



Métiers en tension en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2021 : où trouver les formations pour y accéder ?

Table des matières

RAPPEL DU CADRE	3
LES SOURCES UTILISEES	4
L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES METIERS EN TENSION	4
LES « METIERS EN TENSION » : DEFINITION ET TENDANCE REGIONALE	5
DIFFICULTES A RECRUTER ET OPPORTUNITES D'EMPLOIS POUR LES SALARIES EN INSERTION	6
CROISEMENT DES DONNEES.....	8
Métiers en tension structurelle : les données de l'Observatoire Régional des Métiers	8
L'étude Qapa.....	9
Les offres d'emploi publiée sur le site « Le Bon Coin ».....	10
L'étude Randstad sur le « marché invisible ».....	11
Transitions collectives	13
CAPITALISATION DES DONNEES A L'ECHELLE REGIONALE PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR.....	14
Analyse départementale et zoom sur les bassins d'emploi.....	16
Quelques spécificités départementales :.....	16
L'analyse par bassins d'emploi.....	17
Le nord du département des Hautes-Alpes : Briançon.....	18
Le sud du département des Hautes Alpes : Gap.....	18
Le nord des Alpes de Haute Provence : Digne les Bains	18
Les bassins d'emploi du Nord du Vaucluse et de l'Est Carpentras	19
CE QU'IL FAUT RETENIR	19
POURQUOI CES METIERS SONT-ILS EN TENSION ?	20
LES FORCES DES SIAE FACE A CES CONSTATS	20
1 FORMATION – 1 METIER.....	21
FOCUS SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA PROPLETE ET SES METIERS EN TENSION.....	22
La branche professionnelle de la propreté : les tendances.....	22
La branche professionnelle de la propreté : les métiers et diplômes requis	25
La branche professionnelle de la propreté : les avantages à faire valoir	28
Où sont les OF ?	28
FOCUS SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE L'AIDE A DOMICILE et ses métiers en tension	29
La branche professionnelle de l'aide à domicile : les tendances	29
La branche professionnelle de l'aide à domicile : les métiers en diplômes.....	30
La branche professionnelle de l'aide à domicile : les avantages à faire valoir.....	34
Où sont les OF ?	34
ANNEXES.....	35
LES DONNEES PAR DEPARTEMENT ET PAR BASSIN D'EMPLOI	35
BIBLIOGRAPHIE.....	45
Sites internet :.....	45

RAPPEL DU CADRE

Cette étude menée par les 3 délégations Provence-Alpes-Côte d'Azur de CHANTIER école, la Fédération des Entreprises d'Insertion et COORACE s'inscrit dans le cadre de la Mission Ingénierie du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) IAE lancée par la DREETS PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR.

- ⇒ **L'objectif de cette mission ? Faciliter l'accès à la formation des salariés en insertion et la mise en place de parcours qualitatifs de montée en compétences de ces salariés.**

Afin d'aider les SIAE dans leurs missions d'accompagnement à la définition du projet professionnel des salariés en insertion, il est nécessaire d'avoir à l'esprit la nature des besoins en recrutement des entreprises locales.

Par conséquent, les réseaux ont proposé de mener un travail d'investigation relatif aux métiers en tension en Région PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR puis d'identifier les formations dédiées en région afin de faciliter les départs en formation des salariés en insertion.

En 2021, les réseaux ont fait le choix de recenser l'offre de formation menant aux métiers en tension de **2 branches professionnelles** :

- Celle de l'aide à domicile
- Celle de la propreté

En effet, ces branches connaissent des difficultés de recrutement importantes (48,5% pour l'aide à domicile et 33,6% pour la propreté).

Les métiers de ces 2 branches sont particulièrement demandés ¹ :

Pour l'aide à domicile :

- Assistance auprès d'adultes : 18 710 offres
- Services domestiques : 13 100 offres

Pour les agents d'entretien :

- Nettoyage de locaux : 13 100 offres.

Le parti-pris des réseaux dans cette enquête est de recenser uniquement les métiers (et les offres de formation afférentes) correspondant aux niveaux 1 à 5 (de la maîtrise des savoirs de base au Bac+2).

Pourquoi ? Parce que 78% des salariés en parcours ont un niveau scolaire inférieur au BAC (données ASP extranet 2020).

Cette étude ainsi que l'offre de formation afférente est accessible en ligne sur le site <http://www.quiconnaitunbonof.siaeProvence Alpes Côte d'Azur.fr>

¹ D'après l'étude de Pôle Emploi sur le nombre d'annonces au 4^e trimestre 2020.

LES SOURCES UTILISEES

Les réseaux ont **exploité plusieurs sources en vue de coller au plus près à la réalité du marché de l'emploi en 2021 dans un contexte post crise sanitaire.**

L'enquête « Besoin en Main d'œuvre » de Pôle Emploi constitue une ressource essentielle puisqu'elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, avec comme objectif d'anticiper les difficultés de recrutement, mais également d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail.

L'enquête BMO, ainsi que la littérature de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM) PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR, ont été croisées avec :

- l'étude réalisée par l'Agence de recrutement spécialisée dans l'intérim QAPA
- un instantané réalisé début février 2021 sur le site du Bon Coin pour l'offre d'emploi dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur
- l'étude réalisée début 2021 par Randstad sur le « marché invisible » c'est-à-dire les recrutements réalisés en dehors des publications d'offres d'emploi.

Enfin, la liste des métiers en tension élaborée par la DREETS après avis du Comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation dans le cadre des Transitions Collectives a également été exploitée.

L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES METIERS EN TENSION

L'enquête 2020 de Pôle Emploi est basée sur les intentions d'embauche des employeurs interrogés fin 2019 pour l'année 2020. Les intentions de recrutement comprennent autant les créations de postes que les remplacements. L'année 2020 ayant été touchée par la crise sanitaire, les intentions de recrutement des entreprises se trouvent légèrement modifiées par rapport aux projections.

Ainsi, d'après le BMO flash réalisé par Pôle emploi en septembre 2020, **parmi les établissements qui avaient anticipé de recruter au 4^e trimestre :**

- **¼ a renoncé**
- **15% comptent recruter moins que prévu.**

Toutefois, il est bon de noter que **la tendance est inversée pour le secteur de la santé et de l'action sociale**, où 17 % des établissements du secteur de la santé et action sociale envisagent de recruter davantage que prévu.

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, **deux secteurs sont plus touchés par un moindre recrutement qu'au niveau national :**

- **Le secteur de la construction** où 43% des établissements qui avaient un projet de recrutement renoncent à recruter ou ont vu leur projet à la baisse.

- **Le secteur du transport et entreposage (logistique)** où 56% des établissements qui avaient un projet de recrutement renoncent à recruter ou ont vu leur projet à la baisse.

Il faut noter qu'en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le **tertiaire marchand**, et notamment **l'hébergement-restauration**, est **particulièrement important dans l'économie** et les restrictions sanitaires couplées aux confinements ont eu des répercussions sur l'emploi et les projets de recrutement. L'impact de cette crise est visible dans les territoires dépendant du tourisme lié aux activités hivernales avec une baisse immédiate des projets en recrutements liés à ces secteurs².

LES « METIERS EN TENSION » : DEFINITION ET TENDANCE REGIONALE

Les analyses sur les métiers dits « en tension » sont réalisées d'après **3 critères** :

- 1. le nombre de projets de recrutement**
- 2. les difficultés à recruter (exprimées en %)**
- 3. la saisonnalité des emplois (exprimée en %)**

Les difficultés à recruter peuvent être de deux ordres :

- déficit de **COMPETENCE** (manque de **candidats qualifiés**)
- déficit d'**ATTRACTIVITE** (manque de **candidatures**)

A l'échelle régionale, **les 15 emplois où, conjointement, le nombre de projets de recrutement et les difficultés à recruter sont les plus élevés sont les suivants** :

Métiers	Projets de recrutement	Difficulté à recruter (en %)	Emplois saisonniers (en %)
Serveurs de cafés restaurants	16700	44.50	77.00
Agents d'entretien de locaux	11980	33.60	22.70
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	11970	48.50	22.70
Agriculteurs salariés	10680	45.50	89.50
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	10310	43.20	96.10
Cuisiniers	8670	51.90	72.10
Aides à domicile et aides ménagères	8530	85.90	8.80
Employés de l'hôtellerie	8520	47.10	83.20
Professionnels de l'animation socioculturelle	8200	31.80	72.40
Aides-soignants	8020	59.90	10.30
Artistes (musique, danse, spectacles)	7880	5.50	42.10
Employés de libre-service	7740	33.90	42.90
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6970	32.00	53.90
Professionnels des spectacles	5460	14.10	41.40
Vendeurs en habillement et accessoires (luxe, sports, loisirs et culturels)	5460	14.10	41.40

Tableau réalisé d'après les BMO, Pôle Emploi.

² [Une nouvelle baisse d'activité bien plus limitée qu'au printemps 2020 - Insee Conjoncture Provence-Alpes-Côte d'Azur](http://www.insee.fr/fr/statistiques/5058387), www.insee.fr/fr/statistiques/5058387

Ces métiers correspondent notamment aux branches professionnelles suivantes :

- Hôtels, cafés, restaurants
- Agriculture
- Artistes et professionnels des spectacles
- Propreté
- Aide à domicile
- Hospitalisation
- .

DIFFICULTES A RECRUTER ET OPPORTUNITES D'EMPLOIS POUR LES SALARIES EN INSERTION

Compte-tenu de l'objectif de cette étude, il n'est pas pertinent de ne prendre en considération les seules difficultés à recruter.

En effet, les 10 métiers ayant le plus de difficultés à recruter sont les suivants (cf. tableau ci-dessous).

Métiers	Projets de recrutements (en nombre)	Difficultés à recruter (en %)	Emplois saisonniers (en %)
Ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture	40	100	0
Agents de maîtrise et assimilés en fabrication de matériel élect., électron.	10	100	0
Ouvriers qualifiés des industries lourdes	10	100	0
Régleurs	10	100	0
Cadres et techniciens de la documentation	150	86.70	0
Spécialistes de l'appareillage médical	440	86.40	2.3
Couvreurs	430	86.20	17.2
Carrossiers automobiles	430	86.00	0
Aides à domicile et aides ménagères	8530	85.90	8.8
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	70	85,70	28,60

Tableau réalisé d'après les BMO, Pôle Emploi.

Ces métiers ne représentent qu'un **faible nombre de projets de recrutement sur la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (à l'exception des aides à domicile et aides ménagères).**

Les réseaux ont donc choisi le parti pris explicité ci-dessous.

Cette étude est destinée aux accompagnateurs/rices socioprofessionnel(le)s des SIAE de la région PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR.

Elle vise à **les informer des besoins locaux en matière de recrutement pour aiguiller les salariés en insertion dans leurs parcours.**

L'étude des besoins en recrutement doit permettre d'alimenter les réflexions et les constructions de parcours professionnels en connaissance du marché du travail dans le secteur,

et ainsi augmenter le nombre de sorties dynamiques en emplois durables/de transition ou en formation.

En 2019, à l'échelle régionale, les SIAE comptabilisaient 48% de sorties dynamiques dont 18% en emplois durables et 14% en emplois de transition et 15% en sorties positives.

Aussi, les réseaux ont choisi d'analyser les métiers dont les projets de recrutements sont supérieurs à 2 636 (soit 20 % des sorties dynamiques comptabilisées pour la région en 2019). A partir de ce nombre de recrutements, les réseaux estiment que le métier considéré offre un volume d'offres d'emplois suffisant pour que les accompagnateurs/rices socioprofessionnel(le)s les promeuvent auprès des salariés en parcours.

Avec ce parti-pris, les 10 métiers sont les suivants :

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Aides à domicile et aides ménagères	8 530	85,90%
Agents de sécurité et de surveillance	4 820	61,20%
Aides-soignants	8 020	59,90%
Cuisiniers	8 670	51,90%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	11 970	48,50%
Employés de l'hôtellerie	8 520	47,10%
Agriculteurs salariés	10 680	45,50%
Serveurs de cafés restaurants	16 700	44,50%
Agents d'accueil et d'information	4 140	44,20%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	10 310	43,20%
Employés de libre service	7 740	33,90%
Agents d'entretien de locaux	11 980	33,60%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6 970	32,00%
Professionnels de l'animation socioculturelle	8 200	31,80%

Les 10 métiers présentant le plus de difficultés à recruter (avec des projets en recrutements supérieurs à 2636), d'après BMO Pôle Emploi

CROISEMENT DES DONNEES

Métiers en tension structurelle : les données de l'Observatoire Régional des Métiers

Un métier dit « en tension structurelle » est un métier qui « présente un déséquilibre entre offre et demande d'emploi qui dure dans le temps »¹. Sont considérés comme étant en tension structurelle, les métiers dont le ratio de tension moyen calculé sur dix ans est supérieur à la moyenne, tous métiers confondus.

54 métiers ont été identifiés comme étant en tension structurelle dans la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

Source Observatoire Régional des Métiers, Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région, Tome 1 : domaines de la production, Grand Angle 11, octobre 2018.



On retrouve les métiers suivants classés par filières :

- Hôtels, restaurants, cafés :
 - Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration
 - Cuisiniers
 - Employés de l'hôtellerie
 - Serveurs de cafés restaurants
- Agriculture, marine, pêche
 - Viticulteurs, arboriculteurs salariés
- Commerce
 - Employés de libre-service
- Santé, action sociale, culturelle et sportive
 - Professionnels de l'animation socioculturelle
 - Aides-soignants
- Communication, information, art et spectacle
 - Artistes
- Transports, logistique et tourisme
 - Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires

Les métiers à fort besoin en main d'œuvre mais qui ne semblent pas faire partie des métiers en tension structurelle sont les suivants :

- Agents d'entretien de locaux
- Agriculteurs salariés
- Aides à domicile et aides ménagères
- Professionnels des spectacles
- Vendeurs en habillement et accessoires

A NOTER : l'ORM exclue du champ des métiers en tension « structurels » les contrats saisonniers et les contrats dits « instables » c'est-à-dire à durée déterminée.

L'étude Qapa

L'agence de recrutement spécialisée dans l'intérimaire Qapa a réalisé un classement des 10 métiers les plus recherchés en 2021 (hors agriculture). Ce classement est basé sur les offres d'emploi de son site ainsi que celles de Pôle Emploi.

Cette étude permet de croiser les données de la BMO de Pôle emploi qui fut réalisée avant la crise sanitaire et permet de déceler la tendance des métiers à fort taux de recrutements pour 2021.

(sources plateforme #MobilisationEmploi et Qapa.fr)			
Classement	Secteurs	Métiers recherchés (H/F)	Nombre d'offres d'emploi proposées
1	Services à la personne	Auxiliaire de vie / Aide à domicile	50.000
2	Logistique	Agent de tri / Préparateur de commande	40.000
3	Santé	Infirmier	40 000
4	Santé	Aide-soignant	25.000
5	Commerce / Vente / E-commerce	Relation client (support client, téléopérateurs)	20.000
6	Santé	Aide-soignant	20.000
7	Numérique	Développeur informatique	18.000
8	Numérique	Ouvrier polyvalent	10 000
9	BTP	Manœuvre / ouvrier BTP	8 000
10	Hygiène / Sécurité	Agent de propreté	5 000

Tableau extrait de l'étude QAPA : Quels seront les secteurs et les métiers qui vont cartonner en 2021 ? (qapa.fr)

Cette étude Quapa et l'enquête BMO PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR de Pôle Emploi identifient 4 métiers en tension communs :

- **Agents d'entretien de locaux**
- **Aides à domicile /aides ménagères**
- **Aides-soignants**
- **Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaire**

Les offres d'emploi publiée sur le site « Le Bon Coin »

Il est difficile d'accéder à des données statistiques des offres d'emploi déposées sur le site Le Bon Coin. Toutefois, il s'agit d'un canal non négligeable pour les emplois des niveaux 1 à 5 (de la maîtrise des savoirs de base au Bac+2)³.

Les réseaux ont réalisé une recherche par métiers identifiés ci-dessus sur la région PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR pour tenter d'établir si des offres existent à un temps T aléatoire⁴. Sur les 4173 annonces d'offres d'emploi, 2800 annonces concernaient des emplois de niveaux 1 à 5.

- **Agents d'entretien de locaux : 23 annonces**
- **Aides à domicile : 11 annonces**
- **Aides ménagères : 23 annonces**
- **Aides-soignants : 280 annonces**
- **Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaire : 37 annonces**

³ La nouvelle classification des niveaux de formation fait suite au décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 au JO du 9 janvier 2019. Cela correspond aux niveaux VI à III selon l'ancienne classification. (Le niveau 1 correspond à la maîtrise des savoirs de base ; le niveau 2 mobilise des savoir-faire professionnel dans un contexte structuré ; le niveau 3 correspond au CAP/BEP, etc.)

⁴ Cette recherche a été réalisée en février 2021.

L'étude Randstad sur le « marché invisible »⁵

Le 17 février 2021 est sortie une étude réalisée par Randstad (conseiller en ressources humaines) sur **les 10 métiers qui recrutent sans publication d'offres d'emploi : le « marché invisible »**.

Le « marché invisible » concernerait, d'après cette étude, **41 % des recrutements en 2020** (suite à une comparaison entre le nombre d'offres publiées en 2020 (sur plus de 11 000 sites de recrutement) et le nombre d'embauches déclarées la même année)

⇒ **soit 2,9 millions de recrutements en 2020.**

Ces recrutements via le « marché invisible » sont réalisés suite à :

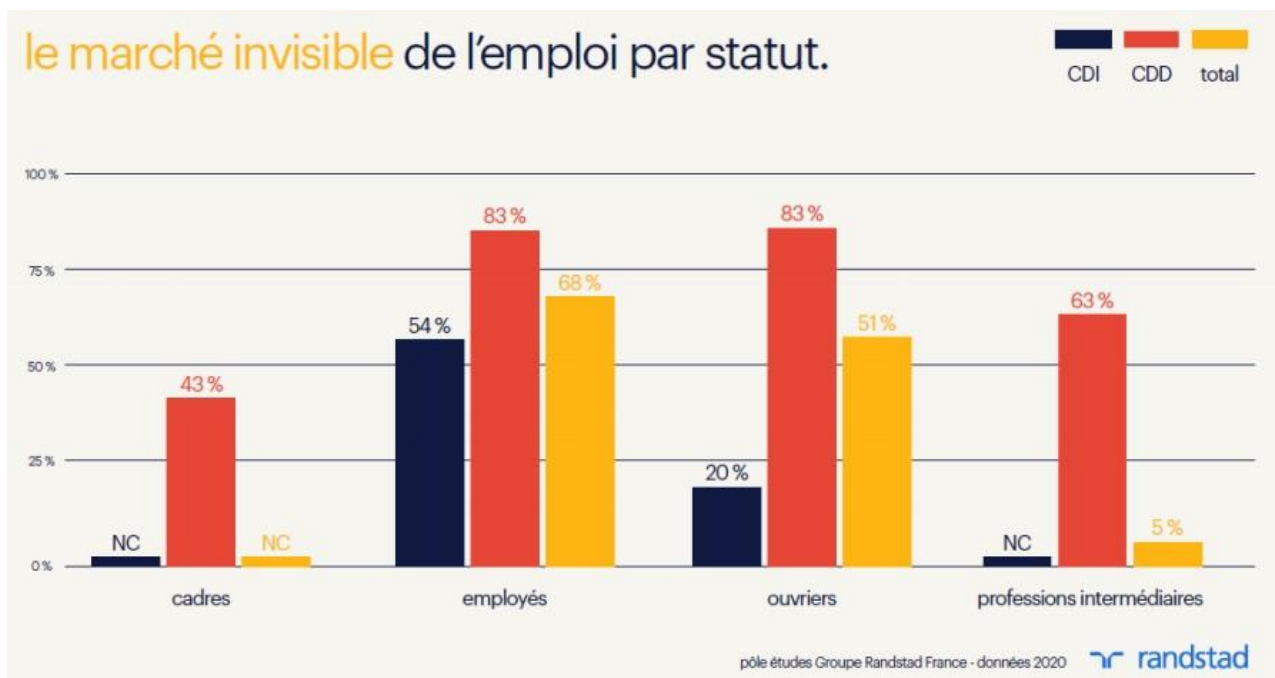
- Une candidature spontanée
- Une recommandation
- Une cooptation
- Une embauche en CDI après un CDD ou un contrat temporaire

Cette étude fait apparaître que les emplois concernés par ce « marché invisible » relèvent de :

- la catégorie « employés » : à 68%
- la catégorie « ouvriers » : à 51%

Pour les emplois d'employé et d'ouvrier, 83% des CDD.

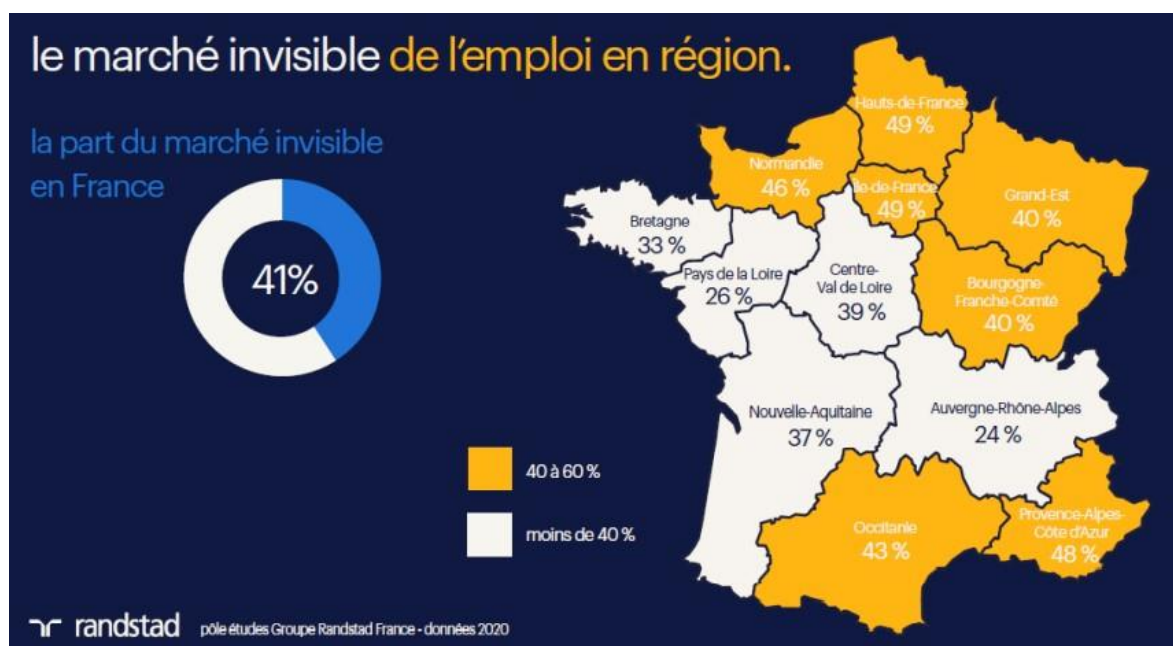
Pour les emplois cadres, 43% sont des CDD.



Source Randstad France – pôle études – février 2021

⁵<https://www.grouperandstad.fr/wp-content/uploads/2021/02/randstad-cp-smartdata-marche-invisible-vf.pdf>

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est particulièrement concernée avec **48% de l'emploi appartenant au « marché invisible », soit plus de la moyenne nationale (41%)**.



Source Randstad France – pôle études – février 2021

Il faut ainsi retenir que les métiers suivants sont à inclure dans le marché global du travail, et sont à investiguer de la même manière pour la mise en emploi des salariés en insertion.

Métier	Nombre d'embauches déclarées en 2020	Part du marché invisible (en %)*
Agent administratif	321.878	89
Employé de ménage	276.264	84
Employé de libre-service	223.974	87
Commis de cuisine	217.688	93
Maçon	211.675	91
Conducteur de poids lourds	169.255	73
Aide-soignant	163.985	54
Vendeur (hors alimentaire)	159.411	50
Ouvrier d'exécution des travaux publics	125.623	92
Plongeur	114.726	93

*recrutements réalisés sans publication d'offres d'emploi

Tableau réalisé d'après l'étude Randstad SmartData, février 2021.

Toutefois, les modalités de recrutement nécessiteront une sensibilisation des salariés par les CIP notamment, sur **la diversité des démarches à adopter** pour augmenter le taux de réussite dans le recrutement à savoir : dépôt de CV dans les entreprises locales des secteurs concernés,

candidatures spontanées, entretien et développement du réseau d'entreprises identifié, entretien des relations avec les anciens employeurs.

Transitions collectives

« Transitions collectives » est un dispositif porté notamment par la DREETS et les partenaires sociaux, permettant « aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés à se reconvertir de manière sereine⁶».

Une liste des métiers porteurs et métiers émergents a été élaborée par la DREETS de concert avec les OPCO et France Compétences et après avis du Comité Régional de l'Emploi, de l'Orientation et de la Formation.

Parmi cette liste de 218 métiers, figurent les 10 métiers en tension identifiés pour la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

⁶ [Transitions Collectives \(Transco\) / economie.gouv.fr](https://www.economie.gouv.fr/actualites/transitions-collectives-transco)

CAPITALISATION DES DONNEES A L'ECHELLE REGIONALE PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR

En croisant toutes les sources mentionnées ci-dessus, plusieurs métiers sont identifiés comme « en tension » de manière récurrente.

Comme indiqué en préalable, seuls les métiers accessibles aux salariés en insertion sont recensés dans la présente étude.

Ainsi les métiers répondant à ces critères et ayant le plus fort taux de recrutement en région Provence-Alpes-Côte d'Azur sont :

1. **Conducteur de transports de marchandises sur longue distance**
2. **Ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention**
3. **Employés de libre-service**
4. **Aides à domicile, aides ménagères**
5. **Maçons**
6. **Ouvriers polyvalents**
7. **Mécanicien automobile**
8. **Aides et apprentis cuisiniers**
9. **Agents d'entretien de locaux**
10. **Vendeurs en habillement**

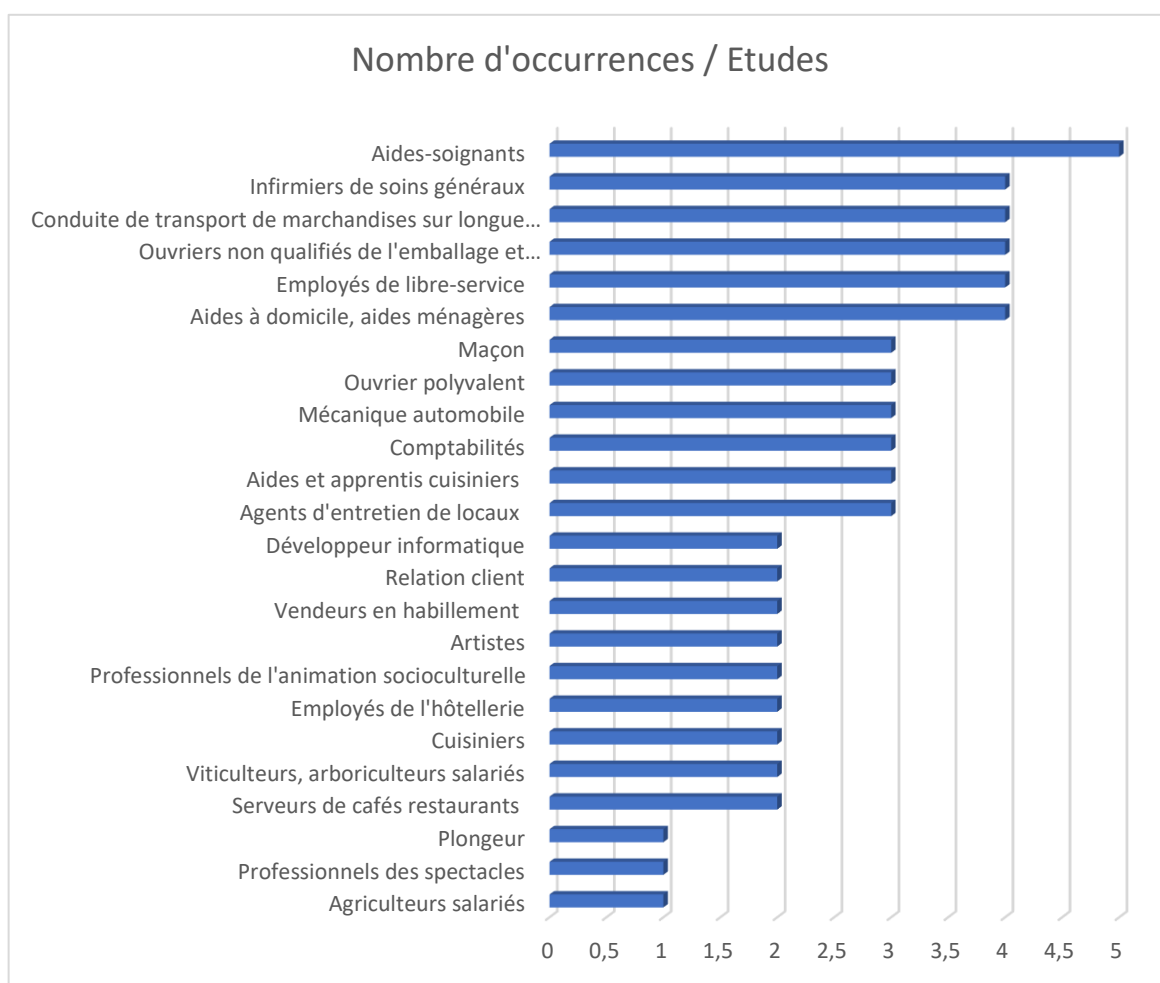


Tableau réalisé à l'aide des différentes sources, Qapa, Randstad,
Pôle Emploi et l'ORM.

Depuis la crise sanitaire, 3 métiers semblent connaître une forte demande, et connaissent ces dernières années, un recrutement croissant :

- 1. Aides à domicile, aides ménagères**
- 2. Ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention**
- 3. Agents d'entretien de locaux**

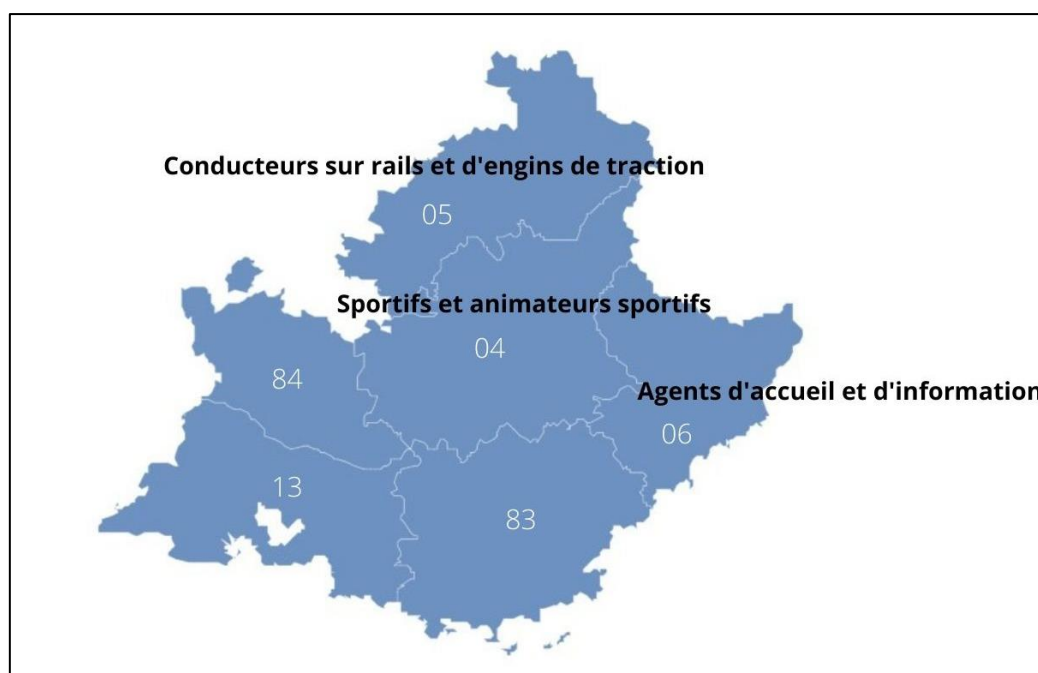
La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est une région constituée de six départements aux réalités économiques, sociales et démographiques différentes, c'est pourquoi les réseaux ont produit une analyse plus fine, par bassin d'emploi, afin de mettre en lumière les disparités régionales, si elles existent, en matière d'emploi et de besoins en main d'œuvre.

Analyse départementale et zoom sur les bassins d'emploi

Quelques spécificités départementales :

Cette partie de l'étude vise à mettre en lumière l'existence, ou non, de tendances par bassin d'emploi.

L'enjeu ? Offrir aux accompagnateurs(rices) socioprofessionnel(le)s une compréhension du marché à l'échelle locale.



Carte des spécificités départementales, d'après BMO Pôle Emploi

A l'échelle des départements, trois métiers s'ajoutent à la liste des 10 métiers en tension au niveau régional soit :

- **Dans les Hautes Alpes (05) :** Conducteurs sur rails et d'engins de traction
- **Dans les Alpes de Haute Provence (04) :** Sportifs et animateurs sportifs
- **Dans les Alpes Maritimes (06) :** Agents d'accueil et d'information

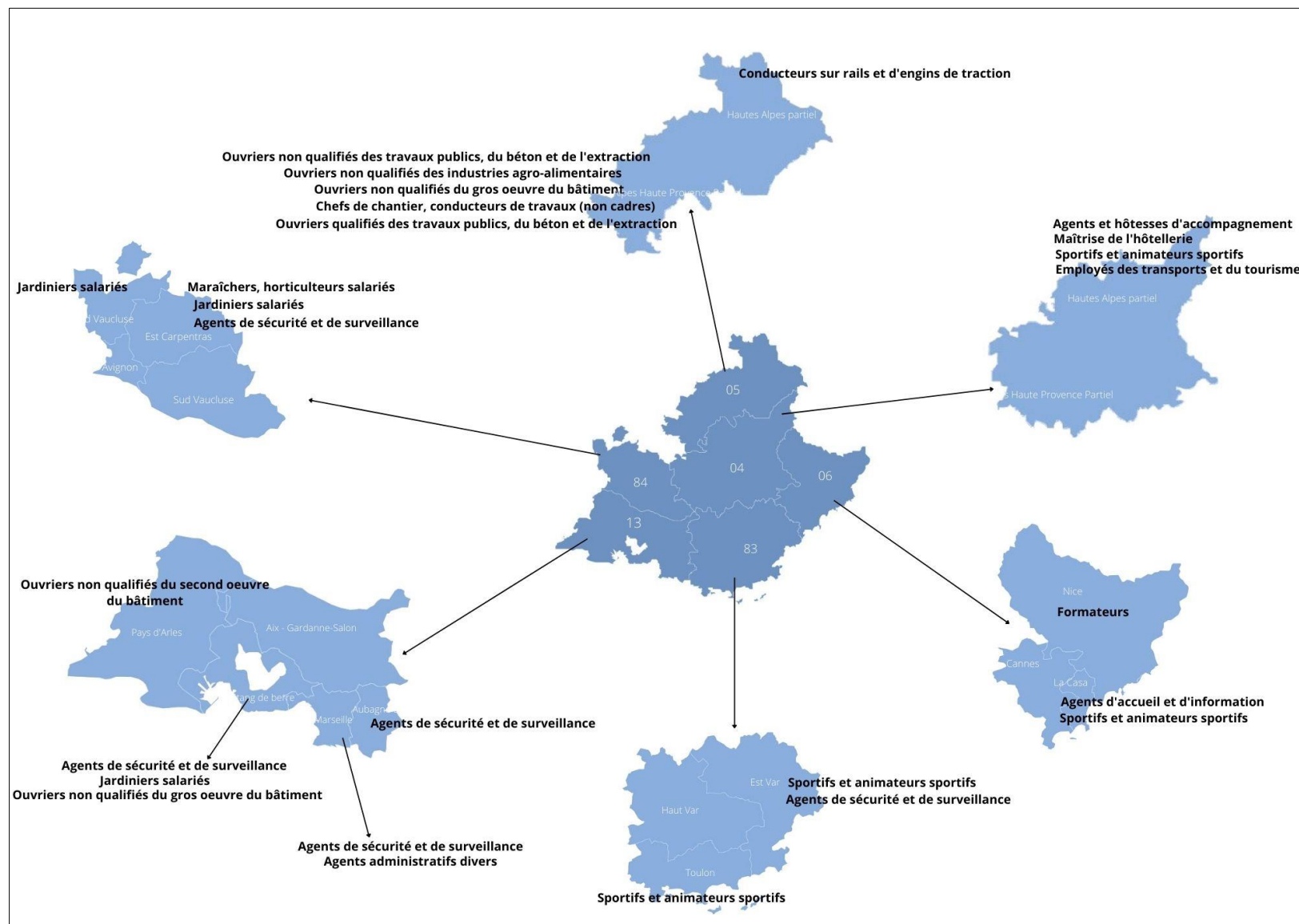
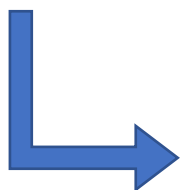
Dans les 3 autres départements, les métiers en tension sont les mêmes qu'à l'échelle régionale, avec des diversités dans l'ordre d'apparition et le nombre de projets de recrutements.

Ces spécificités départementales sont le reflet des différences entre les territoires et les activités économiques liées : **le tourisme notamment.**

L'analyse par bassins d'emploi

L'étude des besoins en main d'œuvre de Pôle Emploi nous permet d'affiner cette étude pour déceler les tendances par bassins d'emploi.

Sur la carte, sont indiqués les tendances et métiers qui ne figurent pas dans les 10 métiers en tension à l'échelle régionale et laisse apparaître les spécificités liées au territoire.



Carte identifiant les tendances des métiers à fort taux de recrutement par bassins d'emploi, d'après BMO Pôle Emploi

Le nord du département des Hautes-Alpes : Briançon

Très souvent présenté comme un département rural, l'agriculture ne représente que 2% du total des flux financiers dans le département des Hautes Alpes. **D'après l'INSEE, l'industrie touristique est une économie plus représentative du département**⁷.

La part des dépenses touristique est importante, environ 42% du total et le bassin d'emploi du Briançonnais comporte notamment plusieurs grands sites touristiques (stations de Serre Chevalier, routes du Galibier et de l'Izoard etc.). Cela pourrait expliquer la demande en **conducteurs sur rails et engins de traction**.

Le sud du département des Hautes Alpes : Gap

Dans le bassin d'emploi lié à la ville de Gap, **les métiers du BTP et l'industrie** regroupent un grand nombre de projets en recrutement.

Pour la branche de la construction : sont concernés les **métiers des travaux publics, du béton et de l'extraction** (ouvriers qualifiés et non qualifiés) : ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, maçons, chefs de chantier, conducteurs de travaux.

Pour la branche de l'industrie, sont recherchés des **ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires**.

⇒ Ces spécificités correspondent à la réalité économique du bassin d'emploi. **C'est la seule zone du département où une activité industrielle est un peu présente**. Et la branche de la construction représente, à l'échelle du département, 9,1% des emplois soit le troisième secteur de l'économie après les commerces et l'administration⁸.

Notons également que **les métiers cités représentent un volume peu important à l'échelle de la région soit entre 10 et 20 projets de recrutement mais avec une difficulté à recruter de 100%**.

Le nord des Alpes de Haute Provence : Digne les Bains

Dans le bassin d'emploi correspondant à la ville de Digne, les métiers qui s'ajoutent aux métiers en tension à l'échelle régionale sont les **métiers liés à la branche du tourisme avec des métiers d'accueil, de transports, d'hôtellerie ou liés au sport**.

Cette tendance s'explique par la réalité économique du département et plus particulièrement dans la zone de Digne où le tourisme « généré par les activités de montagne, été comme hiver, est un autre moteur de l'activité économique. Il représente 7,6% de l'emploi total de la zone »⁹. Les activités touristiques représentent 8,5% du niveau annuel moyen de l'emploi départemental contre 4% en France, elles sont nettement surreprésentées¹⁰.

⁷ *Economie_de_l_attractivite.pdf* (hautes-alpes.gouv.fr), www.hautes-alpes.gouv.fr/IMG/pdf/Economie_de_l_attractivite.pdf

⁸ *Economie: Hautes-Alpes* (hautes-alpes.net), www.hautes-alpes.net/fr/economie.html

⁹ *Alpes-de-Haute-Provence – Ralentissement démographique et disparités des dynamiques économiques - Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur - 78*, www.insee.fr/fr/statistiques/4243346

¹⁰ *Idem*

Les bassins d'emploi du Nord du Vaucluse et de l'Est Carpentras

Dans le département du Vaucluse, 32% des emplois sont tournés vers la sphère productive.¹¹ D'après l'Insee, **plus de la moitié du territoire est consacré à l'agriculture, les vignes, les cultures fruitières et maraîchères** mais également les plantations spécifiques à la région comme la lavande, les herbes aromatiques etc.¹²

Cette part importante de l'économie se reflète dans les métiers avec de nombreux projets de recrutement soit : **jardiniers salariés, et maraîchers, horticulteurs salariés.**

CE QU'IL FAUT RETENIR

Cette étude relative aux métiers en tension à l'échelle de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur a permis de mettre en évidence, au-delà des tendances par bassins d'emploi, **une liste de 15 métiers qui présentent de nombreux projets de recrutements et pour une grande partie des difficultés à recruter.**

La tendance régionale est la suivante :

- 1. Conducteur de transports de marchandises sur longue distance**
- 2. Ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention**
- 3. Employés de libre-service**
- 4. Aides à domicile, aides ménagères**
- 5. Maçons**
- 6. Ouvriers polyvalents**
- 7. Mécanicien automobile**
- 8. Aides et apprentis cuisiniers**
- 9. Agents d'entretien de locaux**
- 10. Vendeurs en habillement**

Les spécificités locales sont les suivantes :

- **Pour les bassins d'emploi du Nord et Est Vaucluse** : maraîchers, horticulteurs ou jardiniers
- **Dans les zones côtières à forte densité de population** : agents de sécurité et de surveillance
- **Dans le Nord des Alpes de Haute Provence** : les métiers liés au tourisme
- **Pour le Sud des Hautes Alpes** : les métiers de la construction ou de l'industrie

¹¹ [Vaucluse - Population et emploi s'accroissent autour d'Avignon, les difficultés sociales persistent - Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur - 84, www.insee.fr/fr/statistiques/4308941](http://www.insee.fr/fr/statistiques/4308941)

¹² [Vaucluse : Entre localisation stratégique et précarité importante - Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur - 4www.insee.fr/fr/statistiques/1285571](http://www.insee.fr/fr/statistiques/1285571)

POURQUOI CES METIERS SONT-ILS EN TENSION ?

D'après l'Observatoire Régional des Métiers, « **le manque de candidat est rarement une cause première de tension** »¹³.

Les facteurs de tension observés par l'ORM sont les suivants¹⁴ :

- Une part importante d'offres d'emploi pour des **CDD ou missions courtes**
- La **transformation et la complexification du contenu des métiers** et des compétences attendues
- **L'élévation du niveau de formation** requis
- Le **manque d'expérience** des candidats (les employeurs favorisant souvent les profils expérimentés et rapidement opérationnels)
- Le **manque d'attractivité** des métiers et/ ou des emplois

Ces facteurs rejoignent en partie les conclusions de l'étude réalisée en 2020 par les réseaux, intitulée « **Les compétences attendues par les employeurs de Provence-Alpes-Côte d'Azur : évolutions, tendances, liens avec l'insertion par l'activité économique** ».

LES FORCES DES SIAE FACE A CES CONSTATS

L'expérience représente une plus-value pour une majorité d'employeurs. L'étude montre également, qu'au-delà du diplôme, **les soft skills** ou compétences comportementales ont une grande importance lors du recrutement (pour 60% des employeurs elles sont même plus importantes que les compétences techniques).

Les SIAE sont en capacité de répondre à ces exigences :

- Elles peuvent **mettre en avant l'expérience acquise des salariés en insertion** pendant leur parcours.

Les SIAE, **via l'alternance de situations réelles de travail et de séquences d'apprentissage dont le support est la situation de travail**, participent au **développement des savoir-être et savoir-faire des personnes qu'elles emploient**.

- Elles **manient à la perfection le fonctionnement des PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)**.

Les SIAE peuvent **rassurer le salarié** et **l'entreprise** en utilisant la PMSMP pour initier une démarche de recrutement et sécuriser un emploi.

¹³ Bremond F., Gay-Fragneaud P., Collectif d'auteurs, Janvier 2019, *Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région, Tome 2: domaines des services, Grand Angle 13.*

¹³ F.Bremond, P.Gay-Fragneaud, *Les métiers en tension structurelle en PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR, Diagnostics développés sur 15 métiers jugés « prioritaires », Hors collection, juin 2017, Observatoire régional des métiers.*

¹⁴ *Idem*

1 FORMATION – 1 METIER

Au regard de la transformation et la complexification du contenu des métiers et des compétences attendues ainsi que l'élévation du niveau de formation requis, plusieurs branches professionnelles souhaitent professionnaliser leurs salariés.

C'est notamment le cas pour la branche de l'aide à domicile qui a inscrit dans ces projets l'importance d'« **encourager les cursus diplômants quel que soit le niveau de qualification**¹⁵ ».

Conjugué à un projet d'emploi pertinent au regard du marché du travail local, la professionnalisation des salariés en insertion représente un levier d'accès à l'emploi puissant. Elle permet de répondre aux exigences de l'entreprise qui recrute et d'intégrer un emploi dans de bonnes conditions.

Au regard des métiers en tension en région Provence Alpes Côte d'Azur dans les branches de l'aide à domicile et de la propreté, **les réseaux ont identifié les qualifications, titres, diplômes attendus par les employeurs et ont recensé les organismes de formation en capacité de les dispenser.**

Les organismes proposant des formations menant aux métiers en tension de ces branches sur [https://quiconnaitunbonof.siaeProvence Alpes Côte d'Azur.fr](https://quiconnaitunbonof.siaeProvenceAlpesCoteAzur.fr)

¹⁵ *Les priorités triennales de la Branche (2017-2019), [Les priorités triennales et annuelles de la branche - Aide à domicile — La branche \(aideadomicile-labranche.fr\)](#).*

FOCUS SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA PROPRETÉ ET SES METIERS EN TENSION

La branche professionnelle de la propreté : les tendances

Les réseaux ont choisi d'investiguer la branche professionnelle de la propreté au regard :

- du nombre de projets de recrutement
- de la difficulté à recruter
- de l'accessibilité de ce métier aux salariés en insertion

Mais également :

- L'occurrence de ce métier dans pratiquement tous les départements
- L'augmentation croissante du nombre d'emplois depuis quelques années, couplée à l'augmentation liée à la conjoncture sanitaire actuelle.

Le métier d'agent d'entretien se classe dans les dix métiers à forte besoin en main d'œuvre dans tous les départements de la région sauf dans les Alpes de Haute Provence. Dans ce département il se classe 19^e avec 130 projets en recrutement (sur 10750 projets à l'échelle du département) et avec des difficultés à recruter à hauteur de 53,80%.

Depuis 2012, d'après les chiffres publiés par la Fédération des Entreprises de Propreté & Services Associés (FEP)¹⁶, **le secteur est en constant développement**. Cette évolution est visible tout autant en nombre d'établissements (+10% entre 2012 et 2018) qu'en nombre de salariés (%17%).

Évolution du nombre d'établissements

Source : ACOSS - Base 100 en 2012.

— Établissements Propreté
— Établissements tous secteurs



Soit une augmentation de 10% du nombre d'établissements de propreté depuis 2012 contre une augmentation de 2% tous secteurs confondus.

Évolution du nombre de salariés

Source : ACOSS - Base 100 en 2012

— Salariés Propreté
— Salariés tous secteurs



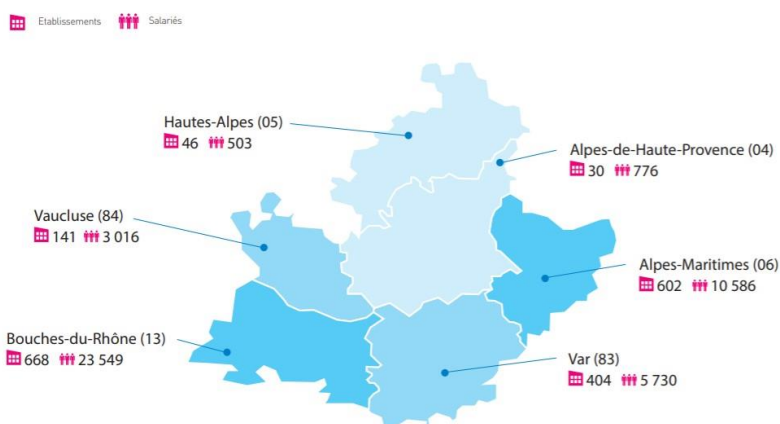
Soit une augmentation de 17% du nombre de salariés de la propreté depuis 2012 contre une augmentation de 5% tous secteurs confondus.

Graphiques extrait de *Chiffres Clés 2020 Provence-Alpes-Côte d'Azur, Propreté et Services Associés, Le Monde de la Propreté*, www.monde-proprete.com.

¹⁶ www.monde-proprete.com

A l'échelle nationale cela représente environ **16 000 embauches annuelles en CDI dont plus de 4 000 via les contrats d'alternance**¹⁷.

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE SALARIÉS PAR DÉPARTEMENT



Source : ACOSS 2018

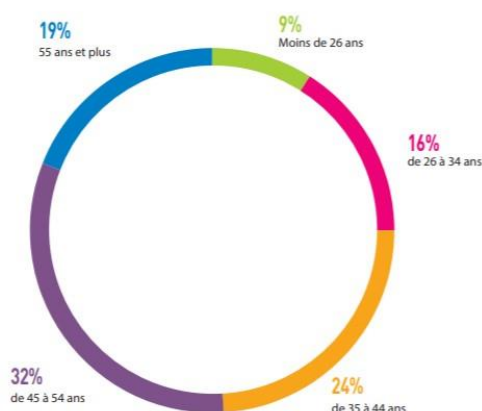
Carte de répartition des établissements et salariés de la propreté en région PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR, extrait de Chiffres Clés 2020 Provence-Alpes-Côte d'Azur, Propreté et Services Associés, Le Monde de la Propreté, www.monde-proprete.com.

Des établissements de la propreté sont présents dans tous les départements de la région, **employant 44 070 personnes à l'échelle régionale.**

Il s'agit également d'un secteur vieillissant, avec 19% des salariés ayant plus de 55 ans. On peut imaginer **que le nombre de projets de recrutement** sera si ce n'est constant dans les années à venir, **en augmentation** pour remplacer les nombreux départs à la retraite.

ÂGE DES SALARIÉS

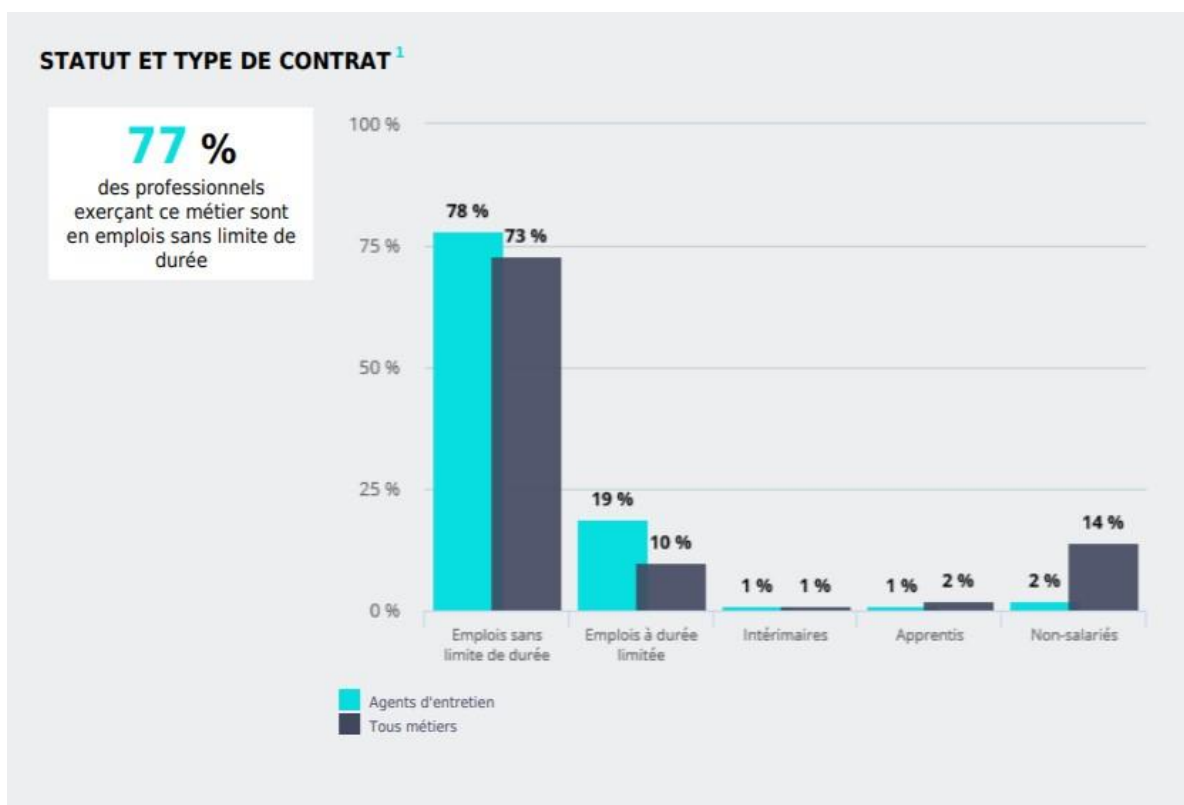
Source : INSEE DADS 2016



Graphique extrait de Chiffres Clés 2020 Provence-Alpes-Côte d'Azur, Propreté et Services Associés, Le Monde de la Propreté, www.monde-proprete.com.

¹⁷ Livre Bleu 2017, « Enjeux & Propositions ». La propreté, une branche professionnelle innovante et responsable, Le Monde de la Propreté.

78% des agents d'entretien sont employés sans limite de durée de temps, c'est 5% de plus que tous les autres métiers confondus ; **la formation et l'orientation vers le métier d'agent d'entretien permettrait une stabilité de l'emploi des salariés.**



Extrait de l'outil Mét@for, ORM.

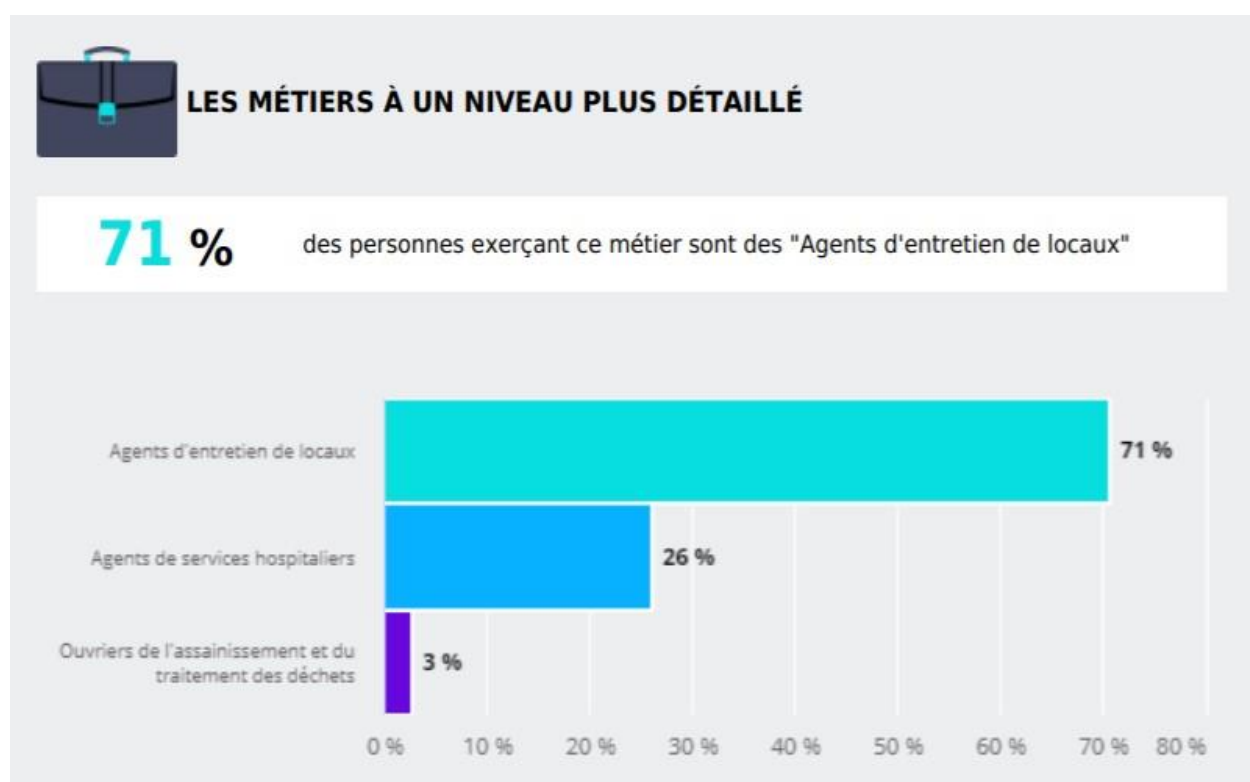
De plus, les orientations de la Branche stipulent un positionnement des SIAE « prioritairement comme partenaires recrutement »¹⁸.

¹⁸ Livre Bleu 2017, « Enjeux & Propositions ». La propreté, une branche professionnelle innovante et responsable, Le Monde de la Propreté.

La branche professionnelle de la propreté : les métiers et diplômes requis

L'appellation « agents d'entretien » recoupe trois réalités professionnelles diverses :

- les agents d'entretien de locaux qui regroupent 71% des emplois
- 26% des agents de services hospitaliers
- 3% d'ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets



Extrait de l'outil Mét@for, ORM.

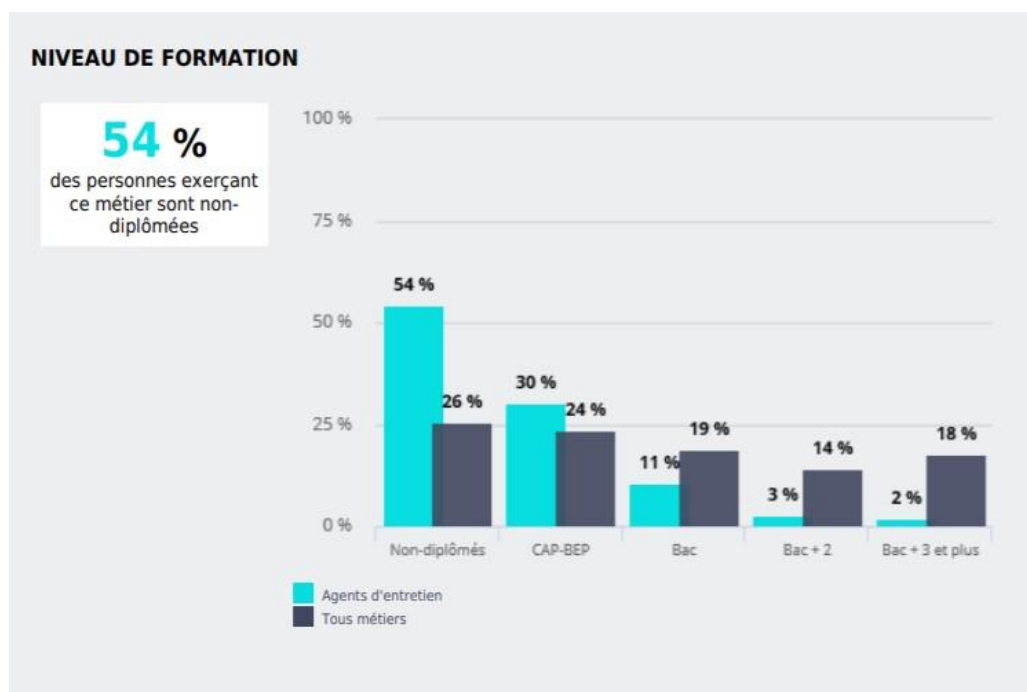
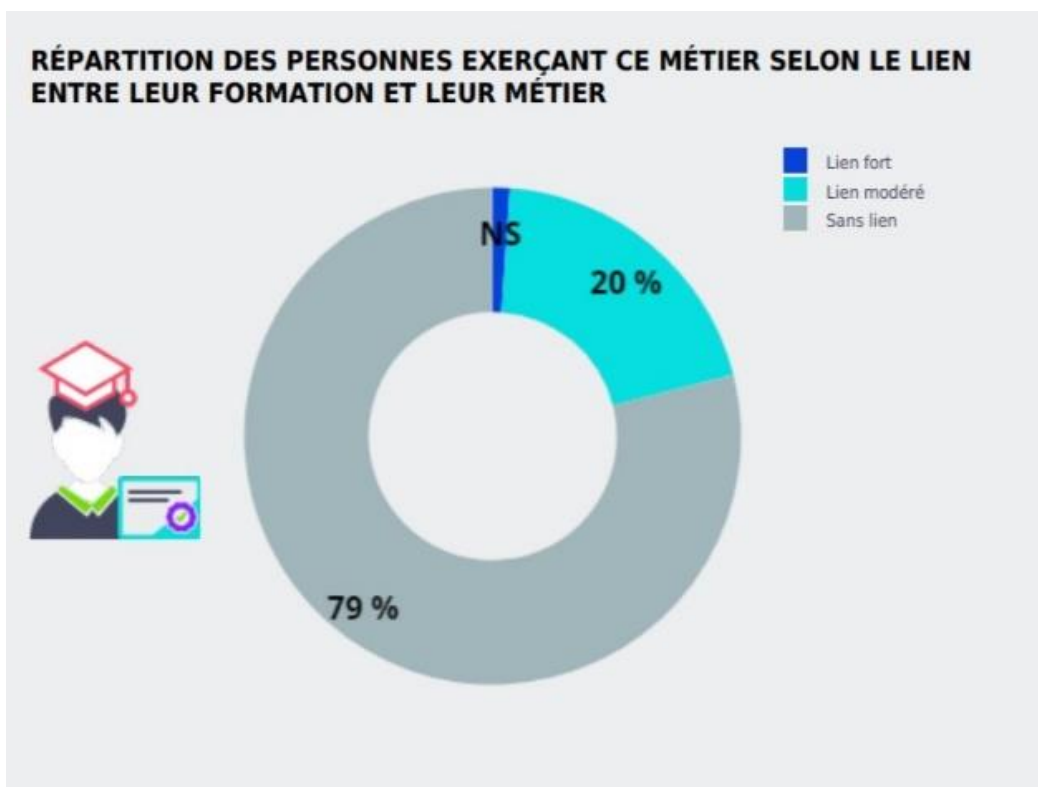
Les réseaux choisissent de mettre le focus sur les métiers d'**agent d'entretien de locaux** et **agent de services hospitaliers** (qui correspond dans la carte de représentation des métiers ci-dessous au métier d'agent en milieu médical et paramédical).

Le métier d'ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets n'appartient pas à la filière de la propreté que nous étudions ici.

54% des personnes exerçant ce métier sont non-diplômées et **79% des personnes exerçant ce métier n'ont pas de formation en lien avec le métier**. Il est rappelé dans le Livre Bleu publié en 2017 par la FEP¹⁹ que les emplois restent accessibles à des personnes sans diplôme, avec des formations et qualifications accessibles, permettant l'acquisition de vraies

¹⁹ Livre Bleu 2017, « Enjeux & Propositions ». *La propreté, une branche professionnelle innovante et responsable, Le Monde de la Propreté.*

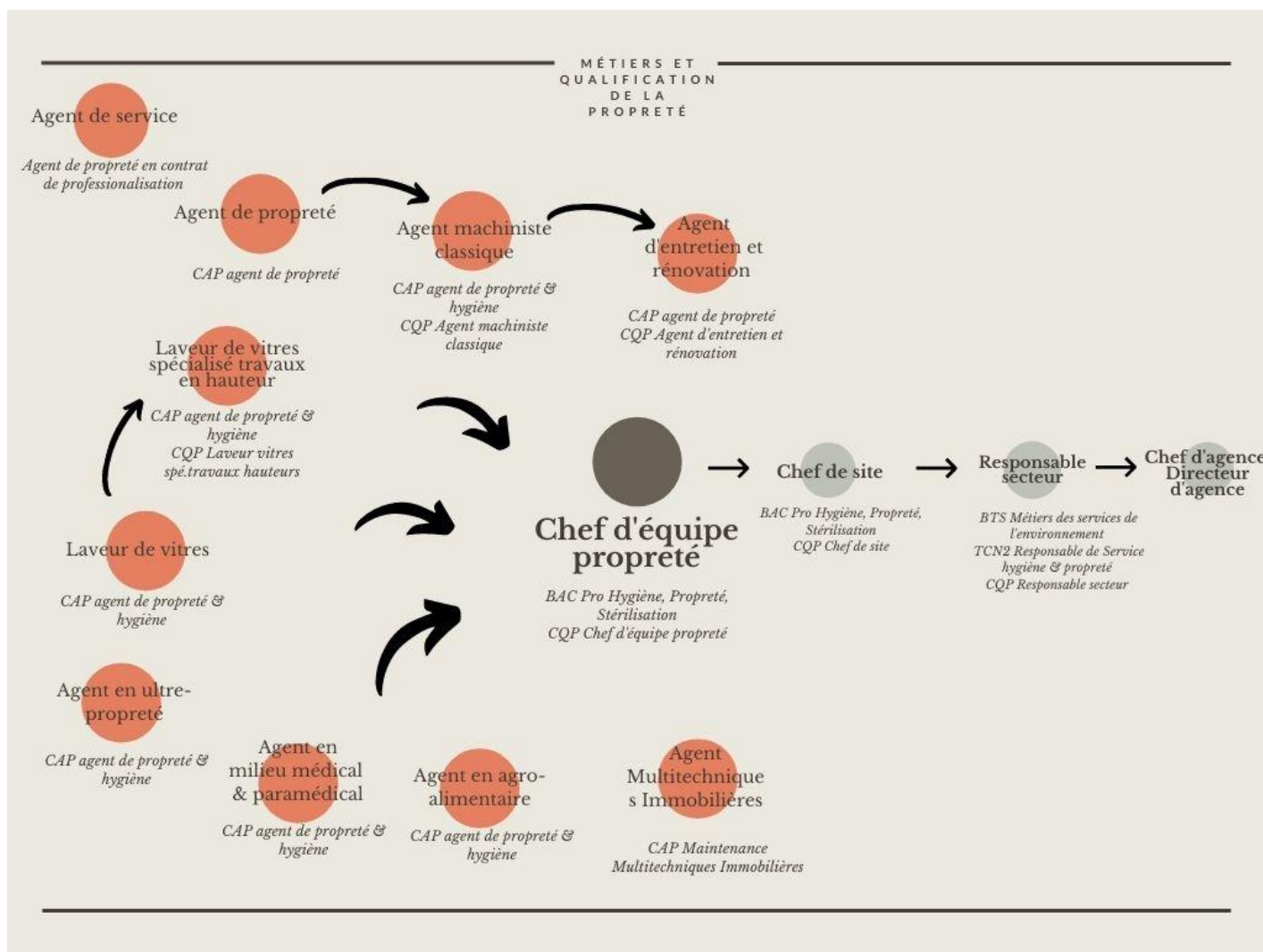
compétences. Des voies adaptées à des publics variés, comme avec la plus grande prise en compte des certificats professionnels, permettraient des insertions professionnelles réussies et facilitées à travers des cursus mieux ciblés.



Extraits de l'outil Mét@for, ORM.

A noter :

- La Branche de la propreté a organisé une complémentarité entre CléA et le dispositif « Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté » (MCCP), permettant alors des reconnaissances entre les deux certifications
- La branche propose une grande diversité de métiers
- De nombreux CQP sont reconnus :
 - CQP Agent machiniste classique
 - CQP Agent de Propreté
 - CQP Agent d'entretien et rénovation
 - CQP Laveur vitres
 - CQP Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur
- ainsi que des CAP :
 - Agent de propreté & d'hygiène
 - Maintenance Multi techniques Immobilières
- Et un contrat de professionnalisation Agent de propreté
- Les évolutions sont possibles au sein de la branche et des métiers (CQP Chef d'équipe propreté, chef de site etc.).



Carte de représentation des différents métiers de la propreté et les formations pour y accéder

La branche professionnelle de la propreté : les avantages à faire valoir

LES PLUS DU METIER D'AGENT D'ENTRETIEN :

- ✓ *MAILLON ESSENTIEL*
- ✓ *DIVERSITE DES SERVICES ET ACTIVITES*
- ✓ *EVOLUTION*
- ✓ *ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS
L'ACQUISITION DE COMPETENCES*
- ✓ *TEMPS PLEIN OU PARTIEL*

Où sont les OF ?

Sur le site <http://www.quiconnaitunbonof.siaeProvence Alpes Côte d'Azur.fr>, les réseaux ont mis en ligne les coordonnées de :

- 9 organismes de formation sont disponibles dans le département des Bouches du Rhône
- 8 dans les Alpes Maritimes
- 6 organismes recensés dans le Var
- 3 dans le Vaucluse
- 3 dans les Hautes Alpes
- 1 dans les Alpes de Haute Provence

FOCUS SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE L'AIDE A DOMICILE et ses métiers en tension

La branche professionnelle de l'aide à domicile : les tendances

A l'échelle régionale, **le métier d'aide à domicile fait partie des 10 métiers à plus fort besoin en main d'œuvre avec 8530 projets de recrutement et une difficulté à recruter de 85,90%.**

Ce métier fait partie des dix métiers les plus recherchés dans les Bouches du Rhône, le Var et les Alpes Maritimes. Il fait partie des 20 métiers avec un volume important de projets de recrutement dans :

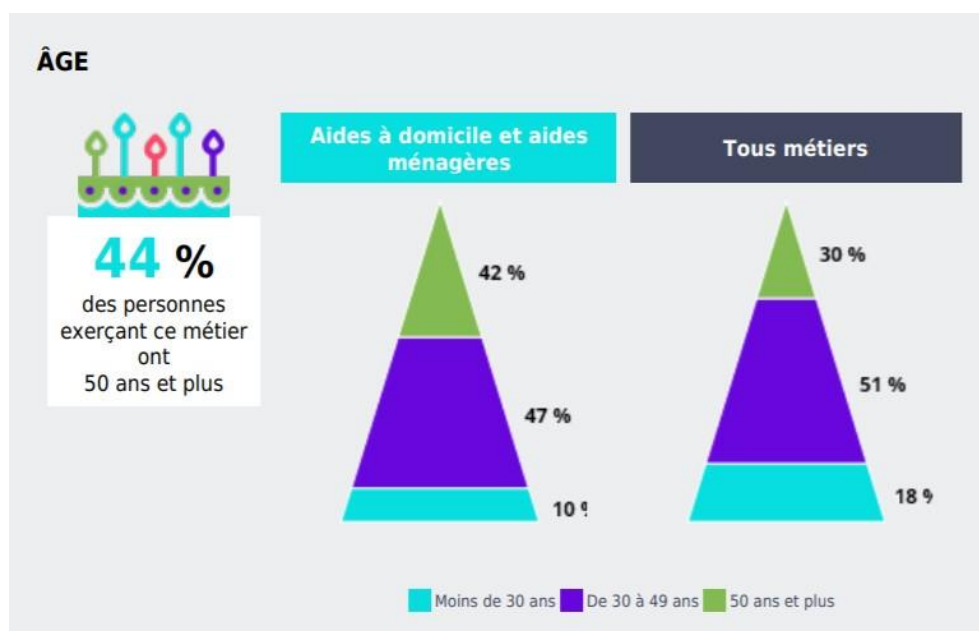
- le Vaucluse (en 12e position, avec 790 projets de recrutement et 87,30% de difficulté à recruter)
- les Alpes de Haute Provence (en 11e position avec 240 projets de recrutement sur 10750 et 66,70% de difficultés à recruter)
- les Hautes Alpes (en 16e position avec 230 projets de recrutement et 82,60% de difficultés à recruter).

Cette branche a été investiguée par les réseaux car en parallèle du volume important de projets de recrutement, **ces emplois ne sont que très peu concernés par la saisonnalité (7,30% à l'échelle régionale) et les entreprises font face à de grandes difficultés à recruter (80,40% à l'échelle régionale).**

De plus, cette branche correspond à des métiers :

- accessibles aux salariés en insertion
- stables (avec 86% des salariés en CDI²⁰)
- en constante augmentation du fait des départs en retraite (44% des personnes exerçant ce métier ont 50 ans et plus) et le vieillissement de la population

Extrait de l'outil
Mét@for, ORM.



²⁰ https://aideadomicile-labranche.fr/la-branche/qui-sommes-nous/#La_Branche_en_quelques_chiffres

La branche professionnelle de l'aide à domicile : les métiers en diplômés

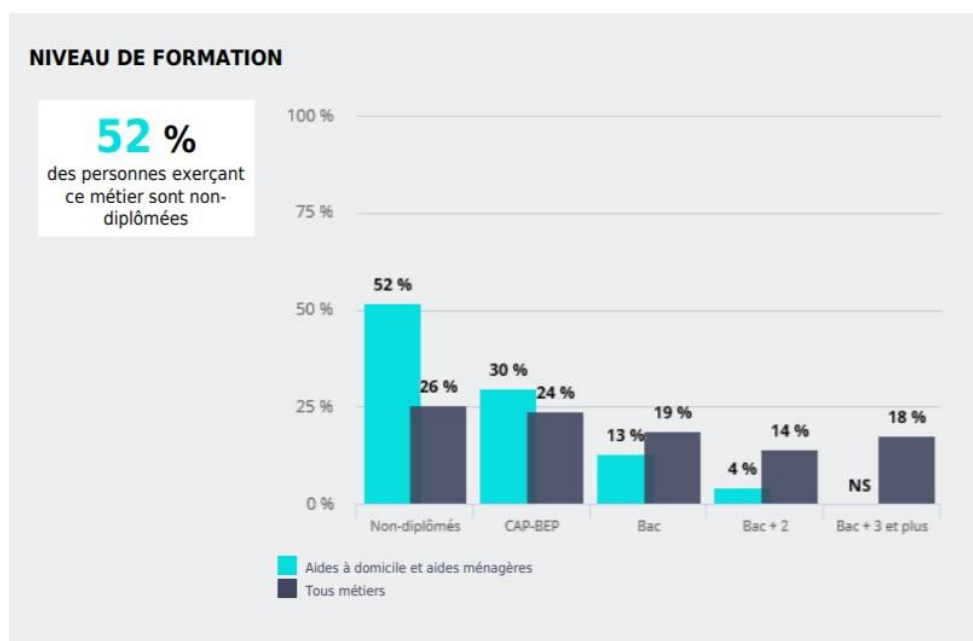
Le terme d'« aide à domicile » regroupe une diversité d'appellations :

- assistant.es de vie aux familles
- assistant.es de vie
- auxiliaires de vie
- aides à domicile
- gouvernant.es (chez un particulier)
- intervenant.es à domicile
- aides aux personnes âgées

Ces appellations correspondent aux métiers :

- D'auxiliaire de vie sociale
- D'agent à domicile
- D'employé à domicile
- De technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale (TISF)
- D'auxiliaire d'aide et d'accompagnement éducatif et social
- D'éducateur de jeunes enfants.

Les métiers administratifs (comme accompagnants de proximité, secrétaires, conseillers techniques, aides comptables, responsables ressources humaines) ne sont pas mentionnés dans la présente étude car ils relèvent de niveau différent et de formation spécialisée.

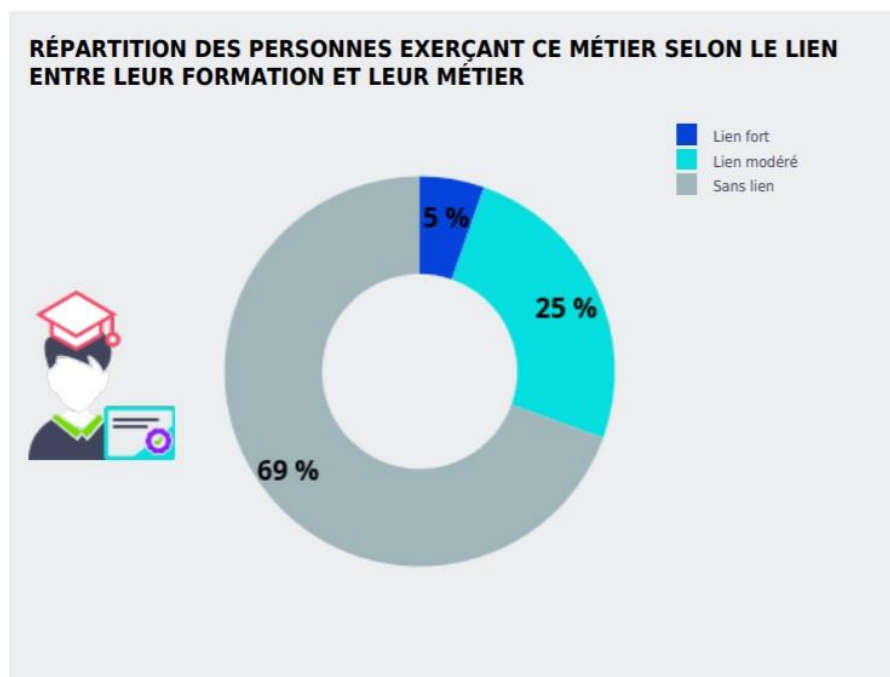


Extrait de l'outil Mét@for, ORM.

Actuellement, 52% des personnes en emploi sont non diplômées.

Les priorités de la branche²¹ concernant notamment la montée en compétence et la qualification des salariés.

Elle encourage notamment les cursus diplômants quel que soit le niveau de qualification.



Extrait de l'outil Mét@for, ORM.

Actuellement 69% des employés exerçant le métier d'aide à domicile n'ont pas de formation en lien avec le métier.

Seuls 5% des employés ont une formation présentant un lien fort avec le métier d'aide à domicile.

Pour les niveaux 3, la branche encourage l'obtention du DEAES (Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social) avec la spécialité accompagnement à la vie à domicile. Ce diplôme représentant le diplôme de référence de la Branche de l'Aide à Domicile.

Plusieurs spécialités existent pour ce diplôme :

- spécialité accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire
- spécialité accompagnement de la vie en structure collective
- spécialité accompagnement à la vie à domicile

Est également encouragé l'obtention du **Titre professionnel assistant de vie aux familles (ADVF)**, et ainsi que le **Titre professionnel assistant de vie dépendance (ADVD)**.

²¹ <https://aideadomicile-labranche.fr/la-branche/les-priorites-annuelles-de-la-branche/>

Les emplois suivants sont des emplois statuts employés (d'après les conventions de la branche).

Filières / Catégories	Intervention	Administratif / Services généraux
A	Agent(e) à domicile Agent(e) polyvalent(e)	Agent(e) de bureau Agent(e) d'entretien
B	Employé(e) à domicile	Employé(e) de bureau Employé(e) d'entretien Cuisinier(e)
C	Auxiliaire de vie sociale Aide médico-psychologique Aide soignant(e) Auxiliaire de puériculture	Secrétaire Aide comptable Hôte(sse) d'accueil Technicien(ne) télé-alarme
D	Technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale	Secrétaire de direction Assistant(e) technique Secrétaire médicale

Sont reconnus les diplômes suivants :

- BEP carrière sanitaire et sociale
- BEP Accompagnement soins et services à la personne (ASSP)
- Bac pro ASSP
- Bac pro service en milieu rural
- BEPA option services, spécialité services aux personnes
- BEPA service aux personnes et aux territoires (SAPAT)
- Bac pro SAPAT
- BEPA, option économie familiale et rurale
- BEPA services spécialité service aux personnes
- CAP agricole, option économie familiale et rurale
- CAP agricole et para agricole employé d'entreprise agricole option employé familial
- CAP petite enfance
- CAP accompagnant éducatif petite enfance.
- CAP employé technique de collectivités
- CAP assistant technique en milieu familial et collectif
- CAP service aux personnes et vente en espace rural
- Titre assistant de vie du Ministère du Travail
- Titre complet employé familial polyvalent
- Brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique



Carte de représentation des différents métiers de l'aide à domicile et les formations pour y accéder

La branche professionnelle de l'aide à domicile : les avantages à faire valoir

LES PLUS DU METIER D'AIDE A DOMICILE :

- ✓ *MAILLON ESSENTIEL*
- ✓ *GARANTIES CONVENTIONNELLES EN MATIERE DE PROTECTION SOCIALE*
- ✓ *DEVELOPPEMENT FORMATION PROFESSIONNELLE*
- ✓ *CONGES D'ANCIENNETE*
- ✓ *HORAIRES DE TRAVAIL ADAPTES*
- ✓ *TEMPS PLEIN OU PARTIEL*
- ✓ *TEMPS DE TRANSPORT INTEGRE AU TEMPS DE TRAVAIL*

Où sont les OF ?

Sur le site <http://www.quiconnaitunbonof.siaeProvence Alpes Côte d'Azur.fr>, les réseaux ont mis en ligne les coordonnées de :

- 21 organismes de formation sont disponibles dans le département des Bouches du Rhône
- 10 dans les Alpes Maritimes
- 12 organismes recensés dans le Var
- 7 dans le Vaucluse
- 4 dans les Hautes Alpes
- 0 dans les Alpes de Haute Provence

ANNEXES

LES DONNEES PAR DEPARTEMENT ET PAR BASSIN D'EMPLOI

Département Bouches du Rhône

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter (en %)	Emplois saisonniers (en %)
Agents d'entretien de locaux	4730	31.70	18.80
Artistes (musique, danse, spectacles)	4350	3.70	31.30
Aides à domicile et aides ménagères	3720	80.40	7.30
Aides-soignants	3720	68.50	6.70
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	3460	45.70	34.10
Serveurs de cafés restaurants	3380	40.80	67.50
Agriculteurs salariés	3370	52.20	92.30
Professionnels de l'animation socioculturelle	3280	24.40	64.90
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	2950	43.40	42.70
Employés de libre-service	2870	42,90	41,10

Bassins d'emploi Pays d'Arles

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Agriculteurs salariés	2 300	46,10%	93,00%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	1 040	56,70%	96,20%
Serveurs de cafés restaurants	670	62,70%	83,60%
Employés de l'hôtellerie	520	55,80%	92,30%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	490	55,10%	63,30%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	420	66,70%	57,10%
Cuisiniers	390	64,10%	87,20%
Professionnels de l'animation socioculturelle	350	54,30%	94,30%
Aides à domicile et aides ménagères	300	83,30%	10,00%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	260	15,40%	88,50%

Bassins d'emploi Etang de Berre

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Aides-soignants	1 380	91,30%	7,20%
Agents d'entretien de locaux	1 020	45,10%	26,50%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	680	47,10%	44,10%
Professionnels de l'animation socioculturelle	650	23,10%	84,60%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	630	28,60%	22,20%
Conducteurs routiers	570	89,50%	3,50%
Agents de sécurité et de surveillance	480	47,90%	35,40%
Jardiniers salariés	460	17,40%	26,10%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	430	46,50%	2,30%
Employés de libre service	420	28,60%	35,70%

Bassins d'emploi Aix-Gardanne-Salon

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Agents d'entretien de locaux	1 840	41,80%	7,60%
Artistes (musique, danse, spectacles)	1 230	0,80%	61,00%
Ingén. et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques	1 110	90,10%	0,00%
Employés de libre service	1 010	49,50%	38,60%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	940	60,60%	52,10%
Aides à domicile et aides ménagères	940	73,40%	8,50%
Aides-soignants	860	51,20%	5,80%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	730	71,20%	23,30%
Professionnels des spectacles	710	2,80%	90,10%
Agriculteurs salariés	660	50,00%	92,40%

Bassins d'emploi Marseille

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Total	36 410	43,80%	23,90%
Artistes (musique, danse, spectacles)	2 620	1,90%	18,30%
Aides à domicile et aides ménagères	1 890	83,60%	7,90%
Professionnels de l'animation socioculturelle	1 380	20,30%	51,40%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	1 360	36,00%	33,80%
Agents d'entretien de locaux	1 240	15,30%	31,50%

Serveurs de cafés restaurants	1 200	20,00%	63,30%
Agents de sécurité et de surveillance	1 140	56,10%	39,50%
Agents administratifs divers	1 110	70,30%	8,10%
Aides-soignants	1 010	67,30%	5,90%

Bassins d'emploi Aubagne – La Ciotat

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	490	44,90%	57,10%
Agents d'entretien de locaux	470	8,50%	12,80%
Professionnels de l'animation socioculturelle	350	0,00%	71,40%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	330	36,40%	48,50%
Agents de sécurité et de surveillance	320	71,90%	21,90%
Employés de libre service	290	10,30%	41,40%
Aides-soignants	290	27,60%	13,80%
Cuisiniers	230	39,10%	56,50%
Aides à domicile et aides ménagères	220	90,90%	4,50%
Conducteurs routiers	200	80,00%	40,00%
Artistes (musique, danse, spectacles)	200	50,00%	50,00%

Département Var

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	4940	45.30	78.90
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	3110	40.50	64.60
Cuisiniers	2730	52.40	80.20
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	2580	41.10	96.50
Employés de l'hôtellerie	2170	48.40	82.90
Agents d'entretien de locaux	1860	19.90	32.30
Employés de libre-service	1630	33.10	57.70
Aides à domicile et aides ménagères	1560	90.40	9.60
Agriculteurs salariés	1430	36.40	88.80
Aides-soignants	1360	55.10	18.40

**Bassins d'emploi
Toulon**

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	2 210	49,80%	74,70%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	1 690	43,80%	53,30%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	1 510	32,50%	98,00%
Agents d'entretien de locaux	1 430	17,50%	30,10%
Cuisiniers	1 260	54,00%	77,00%
Aides à domicile et aides ménagères	940	84,00%	13,80%
Employés de libre service	770	35,10%	48,10%
Agriculteurs salariés	760	38,20%	82,90%
Sportifs et animateurs sportifs	760	43,40%	77,60%
Employés de l'hôtellerie	750	34,70%	74,70%

**Bassins d'emploi
Haut Var**

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	950	51,60%	94,70%
Agriculteurs salariés	480	20,80%	97,90%
Serveurs de cafés restaurants	330	42,40%	78,80%
Artistes (musique, danse, spectacles)	300	0,00%	83,30%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	260	34,60%	53,80%
Employés de libre service	220	36,40%	77,30%
Aides à domicile et aides ménagères	210	100,00%	0,00%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	200	60,00%	70,00%
Aides-soignants	200	55,00%	0,00%
Agents d'entretien de locaux	170	17,60%	11,80%

**Bassins d'emploi
Est var**

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	2 400	42,10%	82,90%
Employés de l'hôtellerie	1 320	57,60%	90,20%
Cuisiniers	1 310	51,90%	85,50%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	1 220	33,60%	80,30%
Vendeurs en habillement et accessoires (luxe, sport, loisirs et culturels)	690	27,50%	84,10%
Employés de libre service	640	29,70%	62,50%
Aides-soignants	530	62,30%	13,20%

Professionnels de l'animation socioculturelle	470	40,40%	70,20%
Sportifs et animateurs sportifs	470	48,90%	100,00%
Agents de sécurité et de surveillance	460	78,30%	73,90%

Département Vaucluse

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	4840	44.80	98.10
Agriculteurs salariés	4160	44.20	91.80
Agents d'entretien de locaux	1770	41.80	17.50
Serveurs de cafés restaurants	1730	52.00	74.00
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	1430	60.10	53.10
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1150	26.10	47.80
Professionnels de l'animation socioculturelle	1120	20.50	76.80
Employés de l'hôtellerie	940	51.10	78.70
Artistes (musique, danse, spectacles)	910	2.20	39.60
Cuisiniers	850	57.60	63.50

Bassins d'emploi Nord Vaucluse

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	1 790	39,10%	98,90%
Agriculteurs salariés	940	47,90%	94,70%
Aides-soignants	330	27,30%	0,00%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	270	70,40%	40,70%
Serveurs de cafés restaurants	250	56,00%	72,00%
Professionnels de l'animation socioculturelle	250	16,00%	84,00%
Educateurs spécialisés	170	5,90%	0,00%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	150	33,30%	33,30%
Cuisiniers	140	78,60%	50,00%
Jardiniers salariés	120	25,00%	58,30%

Bassins d'emploi Est Carpentras

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Agriculteurs salariés	1 640	42,10%	95,70%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	1 630	43,60%	99,40%
Serveurs de cafés restaurants	330	54,50%	75,80%
Professionnels de l'animation socioculturelle	240	12,50%	45,80%

Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	210	38,10%	71,40%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	210	14,30%	57,10%
Maraîchers, horticulteurs salariés	180	33,30%	100,00%
Agents de sécurité et de surveillance	160	93,80%	6,30%
Jardiniers salariés	140	14,30%	42,90%
Employés de l'hôtellerie	140	71,40%	71,40%

Bassins d'emploi

Avignon

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Agents d'entretien de locaux	1 400	45,00%	10,70%
Serveurs de cafés restaurants	610	55,70%	68,90%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	590	79,70%	57,60%
Agriculteurs salariés	500	44,00%	78,00%
Artistes (musique, danse, spectacles)	500	4,00%	50,00%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	490	44,90%	100,00%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	460	30,40%	65,20%
Aides à domicile et aides ménagères	450	91,10%	2,20%
Professionnels de l'animation socioculturelle	370	13,50%	89,20%
Employés de l'hôtellerie	360	33,30%	77,80%

Bassins d'emploi

Sud Vaucluse

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Agriculteurs salariés	1 070	44,90%	91,60%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	940	57,40%	92,60%
Serveurs de cafés restaurants	540	46,30%	81,50%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	370	48,60%	54,10%
Employés de l'hôtellerie	370	54,10%	89,20%
Employés de libre-service	360	2,80%	44,40%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	340	8,80%	17,60%
Artistes (musique, danse, spectacles)	320	0,00%	3,10%
Professionnels de l'animation socioculturelle	260	46,20%	88,50%
Aides à domicile et aides ménagères	250	88,00%	16,00%

Département Alpes-Maritimes

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	4750	42.50	82.10
Agents d'entretien de locaux	3090	39.20	22.70
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	2900	53.10	45.50
Employés de l'hôtellerie	2770	40.40	87.70
Professionnels des spectacles	2470	17.00	16.60
Cuisiniers	2210	50.70	75.10
Aides à domicile et aides ménagères	1990	95.50	8.00
Professionnels de l'animation socioculturelle	1710	47.40	77.80
Aides-soignants	1670	58.10	11.40
Agents d'accueil et d'information	1600	61.90	69.40

Bassins d'emploi Cannes

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	1 580	41,80%	81,60%
Employés de l'hôtellerie	890	27,00%	86,50%
Cuisiniers	820	43,90%	78,00%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	800	57,50%	43,80%
Agents d'entretien de locaux	640	70,30%	20,30%
Employés de libre-service	490	36,70%	24,50%
Aides à domicile et aides ménagères	460	97,80%	8,70%
Aides-soignants	450	68,90%	11,10%
Agents d'accueil et d'information	440	63,60%	93,20%
Vendeurs en habillement et accessoires (luxe, sport, loisirs et culturels)	340	17,60%	61,80%

Bassins d'emploi CASA

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Agents d'entretien de locaux	1 260	22,20%	15,90%
Ingén. et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques	1 220	66,40%	0,80%
Serveurs de cafés restaurants	970	60,80%	83,50%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	850	69,40%	44,70%
Aides à domicile et aides ménagères	760	97,40%	6,60%

Agents d'accueil et d'information	630	81,00%	92,10%
Employés de l'hôtellerie	610	54,10%	91,80%
Cuisiniers	470	44,70%	76,60%
Sportifs et animateurs sportifs	470	10,60%	25,50%
Employés de libre-service	440	47,70%	40,90%

Bassins d'emploi

Nice

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	1 940	34,00%	80,40%
Professionnels de l'animation socioculturelle	1 210	52,10%	84,30%
Employés de l'hôtellerie	1 170	45,30%	85,50%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	1 090	38,50%	46,80%
Aides-soignants	940	53,20%	11,70%
Professionnels des spectacles	920	1,10%	27,20%
Agents d'entretien de locaux	900	41,10%	40,00%
Formateurs	820	87,80%	11,00%
Cuisiniers	790	59,50%	72,20%
Aides à domicile et aides ménagères	730	91,80%	9,60%

Département

Alpes de Haute Provence

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	1050	42.90	90.50
Agriculteurs salariés	780	33.30	88.50
Serveurs de cafés restaurants	680	41.20	80.90
Employés de libre-service	510	19.60	7.80
Employés de l'hôtellerie	470	40.40	76.60
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	430	48.80	62.80
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	420	7.10	90.50
Cuisiniers	400	60.00	67.50
Professionnels de l'animation socioculturelle	390	7.70	84.60
Sportifs et animateurs sportifs	250	20.00	92.00

- Le 11^e métier en tension : aides à domicile et aides ménagères 240 projets de recrutement, difficultés à recruter 66.70% et emplois saisonniers 8.30%

Bassins d'emploi Hautes Alpes partiel

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	140	42,90%	92,90%
Cuisiniers	80	50,00%	87,50%
Employés de l'hôtellerie	80	37,50%	87,50%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	60	50,00%	83,30%
Employés des transports et du tourisme	50	80,00%	80,00%
Agents et hôtesses d'accompagnement	40	0,00%	100,00%
Vendeurs en habillement et accessoires (luxe, sport, loisirs et culturels)	40	75,00%	100,00%
Professionnels de l'animation socioculturelle	40	50,00%	50,00%
Maîtrise de l'hôtellerie	30	0,00%	100,00%
Sportifs et animateurs sportifs	30	0,00%	100,00%

Bassins d'emploi Alpes de Haute Provence partiel

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	1 050	42,90%	90,50%
Agriculteurs salariés	760	34,20%	89,50%
Serveurs de cafés restaurants	550	40,00%	76,40%
Employés de libre service	510	19,60%	7,80%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	420	7,10%	90,50%
Employés de l'hôtellerie	380	42,10%	76,30%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	370	51,40%	59,50%
Professionnels de l'animation socioculturelle	360	2,80%	86,10%
Cuisiniers	320	62,50%	62,50%
Aides à domicile et aides ménagères	240	66,70%	8,30%

Département Hautes Alpes

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	1210	49.60	79.30
Agriculteurs salariés	710	45.10	66.20
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	650	56.90	72.30
Cuisiniers	620	51.60	83.90
Employés de l'hôtellerie	620	54.80	93.50

Conducteurs sur rails et d'engins de traction	470	0.00	70.20
Employés de libre-service	410	17.10	56.10
Agents d'entretien de locaux	400	37.50	42.50
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	390	25.60	100
Professionnels de l'animation socioculturelle	370	54.10	94.60

Bassins d'emploi Hautes Alpes partiel

Métier	Projets de recrutement	Difficultés de recruter	Emplois saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	1 210	49,60%	79,30%
Cuisiniers	620	51,60%	82,30%
Employés de l'hôtellerie	620	54,80%	93,50%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	610	54,10%	75,40%
Conducteurs sur rails et d'engins de traction	470	0,00%	70,20%
Employés de libre service	400	17,50%	55,00%
Agents d'entretien de locaux	400	37,50%	42,50%
Professionnels de l'animation socioculturelle	370	54,10%	94,60%
Agriculteurs salariés	360	58,30%	52,80%
Aides-soignants	310	32,30%	29,00%

Bassins d'emploi Alpes de Haute Provence Partiel

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Agriculteurs salariés	350	31,40%	82,90%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	210	33,30%	100,00%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	40	100,00%	25,00%
Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	20	100,00%	0,00%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	20	100,00%	0,00%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	10	100,00%	0,00%
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	10	100,00%	0,00%
Maçons	10	100,00%	0,00%
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	10	100,00%	0,00%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	10	0,00%	100,00%
Employés de libre service	10	0,00%	100,00%

BIBLIOGRAPHIE

Bremond F., Gay-Fragneaud P., Juin 2017, « Les métiers en tension structurelle en PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR, Diagnostics développés sur 15 métiers jugés « prioritaires » », Hors collection, ORM.

Bremond F., Gay-Fragneaud P., Collectif d'auteurs, Juillet 2016, « Les métiers en tension structurelle en PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR, Diagnostics développés sur 21 métiers jugés « prioritaires » », Rapport d'étude n°8, ORM.

Bremond F., Gay-Fragneaud P., Collectif d'auteurs, Janvier 2019, « Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région, Tome 1: domaines de la production », Grand Angle 11, ORM.

Bremond F., Gay-Fragneaud P., Collectif d'auteurs, Janvier 2019, « Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région, Tome 2: domaines des services », Grand Angle 13, ORM.

Lainé F., 2018, « Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises ? », Eclairages et synthèses n°42, Pôle Emploi.

Milliard S., Miroso F., Petrovitch A., Juin 2020, « Quels métiers porteurs dans les filières économiques en Provence-Alpes-Côte d'Azur ? Une approche conjoncturelle des tensions sur le marché du travail », Panorama N°9, ORM.

Sites internet :

INSEE,

Une nouvelle baisse d'activité bien plus limitée qu'au printemps 2020 - Insee Conjoncture Provence-Alpes-Côte d'Azur, www.insee.fr/fr/statistiques/5058387

Alpes-de-Haute-Provence – Ralentissement démographique et disparités des dynamiques économiques - Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur - 78, www.insee.fr/fr/statistiques/4243346

Vaucluse - Population et emploi s'accroissent autour d'Avignon, les difficultés sociales persistent - Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur - 84, www.insee.fr/fr/statistiques/4308941

[Vaucluse : Entre localisation stratégique et précarité importante - Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur - 4, www.insee.fr/fr/statistiques/1285571](http://www.insee.fr/fr/statistiques/1285571)

Groupe Randstad,

<https://www.grouperandstad.fr/wp-content/uploads/2021/02/randstad-cp-smartdata-marche-invisible-vf.pdf>

Hautes-Alpes,

Economie de l'attractivité, [www.hautes-alpes.gouv.fr/IMG/pdf/Economie de l attractivite.pdf](http://www.hautes-alpes.gouv.fr/IMG/pdf/Economie_de_l_attractivite.pdf)
[Economie: Hautes-Alpes, www.hautes-alpes.net/fr/economie.html](http://www.hautes-alpes.net/fr/economie.html)

Parlons RH,

<https://www.parlonsrh.com/competences-comportementales-recrutement/>

Pôle Emploi,

Besoins en main d'œuvre, <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/>

4^e trim 2020, <https://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/entreprises/offres-demploi-et-recrutements/les-offres-demploi-diffusees-par-pole-emploi-au-4e-trimestre-2020.html?type=article>

Observatoire régional des métiers,

Outil Mét@for, <https://www.orm-metafor.org/Les-metiers>