



© Gilles Lansard - OnlyFrance

Géographie des embauches

Les difficultés de recrutement sont plus ou moins fortes selon les territoires. Tour de France des zones et des métiers en tension.

Col de la Légette, en Savoie. Dans les territoires touristiques, les besoins en emplois saisonniers sont si importants en saison haute qu'ils ne peuvent être intégralement pourvus localement.

Dans votre rapport consacré aux difficultés de recrutement [1], vous attachez une grande importance à la dimension territoriale. Pour quelles raisons ?

Dans un contexte de chômage élevé, l'existence d'emplois ne trouvant pas preneur est un paradoxe fréquemment dénoncé dans le débat public. Prenant acte de l'imprécision des chiffres avancés comme des termes utilisés pour décrire cette situation, le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) a jugé nécessaire de se saisir de ce sujet. Il en a résulté un rapport publié en septembre 2013 qui a cherché à la fois à clarifier les termes utilisés et à préciser les données pouvant être mobilisées pour décrire cette réalité. Ce rapport a également cherché à identifier les métiers et les territoires les plus concernés, ainsi que les différentes causes permettant d'expliquer l'existence de tensions sur le marché du travail. Il



Marie-Claire Carrère-Gée,
présidente du Conseil
d'orientation pour l'emploi

met finalement en avant un certain nombre de recommandations afin de lutter contre les difficultés de recrutement.

Quelles sont les régions les plus touchées par ces difficultés, tous métiers confondus ?

Dans notre rapport de 2013, nous avons montré que les difficultés de recrutement, tous métiers confondus, ne sont pas uniformes sur l'ensemble du territoire. Dans l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) de 2015, des difficultés particulièrement importantes sont exprimées par plus du tiers des employeurs des régions Pays-de-la-Loire (37 %), Alsace (37 %) ou Auvergne (36 %). C'est le cas pour plus d'un quart des projets de recrutement en Basse-Normandie (28 %) ou en Champagne-Ardenne (24 %).

Ces difficultés ne sont pas forcément plus fortes dans les régions où les projets

[1] « Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement », Conseil d'orientation pour l'emploi, 2013.

de recrutement sont les plus nombreux. L'Auvergne, par exemple, représentait moins de 2 % des projets de recrutement en France métropolitaine. De fait, les causes des difficultés sont multiples : la structure productive, les caractéristiques de la population active, l'attractivité du territoire aussi bien économique qu'en termes de qualité de vie, de logement ou de transport, la qualité des emplois proposés sont autant d'éléments à prendre en compte pour comprendre les particularités de chaque situation locale pour les employeurs.

Dans certains territoires, la concentration géographique de certaines activités

peut par exemple renforcer l'inadéquation entre les candidats potentiels et les postes proposés. C'est le cas notamment de territoires ruraux ou très touristiques comme le Languedoc-Roussillon ou la Savoie : les besoins en emplois saisonniers sont tels en saison haute qu'ils ne peuvent être intégralement pourvus localement.

C'est également le cas de régions comme le Nord-Pas-de-Calais et la Franche-Comté, où certaines industries en déclin sont très présentes. Les difficultés de recrutement découlent alors d'une désaffection des candidats vis-à-vis de ces territoires, alors qu'on y trouve pourtant des activités dynamiques et qu'une pyramide des âges déclinante dans les industries considérées comme sans avenir peut créer des opportunités d'emploi.

Dans d'autres territoires, comme Toulouse Métropole avec l'aéronautique, c'est la concentration d'industries de pointe qui peut être source de difficulté de recrutement en raison d'une inadéquation entre les compétences des personnes présentes sur le territoire et les postes proposés.

Dans tous les cas, le déficit de mobilité des salariés entre territoires peut alors contribuer au renforcement des difficultés de recrutement.

A l'intérieur d'une même région, l'intensité des difficultés de recrutement varie également...

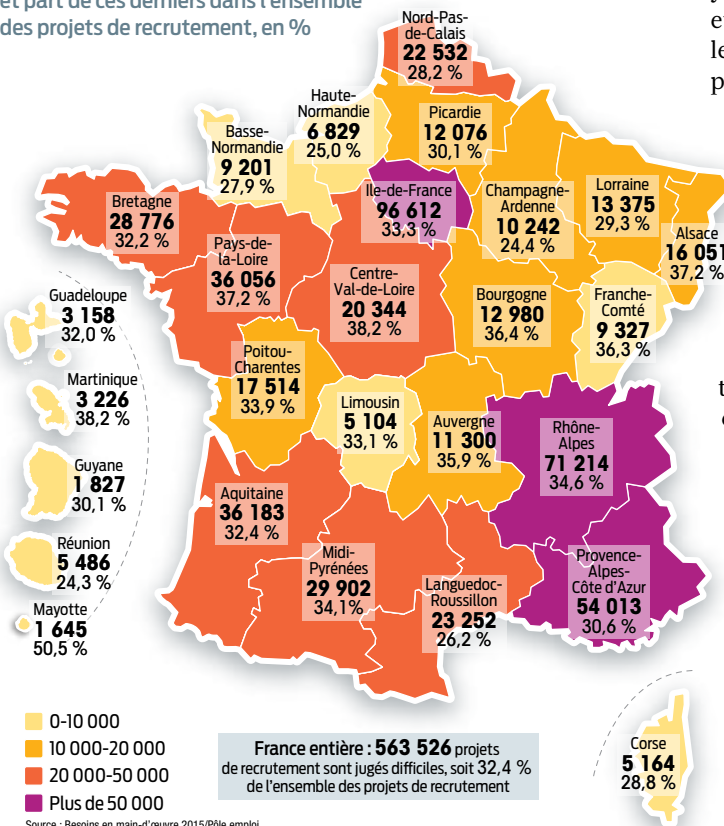
En effet, c'est par exemple le cas de la région Ile-de-France. Toujours d'après l'enquête BMO 2015, avec 33 % de projets jugés difficiles en moyenne, les difficultés de recrutement les plus importantes sont concentrées dans les Yvelines, l'Essonne et le Val-d'Oise, où la part des employeurs qui se disent concernés atteint 40 % pour le premier département et 36 % pour les

37%

C'est la part des employeurs qui expriment des difficultés de recrutement dans les Pays-de-la-Loire.

PRÈS DE 100 000 PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES EN ÎLE-DE-FRANCE

Nombre de projets de recrutement difficiles par région en 2015 et part de ces derniers dans l'ensemble des projets de recrutement, en %



► deux autres. Là encore, de nombreux facteurs doivent être pris en compte pour expliquer les disparités observées entre territoires infrarégionaux. Dans le cas de l'Ile-de-France, les problématiques liées au coût des logements ou à l'accès aux transports sont sans doute particulièrement prégnantes.

Quelle est la géographie des difficultés de recrutement des métiers d'ouvriers de type chaudronniers, tôliers, traceurs ? Des métiers de cuisiniers ? Des informaticiens ? Comment l'expliquer ?

Quand on regarde métier par métier les difficultés rencontrées par les employeurs au moment de recruter, des disparités territoriales importantes sont là encore visibles.

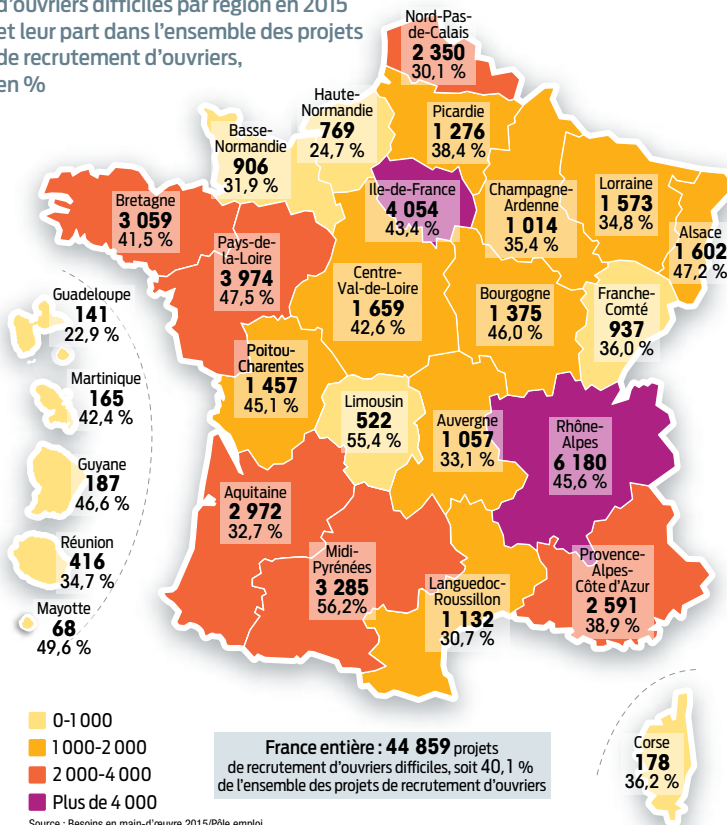


Cuisine de l'hôtel Montalembert, à Paris.
Partout en France, il est difficile de recruter des cuisiniers.

Grégory Maisonneuve - Onisep

RHÔNE-ALPES CHERCHE OUVRIERS

Nombre de projets de recrutement d'ouvriers difficiles par région en 2015 et leur part dans l'ensemble des projets de recrutement d'ouvriers, en %



Dans le cas des ouvriers travaillant par forme de métal (chaudronniers, tôliers, traceurs, etc.) ou des cuisiniers, les difficultés de recrutement sont importantes partout en France. Ces dernières tiennent ici moins à des dynamiques territoriales qu'à un déficit généralisé de candidats à ces métiers. Ce déficit peut s'expliquer par une faible attractivité des métiers concernés ou encore par une insuffisante adaptation de l'offre de formation.

Dans le cas des ingénieurs et cadres d'études en informatique, une autre géographie des difficultés de recrutement se dessine : ce sont souvent des métiers en tension, mais avec des disparités importantes selon les régions. Cela vaut aussi pour des métiers très différents, comme celui d'assistantes maternelles.

A l'inverse, certains métiers ont un niveau général de difficultés de recrutement modéré, mais avec des pics dans certaines régions. Ainsi des métiers d'infirmiers et de puéricultrices, pour lesquels les embauches sont compliquées en Ile-de-France, dans le Sud-Ouest ou en Midi-Pyrénées. Aux problématiques générales liées à l'attractivité

des métiers ou à l'adaptation de l'offre de formation s'ajoutent ici des dynamiques plus territoriales.

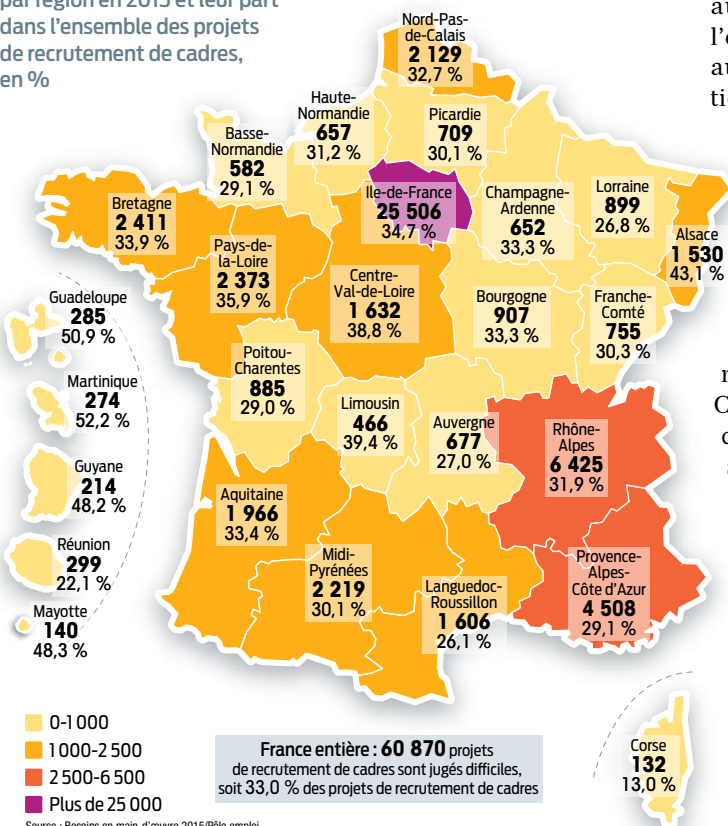
Quels sont les moyens d'action à déployer au niveau régional ?

Nous venons de voir la disparité des difficultés de recrutement et la diversité des problématiques auxquelles sont confrontées les différentes régions. Un préalable au déploiement de toute action est donc l'élaboration d'un diagnostic approfondi au niveau régional. Le Conseil d'orientation pour l'emploi a ainsi préconisé de systématiser l'identification par les acteurs locaux des métiers faisant l'objet de difficultés de recrutement. Cela exige une méthodologie reconnue par l'ensemble des acteurs concernés. Un tel travail est essentiel pour favoriser la bonne orientation et la réactivité de l'offre de formation professionnelle en régions : elle est aujourd'hui insuffisante. Ce travail doit ensuite être pris en compte dans les actions menées par les acteurs des services publics locaux de l'orientation et de l'emploi. Plus largement, toute mesure visant à renforcer l'attractivité des territoires ou à favoriser la mobilité géographique va également dans ce sens. Enfin, les dernières actions dépassent pour partie le cadre d'action régional : c'est en améliorant l'attractivité des métiers, en faisant évoluer les pratiques de recrutement des entreprises que nous pourrions résoudre les difficultés.

■ Propos recueillis par Nairi Nahapétian

ÎLE-DE-FRANCE CERCHE CADRES

Nombre de projets de recrutement de cadres difficiles par région en 2015 et leur part dans l'ensemble des projets de recrutement de cadres, en %



ZOOM

Emplois saisonniers et territoires, l'exemple de Poitou-Charentes

« *Sur la côte atlantique, à La Rochelle, à Royan, il n'est pas rare de voir la population tripler lors de la saison touristique ou de festivals comme les Francofolies...* », note Christophe Girardeau, responsable de l'Observatoire régional emploi formation (Oref) de Poitou-Charentes et membre d'un groupe de travail réunissant ces obser-

vatoires et France Stratégie sur l'emploi saisonnier. Les salariés alors embauchés se retrouvent souvent en concurrence avec les touristes pour les logements, dont les prix flambent. Or la plupart des saisonniers sont des ouvriers, des demandeurs d'emploi ou des étudiants. Une partie sont à temps partiel, on compte même parmi eux des retraités

cherchant un revenu complémentaire. Les métiers exercés sont variés : animateurs de centre de loisirs, de centre de vacances, de camping ou encore femmes de ménage ou agents d'accueil en hôtellerie. Et « *comme il ne s'agit pas d'emplois durables, les problématiques de formation ne sont pas faciles à gérer* », regrette Christophe Girardeau.

Le tertiaire domine largement en Paca

Les activités destinées à satisfaire les besoins de la population, résidents ou touristes, devraient être un des principaux moteurs de l'emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur, où plus de 80 % des actifs travaillent aujourd'hui dans les services.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca), l'économie reste fortement marquée par le secteur tertiaire, principal secteur employeur. Sur près de 2 millions de personnes en emploi dans la région, plus de huit sur dix travaillent dans les services (contre les deux tiers concentrés dans le secteur tertiaire au niveau national). Au sein de ce secteur, le commerce, les transports et les services marchands représentent près de six emplois sur dix ; l'autre partie, soit le tertiaire non marchand, particulièrement féminisé, se compose de l'administration publique, de l'enseignement et du secteur de la santé et de l'action sociale.

Ce dernier secteur est le premier employeur de la région Paca : en 2011, près de 275 000 personnes y travaillaient (tous emplois confondus), soit 14 % de la population active. Son dynamisme n'a pas été affecté par la crise de 2008 : en Paca comme en France, il a connu dix années ininterrompues de croissance de l'emploi durant la décennie 2000. Entre 2006 et 2011, on dé-



Gabrielle Viorot - CHU de Nice/Lokeo/Sciences

Standard du Samu à Nice. En Paca, plus d'un emploi sur deux créés entre 2006 et 2011 l'a été dans le secteur de la santé et de l'action sociale.

nombre ainsi dans la région plus d'un quart d'emplois supplémentaires (soit 26 470) dans les activités d'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement. Les activités dites « pour la santé humaine » continuent quant à elles à gagner des actifs, mais dans une moindre mesure (+ 4 %, soit 4 960 emplois). Plus d'un emploi sur deux créés entre 2006 et 2011 l'a été dans le secteur santé humaine et action sociale.

Une industrie limitée mais stratégique

La région a une structure sectorielle et une dynamique économique propres liées à son histoire, à sa culture et à ses choix stratégiques de développement. L'industrie y est moins représentée (9 % de l'emploi, contre 12 % en France métropolitaine fin 2012), mais elle occupe une place stratégique. Elle est composée d'un tissu dense de très petites entreprises à côté de grands groupes comme Airbus Helicopters, Thales Alenia Space, Gemalto... Ses établissements sont concentrés dans les départements des Bouches-du-Rhône, du Var et des Alpes-Maritimes ; un des principaux pôles industriels se situant sur le pourtour de l'étang de Berre, à Fos-sur-Mer. Huit emplois industriels sur dix sont présents dans les grandes unités urbaines de la région, contre quatre sur dix en France.

Les secteurs emblématiques de l'industrie régionale regroupent la construction aéronautique, la chimie, la pétrochimie et le raffinage, l'industrie pharmaceutique, la micro-électronique, l'énergie et le nucléaire, ainsi que le traitement et la distribution de l'eau et des déchets. Des secteurs qui ont globalement mieux résisté à la crise que l'automoto-

bile ou le textile, peu présents voire absents du territoire. La petite taille des entreprises reste néanmoins un frein à l'innovation et à l'exportation. C'est pourquoi, depuis quelques années, les pôles de compétitivité et les pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire (Prides) se sont intégrés dans le paysage régional. Leurs objectifs sont d'établir une meilleure liaison entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants, d'accroître la compétitivité par le rapprochement des entreprises avec les laboratoires de recherche, les universités et les organismes de formation.

Marqué par le vieillissement

Les travaux de projections d'emploi permettent d'imaginer le devenir de cette région tout en sachant qu'il ne s'agit que de possibles, fondés sur différentes hypothèses, et que ces projections ne sauraient en aucun cas présager des capacités d'innovation ou de réinvention du tissu économique régional. Le comportement des acteurs économiques, les politiques publiques, les chocs imprévus influenceront nécessairement ces évolutions.

Ceci étant dit, d'ici 2030, la région devrait continuer à voir augmenter sa population et sa population active, mais à un rythme moins soutenu que par le passé. C'est surtout le vieillissement de la population qui est à pointer. En 2030, un actif de Paca sur cinq serait âgé de 55 ans ou plus. La part des 60 ans et plus atteindrait même les 10 %. Ce vieillissement des actifs accentuerait les enjeux de transmission des compétences au sein des entreprises. Sous différentes hypothèses, la région compterait 2,1 millions d'emplois potentiels en 2030, soit 187 000 emplois de plus qu'en 2010.

Ce sont les activités « présentes », destinées à satisfaire les besoins de la population présente sur le territoire, résidente ou touristique, qui seraient un des principaux

INSERTION

Quels métiers pour les jeunes en Paca ?

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, les jeunes s'insèrent sur des métiers peu exercés par les seniors. Les métiers les plus présents chez les jeunes sont bien spécifiques : ils ont la particularité d'accueillir facilement les juniors malgré leur faible expérience professionnelle, car les compétences exigées s'acquièrent rapidement, mais ils sont moins rémunérateurs. Les trois premiers métiers occupés par les moins de 26 ans sont ceux de vendeur (7 %), employé et agent de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (5 %), de l'armée, de la police et des pompiers (4 %).

Les jeunes sont principalement embauchés sur des métiers nécessitant peu ou pas de diplômes ou compatibles avec leurs études, moyennant des horaires adaptés à leur double emploi du temps de salarié et d'étudiant (comme vendeur, caissier ou professionnel de l'action culturelle, sportive et surveillant...). L'emploi des moins de 26 ans ne correspond pas nécessairement à leur niveau de formation ou à la spécialité de leur diplôme, mais il leur permet soit de gagner un salaire tout en continuant leur cursus, soit d'intégrer le marché du travail et d'acquiescer une première expérience professionnelle. On parlera de métiers « d'insertion des jeunes » ou « tremplins », pour lesquels l'âge moyen des professionnels est plus faible que pour l'ensemble des métiers.

moteurs de la croissance de l'emploi dans la région. Elles bénéficieraient de l'accroissement démographique, de l'attractivité touristique et de l'apparition de nouveaux besoins, notamment dans les domaines du logement et des services à la personne. La hausse de l'emploi concernerait les activités immobilières (+ 12 000 emplois), la construction (+ 15 000), l'hébergement et la restauration (+ 8 000), ainsi que le tertiaire non marchand (+ 45 000).

Les services aux entreprises seraient également très dynamiques. L'emploi cumulé des activités scientifiques et techniques progresserait ainsi de 26 %, soit 58 000 emplois en plus. Les activités d'information et de communication en créeraient 7 000.

A contrario, les projections prévoient plutôt un repli dans les industries qui ne parviendraient pas à se renouveler. En concurrence internationale forte sur les prix et la technologie, l'emploi industriel diminuerait à un rythme plus modéré qu'auparavant. ►

La petite taille des entreprises reste un frein à l'innovation et à l'exportation

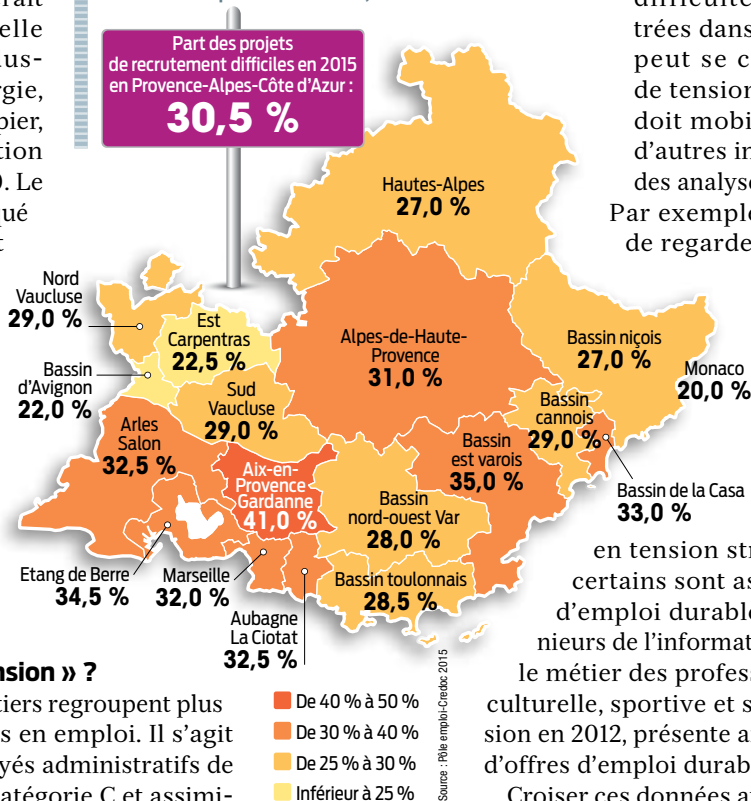
► La fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines se replierait de 5 000 emplois, celle d'autres produits industriels (chimie, plasturgie, métallurgie, bois et papier, réparation et installation de machines) de 11 000. Le recul serait moins marqué dans l'énergie, l'eau et les déchets (- 1 000). Sur certains segments de haute technologie, la présence en Paca d'entreprises de rang international (notamment dans l'aéronautique/aérospatiale et les biotechnologies) placerait la région dans une perspective plus favorable.

Des métiers « en tension » ?

Une quinzaine de métiers regroupent plus de 40 % des personnes en emploi. Il s'agit notamment des employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés), agents d'entretien, enseignants, vendeurs et conducteurs de véhicules, des attachés commerciaux, intermédiaires du commerce, métiers de l'armée, de la police et pompiers, des infirmiers et sages-femmes, des secrétaires, etc. Un exercice a été conduit dans la région pour identifier sur une longue période les métiers en tension. Il en ressort que près de 30 métiers sont régulièrement dans cette situation, on parlera alors de tensions structurelles. Ces métiers sont très variés et tous les niveaux de qualification sont concernés. Certains domaines professionnels sont cependant plus touchés que d'autres, comme ceux de l'électricité, de l'électronique, de la mécanique, du travail des métaux, des industries de process, de la maintenance ou encore

DES TENSIONS SURTOUT DANS LES ZONES URBAINES

Part des projets de recrutement difficiles en 2015 selon les bassins d'emploi de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, en %



de l'hôtellerie-restauration et de l'alimentation.

Mais pour comprendre les difficultés réelles rencontrées dans ces métiers, on ne peut se contenter du ratio de tension (voir page 22), on doit mobiliser une diversité d'autres indicateurs et mener des analyses complémentaires. Par exemple, il est intéressant de regarder la part des offres d'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois), car cela permet de relativiser les tensions constatées sur certains métiers. Ainsi, sur les métiers en tension structurelle en Paca, certains sont associés à des offres d'emploi durable, comme les ingénieurs de l'informatique, mais pas tous : le métier des professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, en tension en 2012, présente ainsi seulement 20 % d'offres d'emploi durable.

Croiser ces données avec les difficultés de recrutement exprimées par les employeurs permet aussi de relativiser cette notion de « métiers en tension ». Si les deux phénomènes sont souvent liés, il existe des métiers repérés en tension pour lesquels les employeurs n'expriment pas de difficultés particulières de recrutement.

La formation, un levier indispensable

Surtout, ces métiers en tension ne sont pas toujours synonymes de pénurie de qualification. Ainsi, pour neuf métiers, les demandeurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2012 possèdent un niveau de formation supérieur à celui de leurs homologues en emploi. Au-delà du niveau de diplôme, la spécialité de formation détenue par les professionnels inscrits

à Pôle emploi pose également question, en particulier quand leur métier entretient un lien étroit avec cette dernière, comme pour les techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique ou les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal. Le développement de la formation n'est donc pas la réponse miracle aux problèmes d'emploi et de chômage. Le besoin se situe avant tout au niveau des créations d'emplois.

Pour autant, la formation constitue un levier indispensable pour sécuriser les parcours des individus et faciliter les mobilités professionnelles, mais aussi pour accompagner les évolutions des métiers, comme dans le champ de l'économie verte. Près de 15 % des professionnels de la région occupent aujourd'hui un métier vert ou verdissant. La mesure exacte du développement de ces emplois est un exercice très difficile au niveau d'une région, mais le constat que la formation constitue un levier indispensable pour cette transition verte est unanime. La

possibilité de mobiliser une main-d'œuvre bénéficiant de la qualification *ad hoc* est en effet un ingrédient de la réussite de la transition verte et un de ses enjeux.

■ Céline Gasquet,

Observatoire régional des métiers en Provence-Alpes-Côte d'Azur

? EN SAVOIR PLUS

- « **Les métiers en "tension" : qu'en est-il en Paca ?** », par Fanny Brémond et Pauline Gay-Fragneaud, ORM, *Questions métiers* n° 3 et Annexe, septembre 2013. Disponible sur www.orm-paca.org
- « **Economie verte en Paca : quels effets sur l'emploi ?** », par Isabelle Boisseau, ORM, *Questions métiers* n° 2, juillet 2013. Disponible sur www.orm-paca.org
- « **Portrait emploi formation du secteur sanitaire et social. Enjeux et perspectives en Provence-Alpes-Côte d'Azur** », par Isabelle Boisseau et Stéphanie Mailliot, ORM, *Etudes* n° 27, juillet 2015. Disponible sur www.orm-paca.org
- « **Exercice de prospective régionale, D'ici 2030, une croissance de l'emploi toujours portée par les services** », Direccte, Insee et ORM, *Analyse* n° 38 et *Synthèse* n° 66, Insee, décembre 2013. Disponible sur www.insee.fr
- « **Quels sont les métiers exercés en Paca ?** », par Anne-Sophie Dumortier et Sonia Milliard, ORM, *Questions métiers* n° 7, avril 2015. Disponible sur www.orm-paca.org
- « **Travailler en Paca : quels métiers à quel âge ?** », par Anne-Sophie Dumortier, Pierre Lorent et Benoît Prache, ORM, *Questions métiers* n° 5, juin 2014. Disponible sur www.orm-paca.org

Rhône-Alpes, deuxième région française en termes d'emplois

Même si la région Rhône-Alpes a une forte activité industrielle, ce sont surtout les métiers des services qui recrutent, notamment dans le commerce et le tourisme.

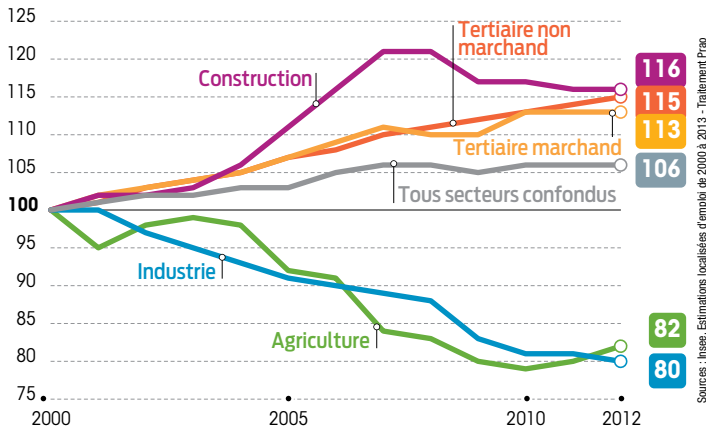
Rhône-Alpes est la deuxième région de France métropolitaine en termes de nombre d'emplois, avec plus de 2,7 millions de personnes en emploi (10 % de l'emploi national). Il s'agit également d'un territoire dont le taux de chômage est parmi les plus faibles en France (8,9 %, contre 10 % en France mé-

ropolitaine au deuxième trimestre 2015), même s'il est en forte hausse depuis 2008.

Alors que Rhône-Alpes est connue pour ses spécificités industrielles (chimie, pharmacie, plasturgie, industries agroalimentaires...), c'est bien le tertiaire (commerce, tourisme, services aux entreprises...) qui constitue le principal moteur de l'économie régionale. En effet, durant ces dernières années, la hausse de l'emploi dans ce secteur ainsi que dans la construction a largement compensé les pertes dans ▶

L'EMPLOI TIRÉ PAR LA CONSTRUCTION ET LE TERTIAIRE

Evolution de l'emploi en Rhône-Alpes selon les secteurs d'activité, base 100 = 2000



► l'industrie et l'agriculture (voir graphique ci-dessus). En 2014, d'après l'Urssaf, ce sont les secteurs des services, hébergement et restauration, commerce, activités de services administratifs et de soutien, construction, action sociale et hébergement médico-social qui y ont embauché le plus de personnes.

Métiers en tension et manque d'attractivité

De nombreux métiers connaissent des difficultés de recrutement dans la région [1]. Dans la construction, l'industrie ou la maintenance, les tensions se concentrent principalement sur les métiers qualifiés de type techniciens et agents de maîtrise. Les postes d'ouvriers qualifiés comme les soudeurs ou les chaudronniers sont également difficilement pourvus. Dans l'ensemble de ces domaines professionnels, les tensions sont souvent liées à un manque d'attractivité des métiers et des formations (« déficit d'image »), mais également à une main-d'œuvre disponible pas assez qualifiée pour exercer ces métiers.

Dans les services, certains métiers sont également concernés par des difficultés de recrutement. D'après l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) 2015 de Pôle

[1] Selon la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

emploi, c'est principalement le cas des agents d'entretien et aides à domicile, des aides-soignants, des manutentionnaires, des techniciens des services administratifs, comptables et financiers... Mais il y a aussi les métiers de l'informatique, de la banque et des assurances, les attachés commerciaux et les représentants, les métiers de bouche (bouchers, charcutiers, boulangers), les cuisiniers ainsi que les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration. Dans ces domaines professionnels, les causes des tensions sont variées : certains sont fortement touchés par les départs en retraite (banque et assurances...), d'autres par des pénuries de main-d'œuvre (infirmiers...) ou par des besoins saisonniers (cuisiniers, hôtellerie-restauration). Beaucoup de ces métiers sont accessibles à une population jeune, ce sont aussi souvent des métiers aux conditions d'emploi atypiques, telles que les contrats courts, le temps partiel ou les horaires de travail décalés.

Informer et former

Pour pallier les difficultés de recrutement, plusieurs actions sont mises en place par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP). Les principales préconisations sont souvent, d'une part, le développement d'actions d'information auprès du grand public pour améliorer sa connaissance des métiers et des filières de formation qui y mènent et, d'autre part, l'adaptation de l'offre de formation initiale ou continue présente sur le territoire pour mieux répondre aux besoins des entreprises. Ainsi, dans le cas des métiers de la maintenance industrielle, qui sont souvent mal connus ou perçus comme difficiles ou contraignants, il a été proposé de renforcer l'information sur la filière de formation auprès des familles, des jeunes, des demandeurs d'emploi, mais également auprès des établissements scolaires et des entreprises. Il a également été

préconisé d'augmenter les capacités d'accueil des formations de niveaux bac + 2 et plus et de rénover le BTS Maintenance industrielle avec de nouvelles options pour remédier aux difficultés des entreprises en termes de recrutement de personnel qualifié. Enfin, il a été demandé de valoriser les certifications de branches comme le certificat de qualification professionnelle (CQP) Technicien de maintenance industrielle, pour que d'autres types de

publics (demandeurs d'emploi, adultes) puissent se former et obtenir une certification afin d'exercer ces métiers.

■ **Boris François**, chargé de mission emploi-formation au Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (Pao)

HAUTE-NORMANDIE

Un tissu industriel dense

« **La Haute-Normandie se caractérise par un tissu industriel dense, où 17,7 % des actifs travaillent dans le secteur de l'industrie (13,2 % en moyenne en France).** Par ailleurs, les activités liées à l'énergie, à l'aéronautique, à la chimie et à la pharmacie, ainsi qu'à l'automobile sont des activités spécifiques au territoire et à forte valeur ajoutée nécessitant une main-d'œuvre hautement qualifiée », explique Luc Chevalier, directeur du Centre ressources emploi formation de Haute-Normandie.

Le taux de chômage, quant à lui, est de 10,9 %, soit 0,9 point de plus que pour la France métropolitaine. Les secteurs les plus dynamiques en termes d'embauche en Haute-Normandie sont dans l'industrie, la métallurgie et les productions métalliques, la fabrication de matériels de transport et la production-distribution d'eau ainsi que l'assainissement et la dépollution. Dans les services, il s'agit des activités juridiques, comptabilité-gestion et contrôle, ainsi que des services techniques, des activités immobilières, des activités informatiques et de services d'information et des administrations publiques.



Usine de formage du métal dans l'Eure. Les productions métalliques et la métallurgie figurent parmi les secteurs les plus dynamiques en termes d'embauche en Haute-Normandie.

La part des moins de 30 ans est par exemple de 19 % dans la métallurgie et les productions métalliques. Elle est plus élevée dans les services, où elle atteint même un quart des effectifs dans l'informatique.

Pour Luc Chevalier, il est en revanche difficile de qualifier les tensions dans les différents métiers : « *Elles peuvent être occasionnelles, temporaires, fréquentes, récurrentes...* » Cependant, sur les dernières années, des difficultés récurrentes apparaissent pour recruter des livreurs, des conducteurs routiers et de bus, des mécaniciens et électroniciens de véhicules, des serveurs de cafés-restaurants, des agents de sécurité et de surveillance et des ouvriers qualifiés dans le bâtiment.

« *On pourrait parler aussi de métiers plus qualifiés mais rares..., par exemple dans le cadre de nouvelles filières comme l'éolien off-shore où les compétences des métiers existants doivent évoluer pour répondre aux attentes (soudeur-plongeur, maintenance électrique en mer, etc.)* », ajoute Luc Chevalier.

« *Les compétences doivent évoluer afin de permettre aux entreprises de s'adapter au contexte de mondialisation et de concurrence internationale, aux contraintes d'efficacité énergétique, aux évolutions technologiques, et de nouveaux métiers apparaissent, conclut Luc Chevalier. Tous ces facteurs ont en effet un impact sur les métiers de haut niveau et leurs mutations.* »

N. N.