrouver ?".

https://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Page/2023-cycle-webinaires-donnees-socio-eco

carif-oref  
PROVENCE  
ALPES  
CÔTE D'AZUR

Informez les publics  
Accompagnez les acteurs  
Aidez à la décision  
Trouvez une formation

Cycle de webinaires dédié aux données socio-économiques

Le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur organise un cycle de webinaires dédié aux données socio-économiques en région.

29 Juin, de 9h30 à 11h

Quels outils pour mieux connaître son environnement socio-économique ?

Mieux connaître les enjeux emploi-formation d'un territoire, d'un secteur d'activité, d'un métier est essentiel pour les décideurs et opérateurs de terrain qui doivent adapter leurs actions, accompagner et orienter les publics... De nombreux producteurs de données chiffrées, de nombreuses ressources numériques existent (outils de datavisualisation, cartographies, open data...) comment s'y retrouver ?