



CODESPAR

Anticiper, mobiliser, développer

**Les contributions
du CODESPAR
JUILLET 2015**

*Métiers en tension
sur le bassin rennais :
approche par secteurs,
facteurs de tension et
premières pistes d'actions
pour favoriser le
rapprochement de l'offre
et de la demande
sur ces métiers*

Les métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes

Restitution de la phase de diagnostic





SOMMAIRE

- 3 La démarche
- 6 Panorama général des métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes : approche par filières investiguées
- 8 Focus filières
 - 8 Industrie
 - 10 Machinisme agricole
 - 12 Bâtiment
 - 14 Services à la personne
 - 16 Hôtellerie/Restauration et métiers de bouche
 - 19 Numérique
 - 20 Métiers de la production laitière
- 21 Facteurs de tension : approche transversale
- 22 Leviers de rapprochement de l'offre et de la demande sur les métiers en tension : approche transversale à l'ensemble des filières
- 24 Les suites de la démarche : aboutir à des actions opérationnelles portées par les membres du groupe projet et leurs partenaires
- 25 Glossaire
- 26 Définition

La démarche

Contexte

Dans un contexte de hausse du chômage qui n'épargne pas le bassin rennais (le taux de chômage est passé de 6,8 % de la population à 8,2 % en 3 ans sur notre territoire), il est pourtant régulièrement pointé la difficulté de certaines entreprises à recruter. Ce constat est souvent illustré par une liste de métiers en tension sur la quasi-totalité des filières du bassin d'emploi Rennais.

Des difficultés de recrutement

En effet, tous secteurs confondus, selon l'observatoire tendance emploi compétences, 25% des embauches sont réalisées avec difficultés en Bretagne.

Sur le bassin d'emploi de Rennes, l'enquête BMO (Besoins de Main d'Oeuvre) de Pôle emploi identifie, au terme de son enquête annuelle, 17 148 projets de recrutement sur le territoire dont 34,6 % sont considérés comme difficiles.

Le secteur de l'intérim pointe pour sa part que 20 % des demandes adressées par les entreprises ne sont pas servies, faute de candidats.

Une situation paradoxale

Cette situation est paradoxale puisque le volume de demandeurs d'emploi ne cesse de croître et les difficultés de recrutement sur certains métiers semblent de plus en plus prégnantes. À titre d'exemple dans le secteur de l'Industrie, alors que l'on assiste à une baisse continue de l'emploi dans ce secteur depuis plus de 10 ans, on constate une augmentation des besoins de compétences et des difficultés de recrutement sur certains profils.

On parle de métiers en tension lorsqu'il existe une forte demande de recrutement que les employeurs peinent durablement à satisfaire. Cette tension est un frein au développement économique des entreprises.

Lancement d'un groupe projet sur les métiers en tension

Ce contexte d'inadéquation entre l'offre et la demande sur certains métiers interpelle à la fois les acteurs institutionnels de l'emploi, mais également les entreprises et syndicats de salariés.

Le CODESPAR, en partenariat avec la MEIF de Rennes, a donc décidé de lancer un groupe projet partenarial sur la question des métiers en tension à l'échelle du bassin d'emploi de Rennes.

Objectifs de la démarche

Les membres du groupe projet se sont accordés sur un certain nombre d'objectifs à atteindre dans le cadre de cette démarche. L'enjeu est de pouvoir aboutir à des actions opérationnelles de rapprochement entre l'offre et la demande sur ces métiers en tension.

Les objectifs de la démarche sont de différents ordres :

- **identifier les métiers en tension** et leur importance sur le bassin rennais (approche quantitative) ;
- comprendre les **facteurs** provoquant cette **situation de tension** (approche qualitative) ;
- faciliter le **rapprochement offre-demande** par l'identification de leviers d'amélioration (connaissance des métiers, attractivité, conditions de travail...) ;
- **anticiper sur les besoins futurs en matière d'emploi** et de compétences à l'échelle du territoire et les **difficultés de recrutement à venir** sur certains métiers ;
- permettre une **mise en œuvre opérationnelle** des préconisations par les partenaires de la démarche.

Méthodologie

1 - Phase de diagnostic (janvier à juillet 2015)

- Panorama des métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes : Approche par filières.
- Analyse des facteurs de tension sur les différents secteurs analysés.
- Premiers leviers et pistes d'actions pour favoriser le rapprochement Offre / demande sur ces métiers en tension.

22/12/14	Réunion de lancement
26/02/15	Travail avec le groupe sur les facteurs de tension
09/04/15	Focus sur le secteur des industries : <ul style="list-style-type: none">• audition UIMM• focus sur le secteur du machinisme agricole
27/04/15	Focus sur le secteur du bâtiment et des services à la personne : <ul style="list-style-type: none">• audition de FBTP 35, CAPEB 35, Cellule économique de Bretagne• audition de l'UNA 35, FEPEM, Kangourou Kids
28/05/15	Focus sur les métiers de bouche et l'hôtellerie restauration : audition de UMIH 35, CGAD, CMA 35 et Faculté des métiers
15/06/15	Consolidation du diagnostic avec les membres du groupe projet

NB : Des entretiens complémentaires ont été réalisés auprès de représentants de la **filiale numérique** (Syntec Numérique) afin d'analyser la situation des métiers en tension au sein de ce secteur, réputé en tension notamment sur le bassin rennais.

Par ailleurs, les conclusions d'une étude sur les **métiers de la production laitière** réalisée par la chambre d'agriculture de Bretagne ont également permis d'alimenter le diagnostic.

2 - Phase de stratégie (septembre à décembre 2015)

- Identifier les leviers pour faciliter le rapprochement offre / demande par métiers et/ou secteurs.
- Formulation des préconisations.
- Transmission des propositions d'actions aux partenaires visés.

3 - Phase de prospective (optionnelle à partir de janvier 2016)

Composition du groupe projet

Le groupe projet est composé de structures généralistes. Des auditions ont été menées auprès de représentants de chacune des filières investiguées par le groupe, afin de pouvoir caractériser précisément les difficultés propres à chaque filière.

De par sa composition, les membres du groupe projet sont en mesure de porter un certain nombre d'actions ou d'expérimentations sur le territoire afin de pallier ces difficultés, au terme de la démarche.

Entreprises

(* Structures membres du CODESPAR)

- Union des Entreprises 35*
- CCI*
- Chambre de Métiers et de l'artisanat*
- Chambre d'Agriculture*
- UPA 35*
- CGPME*
- Catalys Conseil

Syndicats de salariés

- CFDT*
- CGT*
- CFE-CGC*
- CFTC*
- UNSA*

Service Public de l'emploi / Acteurs emploi - insertion

- DIRECCTE
- Pôle Emploi
- MEIF
- APEC
- Mission locale
- L'Exploratoire
- UDAF 35*

- Catalys Conseil
- PAE Pays de Châteaugiron
- AEF 35

Groupement d'employeurs / représentants de l'intérim

- GEDES (Groupement d'Employeurs)
- Helys (Groupement d'Employeurs)
- FAF – TT (OPCA)
- Prism'Emploi

Formation

- Conseil Régional de Bretagne
- GREF Bretagne
- Éducation nationale - CIO
- OPCALIA (OPCA)
- AGEFOS PME (OPCA)
- Universités de Rennes 1 et Rennes 2

Quelques définitions partagées

Dans le cadre des premières réunions de ce groupe projet, il est apparu essentiel de s'entendre sur un langage et une compréhension commune de la terminologie autour des métiers en tension. Le groupe projet s'est donc accordé sur une définition partagée des termes suivants.

Marché de l'emploi

Le marché de l'emploi est le lieu de rencontre de l'offre et de la demande d'emploi.

- L'offre est composée des salariés et les personnes en recherche d'emploi.
- La demande est constituée de l'ensemble des acteurs (entreprises et structures à but non lucratif) qui recrutent et interviennent sur ce marché.
- Ainsi que l'ensemble des postes à pourvoir (par secteurs d'activité, métiers et fonctions).

Marché « ouvert » / marché « caché »

- **Le marché ouvert** correspond au marché pour lequel des offres d'emploi paraissent.
- **Le marché caché** désigne un recrutement sans qu'il y ait d'offre d'emploi (offre non accessible aux candidats, offre non diffusée, pas d'offre formalisée...).

NB : Pôle emploi capte 37 % des offres de plus d'1 mois, mais à peine 3 % des offres de moins d'1 mois*.

Les offres d'emploi publiées sur le site pole-emploi.fr sont enrichies par les offres de 53 autres partenaires grâce à un système d'agrégation regroupant ainsi près de 80% des offres d'emploi présentes sur les sites d'emploi.

Métiers en tension

Un métier est considéré en tension lorsque l'offre est supérieure à la demande sur un territoire donné (bassin d'emploi, par exemple).

Pour ces métiers en tension, il existe donc une forte demande de recrutement que les employeurs peinent durablement à satisfaire. Ils ne parviennent pas à trouver localement les candidats disposant des qualifications nécessaires au(x) poste(s) à pourvoir (compétences, expériences ou niveau de diplômes).

Leur pénurie peut empêcher le développement de l'entreprise.

NB : Il ne faut pas confondre **métier en tension** et **difficultés de recrutement** (qui ont un caractère ponctuel).

Proposition de typologie des métiers en tension

Les membres du groupe projet proposent une typologie des métiers en tension en fonction de leur degré de « turn-over ».

- Les métiers « danaïdes » au sein desquels il existe un fort « turn-over ». Cette forte rotation du personnel accentue la problématique de tension sur le métier.
- Les métiers dits « saturables » pour lesquels, la perte de candidats est moins importante.

Taux de tension (Pôle emploi)

- Nombre **d'offres d'emploi** enregistrées sur un métier donné, par rapport aux **nombre de demandeurs d'emploi** inscrits dans les listes de Pôle emploi sur le même segment.**

*

Source : Conseil d'orientation pour l'emploi

**

Pour calculer le taux de tension, par métier, les variables suivantes sont utilisées :

1) le flux d'offres (non saisonnières et localisées en Bretagne) déposées à Pôle emploi sur 12 mois = OEE

2) le flux entrant de demandes d'emploi en catégorie A, B et C sur 12 mois = DEE

3) le stock moyen de demandeurs d'emploi en catégorie A, B ou C sur 12 mois = DEFM

Le taux de Tension = $\frac{3}{4} \left(\frac{OEE}{DEE} \right) + \frac{1}{4} \left(\frac{OEE}{DEFM} \right)$

Panorama général des métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes : approche par filières investiguées

Dans le cadre de cette phase de diagnostic, un certain nombre de filières ont été investiguées.

Au-delà, des enquêtes menées par Pôle emploi sur les besoins de main d'œuvre, les représentants des filières mettent en avant des tensions de recrutement sur un certain nombre de métiers / fonctions à l'échelle du bassin d'emploi rennais.

INDUSTRIE

- **Fonction de productions industrielles**

- Conduite de ligne (43 projets de recrutement)
- Productique – Mécanique (60)
- Chaudronnerie Soudage (28)

- **Fonctions support dans le secteur industriel**

- Technico-commercial (20)
- Ingénieurs (43)

MACHINISME AGRICOLE

- **Au sein des exploitations, CUMA et entreprises de travail agricole**

- Mécaniciens (maintenance, entretien, réparation)
- Conduite d'engins agricoles

- **Au sein des concessions (30 à 40 postes par an)**

- Techniciens de dépannage
- Magasiniers pièces rechange
- Vendeurs de matériels

BÂTIMENT

- Électricien en bâtiment (59 projets de recrutement)
- Couvreurs (28 projets de recrutement)
- Métalliers

SERVICES À LA PERSONNE (SAP)

• Fonctions opérationnelles

- Aide à domicile avec ou sans qualification
- ADVF (Assistants de vie aux familles)
- Aide-soignant(e)s
- Aide médico psychologique

• Fonctions de coordination

- Métiers administratifs / fonction supports (métiers de coordinateurs par exemple)

MÉTIERS DE BOUCHE

- Bouchers (49 projets de recrutement)
- Métiers de la vente en boulangerie

HÔTELLERIE / RESTAURATION

- Chef de cuisine
- Second de cuisine
- Chef de partie

MÉTIERS DE LA PRODUCTION LAITIÈRE

- Des salariés spécialisés sur la traite
- Des salariés animaliers (techniciens et responsables d'atelier)
- Des salariés spécialisés en culture

Source des données : Enquête BMO Pole emploi 2015, enquête Metal'Job UIMM et SEDIMA pour les concessions de matériel agricole, Chambre Régionale d'Agriculture de Bretagne pour les métiers de la production laitière

NB : Cette liste ne constitue pas un panorama exhaustif des métiers en tension sur le bassin rennais, d'autres filières connaissent des tensions de recrutement récurrentes qui n'ont pas été investiguées dans le cadre de cette phase de diagnostic (on peut citer à titre d'exemple certains métiers liés au service aux entreprises, ceux liés au traitement des déchets, les métiers de la santé, les industries agroalimentaires...).

Pour certains métiers, l'approche quantitative est impossible car ils relèvent de différentes branches. De plus, les représentants des filières n'ont pas nécessairement d'outil de suivi du volume de métiers en tension à l'échelle du bassin d'emploi.

Focus filières

INDUSTRIE

Situation du secteur et métiers en tension

La situation de l'Industrie et de la branche métallurgie Bretonne est paradoxale. Alors que ce secteur perd 1 % de ses emplois chaque année depuis plus de 15 ans, des **difficultés de recrutement persistantes** sont pointées sur ces métiers à la fois à l'échelle régionale mais également sur le bassin d'emploi de Rennes.

Des difficultés persistantes mais des causes identifiées

Un certain nombre de métiers du secteur industriel connaissent des difficultés importantes de recrutement. Ils sont qualifiés de métiers en tension. On peut citer à titre d'exemple les métiers de :

- techniciens en mécanique et travail des métaux ;
- chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons ;
- soudeurs ;
- opérateurs en électronique ;
- techniciens de maintenance ;
- ...

Parmi les raisons expliquant ces difficultés de recrutement, on peut citer :

- un manque de candidats attirés par ce métier (46 % des raisons invoquées) ;
- des difficultés liées au dispositif de formation : référentiels, nombre de candidats formés... (41 % des raisons invoquées).

Ces tensions freinent le développement des entreprises industrielles.

Chiffres-clés

- Bretagne : 5^{ème} région industrielle française.
- La seule branche de la métallurgie représente 339 établissements pour 11 909 salariés sur le bassin d'emploi de Rennes.
- BMO 2014 : 9 300 projets de recrutement dans l'industrie bretonne & 1 841 dans le secteur de la métallurgie.
- Sur le bassin de Rennes : environ 2 000 projets de recrutement sur des métiers industriels (1 300 dans la métallurgie).

Facteurs de tension dans le secteur industriel

Selon l'UIMM Bretagne et l'Observatoire Régional des Métiers de la Métallurgie. Les facteurs de tension sur les métiers industriels sont de différents ordres :

- l'attractivité des métiers (image) ;
- la problématique de l'attractivité et du taux de remplissage des formations initiales et continues ;
- la localisation de l'entreprise et donc la problématique de mobilité des candidats ;
- des compétences techniques des candidats en décalage par rapport aux métiers ;
- exigences des entreprises sur les profils de recrutement ;
- le manque d'anticipation des besoins en compétences de la part des entreprises ;
- les politiques de ressources humaines des entreprises.

Leviers et pistes d'actions à développer dans le secteur industriel

Pour pallier ces difficultés, l'UIMM a mis en place un certain nombre d'actions en lien avec les acteurs de l'emploi et de la formation afin de lever ces freins à l'adéquation entre offre et demande d'emploi sur ces métiers.

Cela se traduit concrètement par des actions telles que la semaine de l'industrie, les olympiades des métiers, des salons dédiés à l'emploi, la diffusion de kits métiers, la formation et l'accompagnement de demandeurs d'emploi ou les salariés inscrits dans le cadre de licenciement économique...

Des actions de promotion des métiers de l'industrie à consolider

Toutefois, un certain nombre d'actions de sensibilisation sont à renforcer davantage encore :

- Selon l'UIMM, des actions de sensibilisation auprès des publics jeunes peuvent encore être développées, en accueillant, par exemple, des jeunes en entreprises industrielles ou en faisant témoigner des jeunes salariés de l'industrie auprès de collégiens... Il est à noter que des opérations phares telles que la semaine de l'industrie ou les olympiades des métiers permettent déjà de toucher un large public.
- **Un travail sur la mixité** : 22 % des salariés de l'industrie de la branche métallurgie sont des femmes. Peu de femmes se positionnent au sein des formations initiales. Il s'agit donc de promouvoir le secteur industriel et la diversité de ses métiers auprès du public féminin. L'UIMM est d'ailleurs partenaire de l'opération régionale « métiers en tous genres ».



Crédit photo : Pixabay

Des actions à mener sur la mobilité et l'acquisition de compétences périphériques au cœur de métier

En lien avec les acteurs du service public de l'emploi et les collectivités, des axes de travail sur les questions de **mobilité des salariés** ou encore sur **l'acquisition de compétences non liées directement au cœur de métier** (expression écrite ou orale, maîtrise d'une langue étrangère, outils informatiques et bureautiques...) sont des axes de développement des compétences connexes au cœur de métier. Ces actions peuvent être reprises dans les plans de formation des entreprises.

MACHINISME AGRICOLE

Situation du secteur et métiers en tension

Dans le secteur du machinisme, au niveau national, on estime entre 5 000 et 6 000 postes chaque année sur lesquels on constate des difficultés de recrutement persistantes. Localement, à l'échelle du bassin d'emploi, le constat est similaire.

Sur les métiers du machinisme, il convient de distinguer :

- les métiers de la **conduite**, pour lesquels le marché de l'emploi semble relativement équilibré même s'il existe un « Turn-over » davantage marqué lié aux conditions de travail, à une saisonnalité forte ou aux horaires de travail.
- Et d'autre part, les métiers de **mécaniciens** (maintenance, entretien, réparation) pour lesquels les tensions sont plus prégnantes. Cette tension est confirmée par la fédération départementale des CUMA (Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole) d'Ille-et-Vilaine.

Globalement, dans ce secteur, les professionnels constatent une montée en compétences techniques de ces métiers (électronique, informatique, hydraulique..) et une élévation générale du niveau de qualification.

Focus sur les concessions de matériel agricole

Au sein des concessions, à l'échelle du département d'Ille-et-Vilaine, les métiers en tension sont les métiers de :

- techniciens de dépannage ;
- magasiniers pièces rechange ;
- vendeurs de matériels.

Sur ces trois métiers, il y a un besoin annuel de 30 à 40 personnes lié au départ en retraite et au turn-over sur le département .

Des prérequis sur ces métiers de techniciens et vendeurs de matériel agricole

Ces métiers exigent un certain nombre de prérequis. Par exemple, pour les métiers de

technicien, le **personnel doit être qualifié** titulaire d'un Bac pro ou BTS et/ou avec de l'expérience dans le secteur du machinisme.

Par ailleurs, les candidats doivent **avoir une connaissance du monde agricole** et de la diversité des matériels (charrue, semoir, pulvérisateur, faucheuse, presse, moissonneuse batteuse, ensileuse, mélangeuse, tracteur). En outre, ils doivent bénéficier d'une connaissance des aspects **techniques** de ces matériels (automoteurs, trainés, portés), mais également des aspects **fonctionnels**.

Les facteurs de tension sur le secteur du machinisme agricole

Les professionnels du secteur mettent en avant un certain nombre de facteurs expliquant cette tension à la fois sur les métiers de conduite mais également de maintenance.

- **Un déficit d'attractivité du métier** / de la filière : la filière agricole souffre d'une mauvaise image. Malgré le fait que les métiers du machinisme agricole sont des métiers techniques, pour lesquels il faut appréhender l'usage de l'électronique, de l'informatique ou encore de l'hydraulique, ils n'attirent pas suffisamment les candidats.
- **Peu de promotion** du secteur du machinisme notamment dans l'enseignement secondaire. Le secteur de la production agricole est davantage valorisé.
- **Une insuffisance du nombre de candidats formés**. Les organismes de formation déplorent un manque de candidats au sein des formations proposées sur le territoire.
- **Les métiers du machinisme sont très peu féminisés**. Cela s'explique par l'organisation du travail (l'accueil des femmes n'est pas prévu sur le lieu de travail : pas de vestiaires, de sanitaires dédiés...). « Culturellement, les employeurs ne sont pas prêts ».
- Un certain **décalage entre les compétences acquises en formation initiale et les attentes des employeurs**. Les professionnels déplorent un manque de pratique des jeunes.
- **Difficulté d'insertion des candidats « NIMA »** (Non issus du milieu agricole). On constate dans le secteur agricole au

Enjeux en matière d'emplois et compétences sur le secteur du machinisme agricole

- Pyramide des âges vieillissante : fort besoin de renouvellement, davantage marqué sur la maintenance.
- Problématique de féminisation des métiers notable.
- Élévation générale du niveau de qualification et de technicité sur les métiers de la conduite et de la maintenance des engins : l'enjeu est donc de préparer la montée en compétences sur l'utilisation du matériel agricole et les technologies (guidage GPS, informatique embarqué, contraintes environnementales...).

sens large, une difficulté d'insertion des jeunes non issu du milieu agricole. Par ailleurs, les recrutements en zone urbaine sont très rares.

- Une **faible mobilité géographique** des candidats qui doivent disposer du permis de conduire et d'un véhicule pour se rendre sur les exploitations.

Les leviers pour favoriser le rapprochement entre offre et demande sur les métiers en tension du secteur du machinisme

Travailler sur l'attractivité des métiers

Afin de faciliter les recrutements sur ces métiers, en termes de levier, il s'agit de donner envie notamment aux jeunes de venir travailler au sein de ce secteur. Cela peut se traduire par :

- des visites d'entreprises ouvertes aux candidats, jeunes et conseillers d'orientation ;
- des interventions de professionnels au sein des collèges ;
- la promotion des outils existants (sites Internet, vidéos, par exemple) ;
- la sensibilisation des femmes et des candidats en milieu urbain.

Une approche globale de la filière

Il est pointé la nécessité d'une communication interbranche ; ce secteur relevant à la fois du secteur de l'agriculture, de la métallurgie (pour les concessionnaires) et du champ de l'artisanat (artisans mécanicien). Il semble donc pertinent d'imaginer une approche interbranche et une communication commune à l'échelle des différentes fédérations ou représentants de branches.

Faire évoluer la mentalité des employeurs

Un des facteurs de tension identifiés concerne la faible féminisation des emplois, «Ces métiers ne touchent finalement que la moitié de la population». Il s'agit donc de faire évoluer la mentalité des employeurs pour ouvrir ces métiers aux femmes mais également aux candidats résidant en milieu urbain.

Des transferts de compétences possibles

Enfin des transferts de compétences sont envisageables de certains secteurs vers le machinisme. Par exemple :

- les garages auto : les salariés de la mécanique auto disposent de compétences relativement connexes ;
- le secteur de la conduite de poids lourds / transports scolaires ; là encore, des aptitudes qui permettent une adaptation (sous réserve de formation) à la conduite d'engins agricoles ;
- enfin, des passerelles sont imaginables, par exemple pour certains militaires en reconversion (armée de terre). Les compétences de maintenance ou de conduite des engins militaires sont assez facilement transférables pour des fonctionnaires désireux de se reconverter.

Situation du secteur et métiers en tension

À l'échelle du bassin d'emploi de Rennes, le chiffre d'affaires du secteur du bâtiment est de 1,6 milliards d'euros par an. Il s'est maintenu ces dernières années contrairement à la tendance régionale orientée à la baisse.

La dynamique observée sur le bassin rennais n'est pas représentative de l'ensemble du territoire breton car le poids de la construction neuve y est plus important.

Sur le plan conjoncturel, le secteur a connu un coup d'arrêt fin 2008 avec des baisses d'activité de l'ordre de -4 % à -5 % de chiffre d'affaires chaque année. La dégradation s'est accentuée en 2013 et 2014, notamment dans les travaux neufs. Ce contexte a engendré un manque de visibilité pour les professionnels. Globalement, les acteurs ont cherché à maintenir l'appareil de production mais la dynamique sur l'emploi a été négative.

La situation est plus préoccupante dans les travaux publics. La baisse de la commande publique risque de générer des difficultés fortes dans les 2 à 3 années à venir.

Selon la CAPEB, le marché lié à l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments a quant à lui été un amortisseur de crise, mais ne compense pas les difficultés actuelles du secteur.

Chiffres-clés

- À l'échelle régionale :
 - 19 000 établissements (la moitié des artisans travaillent seuls) ;
 - 58 000 salariés.
- Depuis fin 2008, 10 000 emplois ont été perdus dans le secteur du bâtiment en Bretagne.
- À l'échelle du bassin d'emploi de Rennes : 3 000 entreprises (dont 43 % d'artisans) représentant 10 500 salariés.

Un enjeu en matière de renouvellement des effectifs

Même si la conjoncture génère une baisse significative des recrutements de la part des entreprises, à court et moyen termes se pose la question du renouvellement de la main d'œuvre. À titre d'exemple, la cellule économique de Bretagne évalue le besoin de renouvellement sur la période 2012-2017 à 3 000 salariés par an (1 000 liés au départ en retraite et 2 000 liés à la mobilité). La prévision d'activité à horizon 2019 sera publiée pendant l'été 2015 par la cellule économique.

Situation de l'apprentissage

Les entreprises artisanales du bâtiment ont la culture de la formation, notamment avec des centres d'apprentissage. La filière a connu une pénurie d'apprentis à laquelle les professionnels ont répondu par une mobilisation de la branche, l'information sur les métiers et par une revalorisation des salaires des apprentis. L'ensemble des mesures prises (accompagnement financier, dérogation apprentis mineurs, Bac pro...) ont permis de pallier ces difficultés. Aujourd'hui, une conjoncture économique difficile explique le désintérêt passager des entreprises pour l'embauche de jeunes.

Besoins de main d'œuvre sur le bassin rennais dans le secteur du bâtiment

En dépit de ce contexte, en termes d'embauches, pour 2015, 854 projets de recrutement sur le bassin d'emploi de Rennes dans le secteur de la construction ont été identifiés par Pôle emploi dans le cadre de l'enquête BMO 2015 (Besoins de main d'œuvre).

	Projets de recrutement sur le bassin rennais	Difficultés de recrutement
Electricien en bâtiment	59	73 %
Couvreur	28	84 %

Les métiers d'**électricien** et de **couvreur** connaissent donc les difficultés les plus notables en matière de recrutement sur le bassin d'emploi de Rennes.

Facteurs de tension sur les métiers du bâtiment

Les facteurs de tension sur ces métiers sont pluriels. Les représentants du secteur du bâtiment pointent la **lisibilité** et l'**attractivité** de ces métiers comme deux facteurs explicatifs.

Par exemple, certains métiers tels que les **métalliers** sont peu connus du grand public. Ils sont à la frontière entre l'industrie et du bâtiment.

Perspectives

Projet de mise en place d'un observatoire des intentions d'embauche dans le bâtiment

La cellule économique de Bretagne évoque le projet de mise en place d'un observatoire des intentions d'embauche au sein de la filière afin d'accompagner le recrutement des professionnels du secteur et pallier leurs difficultés de recrutement.

En effet, malgré le contexte économique, il est noté la difficulté des professionnels de recruter des profils techniques et qualifiés.

Prévision à l'horizon 2019 : une nécessité de former les jeunes aux métiers du bâtiment

Actuellement au sein de la filière, il est mené une réflexion sur l'intégration de jeunes de moins de 25 ans dans les métiers du bâtiment.

Pour assurer le renouvellement des salariés, il sera nécessaire d'intégrer 15 % à 20 % de jeunes de moins de 25 dans les effectifs dans les années à venir.

C'est un enjeu pour le secteur. Une telle situation a été rencontrée à la fin des années 90. D'où, la nécessité de former rapidement des jeunes dans le secteur du gros œuvre.

Par ailleurs, la situation conjoncturelle au sein du secteur pourrait évoluer. En effet, compte tenu de l'évolution démographique positive de la Bretagne, un retour à la hausse des constructions de logements semble envisageable.

SERVICES À LA PERSONNE (SAP)

Situation du secteur et métiers en tension

Les différentes formes d'intervention dans le secteur du service à la personne

Différentes formes d'interventions coexistent dans le secteur du service à la personne :

- Intervention en tant que **prestataire de services**, où la structure met à disposition ses propres salariés. Ce mode a tendance à augmenter en termes de parts de marché.
- Intervention en tant que **salarié du particulier-employeur** (représenté par la FEPEM). Le salarié peut avoir différents employeurs et est lié par un contrat avec chacun d'entre eux. Les situations vont de quasi temps plein (garde d'enfants, handicap lourd...) jusqu'à des juxtapositions de temps très partiels. Ce mode, lié notamment à l'utilisation du CESU, représente la majorité des heures de SAP.
- Intervention en tant que **mandataire** : le particulier est employeur de son intervenant mais se fait assister par une structure pour les formalités liées au recrutement, au suivi administratif, à la paye. Ce modèle a, pour sa part, tendance à diminuer.

Les associations et entreprises, quelle que soit leur forme juridique, peuvent avoir une part d'activité en prestataire et/ou une part en mandataire.

Des métiers accessibles sur titre

En mode prestataire, un certain nombre de métiers des SAP sont soumis à la détention d'un diplôme spécifique :

- Garde d'enfants
- Auxiliaire de vie sociale
- Aide aux personnes âgées en handicapées
- Aide Médico psychologique
- ...

Les métiers en tension au sein du secteur des SAP

Il est pointé un certain nombre de métiers en tension au sein du secteur des SAP sur le bassin d'emploi de Rennes :

- les métiers d'aide à domicile avec ou sans qualification ;
- les métiers d'ADVF (Assistants de Vie aux Familles) ;
- les métiers d'aide-soignant ;
- les métiers d'Aide médico psychologique ;
- ...

Il existe également des tensions sur les **métiers administratifs** / fonction supports (métiers de coordinateurs par exemple). Ces postes ont pour vocation de mettre en lien les personnes aidées et les plannings des structures. Il s'agit de métiers ouverts à des niveaux Bac +2 à Bac +3.

Des profils à double compétences fortement recherchés

Les profils les plus sollicités en termes de compétences pour les métiers administratifs sont les candidats ayant une connaissance des usagers (terrain) et des aptitudes dans le management d'équipes.

Il n'existe pas de formations spécifiques pour ces profils en Bretagne.

NB : La problématique des métiers en tension est plus prégnante en milieu urbain où il existe davantage de concurrence entre les structures de SAP.

Sur la question de la précarisation de ces métiers

Les conditions de travail au sein du secteur sont difficiles et les temps partiels fortement répandus. Toutefois, il est à noter que 91% des salariés du secteur sont en CDI.

Sur le plan du temps de travail, il existe des principes de coupure contraignants pour les salariés.

Par ailleurs, il peut y avoir un décalage entre le lieu de travail et le lieu d'habitation.

Les membres du groupe projet rappellent qu'un certain nombre de contraintes pèsent sur le secteur :

- problématique de règlementation qui génère un manque de souplesse dans l'employabilité des candidats ;



Crédit photo : Anne-Sophie MAUFFRE - UNA

- instabilité des dispositifs fiscaux influant sur la capacité des particuliers à recourir à ce type de services ;
- et enfin un modèle économique faisant peser les baisses de marché sur la masse salariale et donc sur les embauches.

Facteurs de tension

Les professionnels du secteur évoquent un certain nombre de facteurs expliquant cette tension au sein des métiers des services à la personne :

- **Problématique de visibilité et d'image de ces métiers.** Le secteur est méconnu chez les jeunes notamment et ces métiers véhiculent une image peu attractive (cf. supra). Ces métiers s'exercent dans des structures non matérielles donc peu visibles.
- Il existe une **forme de concurrence** entre les acteurs du **milieu hospitalier** et les structures de service à la personne en termes de recrutements. De nombreux candidats diplômés du secteur social et médico-social s'orientent vers le milieu hospitalier ou les EPHAD (établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) où les conditions de travail sont plus stables. Les métiers sont davantage visibles au sein de ces structures « physiques ».
- Il existe également une forme de concurrence **entre acteurs des SAP** : de nouveaux acteurs interviennent sur le territoire.
- **Problématique de mobilité** des salariés du secteur. La nature des activités pratiquées au sein de ces structures oblige les salariés à disposer du permis de conduire et parfois d'un véhicule personnel.
- **Difficultés de recrutement dues à un manque de candidats formés.** Globalement, les recruteurs manquent de candidats formés, cela pose la question du nombre de places dans les organismes de formation. En effet, l'ARS (Agence Régionale de Santé) fixe un nombre de places limitées dans les organismes de formation notamment sur les métiers d'aide-soignant(e) et d'infirmier(e).
- **Une offre de formation initiale parfois décalée par rapport aux exigences professionnelles du secteur.** Selon les professionnels du secteur, la forma-

tion initiale ne couvre pas nécessairement l'ensemble des postes. Il n'y a pas suffisamment de diplômés et donc de candidats en volume. Par ailleurs, l'offre de formation est très large mais les référentiels ne correspondent pas toujours aux réalités des fonctions.

Les leviers pour favoriser le rapprochement offre et demande sur les métiers en tension du secteur des services à la personne

Favoriser les témoignages de salariés du secteur pour promouvoir les métiers

Sur le plan des leviers, il faudrait pouvoir faire témoigner des salariés des SAP qui pourraient valoriser l'aspect autonomie des postes ou encore le fait que l'on puisse tisser des relations directes avec l'utilisateur. Par ailleurs, la pression est moindre par rapport au secteur hospitalier. Ces aspects sont sensiblement différents par rapport au travail dans des établissements.

Des expérimentations autour de l'aménagement du temps de travail et le cumul d'activités

Certaines structures réfléchissent actuellement à l'aménagement des horaires de travail de leurs salariés en tentant de concilier temps de travail et réponse aux usagers. Des

expérimentations sont actuellement menées dans le secteur à domicile à l'image de ce qui est fait dans le secteur de la propreté (intervention des salariés pendant les horaires de travail des salariés des entreprises clientes).

Il serait envisageable dans le cadre d'une complémentarité entre les structures de cumuler plusieurs activités afin d'assurer un temps plein aux salariés. Par exemple : la garde d'enfants se réalise sur les temps périscolaires et l'aide aux personnes âgées se réalise plutôt en journée.

Offrir des carrières professionnelles au sein du secteur

Aujourd'hui, les professionnels souhaitent pouvoir offrir des carrières professionnelles au sein du secteur et favoriser les transferts de compétences d'un métier à l'autre. Par exemple du métier d'auxiliaire de vie sociale vers le métier d'aide-soignante.

L'outil de la VAE comme outil de transfert de compétences

Le secteur est l'un de ceux qui utilisent le plus le dispositif de la VAE. Il est un levier intéressant pour favoriser le transfert de compétences et les passerelles entre les métiers.

HÔTELLERIE / RESTAURATION ET MÉTIERS DE BOUCHE

HÔTELLERIE / RESTAURATION

Situation du secteur et métiers en tension

Sur un plan conjoncturel, la restauration souffre. Au niveau national, il n'y a pas eu de créations d'emplois en 2014. Ce sont essentiellement des emplois de remplacement.

La situation économique du secteur est tendue, les marges sont en baisse, les tickets moyens également, et in fine, les niveaux de rémunération n'évoluent pas.

Des métiers en tension dans le secteur de la restauration

La restauration est le plus gros employeur du secteur de l'hôtellerie / restauration. Elle manque de candidats et des postes y sont à pourvoir, on parle de métiers en tension essentiellement sur des **postes qualifiés au sein de la restauration**.

Les métiers en tension au sein de la restauration :

- chef de cuisine ;
- second de cuisine ;
- chef de partie.

Un secteur d'ascension sociale et professionnelle

Le secteur de la restauration est un secteur permettant aux salariés d'évoluer rapidement au sein de métiers divers. Ces métiers permettent une forme d'ascension sociale.



Crédit photo : Pixabay

Ils offrent également des possibilités de création d'activité pour les salariés désireux d'entreprendre.

Un travail sur l'amélioration des conditions de travail

Beaucoup de demandes des salariés portent sur des questions d'ordre social (temps de travail, salaires...).

Le secteur a travaillé depuis quelques années sur l'amélioration des conditions de travail : aménagement du temps et des conditions de travail (par exemple sur les coupures en favorisant davantage les journées continues au sein de la restauration) afin de rendre ces métiers davantage compatibles avec la vie de famille.

Facteurs de tension sur les métiers de la restauration

- Parmi les facteurs de tension au sein de ces métiers, l'UMIH 35 indique un **nombre de places de formation insuffisantes**. Plus précisément, les professionnels du secteur déplorent un manque de places financées au sein des organismes de formation du territoire.
- Par ailleurs, la question de **l'image de ces métiers** est identifiée comme un facteur de tension. « Il faut donner envie de travailler dans ces métiers ».

MÉTIERS DE BOUCHE

Situation du secteur et métiers en tension

Des métiers en tension

Le secteur recherche des **bouchers** qualifiés. Au niveau national, 4 000 postes sont à pourvoir. Le métier manque de jeunes.

Un travail de valorisation de ces métiers

Les professionnels du secteur essaient de parler positivement du secteur d'où un travail d'amélioration continue des conditions de travail au sein de ces métiers avec une évolution progressive de la grille des salaires. Les métiers sont aujourd'hui rémunérateurs : « Ce sont d'ailleurs les apprentis les mieux payés des entreprises artisanales de l'alimentaire. »

Un enjeu de mixité

Les professionnels du secteur de la boucherie pointent un enjeu autour de la mixité. De plus en plus de femmes entrent dans le métier. Ce travail est à développer davantage encore afin de favoriser l'arrivée de femmes dans la profession.

Facteurs de tension sur les métiers de la boucherie

- Les représentants du secteur constatent une tension notable sur les métiers de la boucherie liée à un problème **d'image** et de représentation du métier.
- Du côté des organismes de formation, il est noté une problématique de **financement insuffisant du nombre de places** dans les structures de formation au regard du nombre de postes à pourvoir.



Crédit photo : Pixabay

Sur la filière farine (métiers de la boulangerie, pâtisserie), il n'y a pas de tensions notables en termes d'emploi hormis sur les **métiers de la vente en boulangerie**. Il existe

toutefois une problématique d'adéquation entre offre et demande d'emploi au sein de ces métiers de la farine.

Les leviers pour favoriser le rapprochement entre offre et demande au sein des métiers de bouche et de l'hôtellerie restauration

- **Promouvoir les métiers** de l'artisanat, **donner envie** et jouer sur l'image : « ce sont des métiers passion ».
- Travailler sur **l'amélioration des conditions de travail** (temps de travail, horaires...).
- Valoriser le fait que ce sont des métiers vecteurs d'intégration sociale **offrant des perspectives d'évolution professionnelle importantes**.
- Développer le nombre de **places de formation** et **l'ouverture à des publics spécifiques** (+ de 26 ans, public féminin, publics en reconversion ou en réorientation...).
- Un **enjeu de montée en compétences par la formation professionnelle** (différences de compétences notables entre les niveaux IV et V et promouvoir les poursuites d'étude post bac => spécialisation).

NUMÉRIQUE

Situation du secteur et métiers en tension

La filière numérique est marquée par une conjoncture moins porteuse ces dernières années. Alors que l'emploi au sein de la filière numérique a en moyenne crû de 4 % par an depuis treize ans, il s'est stabilisé depuis 2013. Aujourd'hui, on ne peut parler de métiers en tension sur le bassin rennais au sein de la filière numérique.

Il est à noter que sur le plan des compétences, Rennes est reconnue sur le volet administration système et réseaux et hébergement.

Une difficulté ponctuelle sur les profils de « Devops »

L'arrivée de l'hébergeur OVH début 2015 a généré un déséquilibre autour de ces profils, puisqu'il a recruté massivement des « devops* » : « développeurs d'opérations et administration de systèmes » qui sont des profils pointus (entre technique et fonctionnel) afin d'assurer son déploiement dans l'Ouest.

L'hébergeur a recruté plusieurs dizaines de candidats dans l'écosystème local et a donc déstabilisé la cartographie des compétences locales.

La tension sur ce métier de développement d'opérations est existante mais a priori ponctuelle.

Les acteurs de la filière commencent à mettre en œuvre des actions afin de pallier ces difficultés telles que l'organisation de job dating autour de ce métier.

Xavier Michard, délégué régional du Syntec numérique, pointe un enjeu pour le territoire, il s'agit, selon lui, d'accompagner les petites entreprises qui n'ont pas les ressources humaines pour les aider à identifier et former ces profils sur le territoire.

Des métiers du Web porteurs mais pas en tension

Plus globalement, l'effet web se fait sentir sur les métiers du numérique sur le bassin rennais.

Il s'agit de services autour du Web visant à assurer la passerelle entre les objets connectés et les interfaces de pilotage.

Sur les métiers du web et les interfaces de mobilité, il y a une forte activité mais pas de tension en tant que telle.

*

« Devops » est un mouvement visant à réduire la friction organisationnelle entre les « devs » (chargés de faire évoluer le système d'information) et les « ops » (chargés d'exploiter les applications existantes)
- Source Wikipédia

MÉTIERS DE LA PRODUCTION LAITIÈRE

Situation du secteur et métiers en tension

Dans une perspective d'évolution attendue des exploitations laitières en Bretagne, la Chambre d'agriculture de Bretagne a réalisé une étude sur l'évolution du salariat en production laitière.*

Dans un contexte de libéralisation du marché du lait, les prix sont aujourd'hui très largement conditionnés par l'évolution des cours mondiaux. Le prix du lait payé aux producteurs est donc volatil.

On assiste, en parallèle, à la restructuration des élevages, à la mécanisation de la production, au développement des formes sociétaires et de l'emploi salarié.

Sur le plan des conditions d'emploi, des évolutions notables sont mises en exergue par l'étude de la Chambre d'agriculture de Bretagne :

- des éleveurs à saturation en termes de travail mais des résultats économiques ne permettant pas d'embaucher ;
- De nombreux départs à la retraite chez les éleveurs laitiers ;
- Une diminution attendue du travail réalisé par les bénévoles.

L'étude conclut à « une progression attendue du salariat en lait : +50 % en 10 ans ».

Les métiers visés

- Des salariés spécialisés sur la traite.
- Des salariés animaliers (techniciens et responsables d'atelier).
- Des salariés spécialisés en culture.

Les facteurs de tension

L'étude de la chambre d'agriculture pointe un certain nombre de facteurs de tension sur ces métiers :

- une certaine méconnaissance des procédures de recrutement de la part des employeurs et une méconnaissance des organismes susceptibles de les accompagner ;
- un manque d'anticipation et un travail dans l'urgence ;
- une difficulté à fidéliser les salariés ;
- les élevages laitiers ont « du mal à bien payer » leurs salariés ;
- un manque de formation pratique et technique des candidats.

Les leviers pour favoriser le rapprochement entre offre et demande

Selon la Chambre d'agriculture, deux grands types de leviers sont mobilisables pour limiter les problématiques de recrutement.

L'adaptation des entreprises à la présence de salariés afin de rendre le métier plus attractif

- Inciter les exploitations à investir.
- Aménagement des horaires de travail.
- Simplifier les techniques et pratiques d'élevage.
- Intéresser les salariés aux résultats de l'entreprise.
- Former les employeurs à la gestion des Ressources Humaines.

L'adaptation des compétences des salariés aux spécificités du secteur, par une amélioration des dispositifs de formation.

- Favoriser l'opérationnalité des salariés au moment du recrutement.
- Développer l'accès des postes de salariés aux personnes non issues du milieu agricole et aux femmes.
- Favoriser l'évolution des compétences des salariés.

*
www.bretagne.synagri.com/ca1/synagri.nsf/pages/ag-le-salariat-en-production-laitiere-en-bretagne

Facteurs de tension : approche transversale

Dans le cadre de la réalisation de ce diagnostic partagé, un certain nombre de facteurs de tension ont été évoqués. Ce sont des facteurs communs à l'ensemble des secteurs d'activité et donc des métiers. Ils ont été classés en

fonction de la source de cette tension : côté employeurs, côté candidats ou ceux davantage transversaux, c'est à dire liés au secteur ou au métier.

Côté employeurs

- Difficulté de trouver **les candidats sur le territoire** (compétences techniques, expérience, niveau de diplôme, manque d'opérationnalité).
- Un certain **décalage** entre les **compétences** acquises en **formation** initiale et les **attentes des employeurs** : Un manque de formation pratique et technique des candidats.
- Le **manque d'anticipation** des besoins en compétences et en Ressources Humaines.
- Une certaine méconnaissance des **procédures de recrutement** de la part des employeurs et des organismes susceptibles de les **accompagner**.
- Forme de concurrence avec d'autres secteurs d'activité ou entre acteurs.
- **Localisation** de l'entreprise / environnement géographique de l'entreprise (absence de services annexes tels que les crèches, accès aux services publics, accessibilité par les transports en commun...).
- Une difficulté à **fidéliser** les salariés.
- Les entreprises ont « du mal à bien payer » leurs salariés.

Côté candidats

- Les candidats « s'auto censurent » par rapport au poste (pour des questions d'âge, de sexe, d'identité, de préjugés, de surqualification...).
- **Salaires et avantages sociaux** liés au poste jugés insuffisants (Couverture sociale, tickets restaurant, temps de travail...).
- Pas de **transférabilité des compétences**, du point de vue des candidats (capacité à se projeter dans un nouveau poste).
- Candidats **non issus du milieu** professionnel (Exemple des NIMA : candidats Non Issus du Milieu Agricole).
- Problématique d'**accès à l'offre** / de **lisibilité de l'offre d'emploi** (par exemple manque de précision sur la durée du contrat ou la rémunération).
- Contraintes de **mobilité** (géographique, psychologique, contraintes familiales).

Facteurs de tension transversaux liés au métier ou au secteur

- Déficit d'**attractivité** du secteur / **image** du métier.
- Contraintes liées au métier & **conditions de travail** (travail posté, horaires décalés, pénibilité, nature ou type de contrats...).
- Absence de **perspectives d'évolution professionnelle** au sein du métier / du secteur.
- La problématique de l'**attractivité**, du taux de **remplissage des formations et du nombre de places de formations** : Un manque de candidats formés dans le secteur.

Leviers de rapprochement de l'offre et de la demande sur les métiers en tension : approche transversale à l'ensemble des filières

Formation

- Adapter **les référentiels de formation** en lien étroit avec les attentes des professionnels afin de répondre aux besoins des employeurs.
- **Promouvoir l'offre de formation** et les débouchés professionnels de ces formations.
- Favoriser et promouvoir **l'apprentissage et l'alternance**.
- Rendre obligatoire **la formation des salariés tout au long de la vie** afin d'accompagner l'évolution des emplois et des compétences. Afin de se donner une confiance réciproque, assortir cette « obligation » de formation des employeurs d'un engagement moral de la part du salarié.

Valorisation et promotion des métiers

- Travail sur **l'image** des métiers par différentes actions :
 - témoignage de salariés du secteur / du métier, parrainage d'anciens élèves issus de la formation ;
 - mise en place de parcours découverte des secteurs, de l'environnement des métiers ;
 - ...
- En lien avec l'éducation nationale, **orienter les jeunes vers les filières porteuses**, le plus tôt possible.
- Création d'un **observatoire des métiers en tension** ayant pour objet de recenser les métiers en tensions sur le bassin d'emploi, centraliser les offres, les rendre visibles, les promouvoir mais également accompagner les employeurs et les filières sur ces problématiques.
- Favoriser la rencontre et **la mise en relation avec les entreprises** : organisation de « jobs dating », par exemple.
- Favoriser le travail sur les questions d'emploi à **l'échelle des communautés de communes** (ou des secteurs pour Rennes Métropole) et renforcer le rôle des **Points Accueils Emploi (PAE)**.

Mobilité

- **Communiquer et diffuser les bonnes pratiques en matière de mobilité** auprès des entreprises du bassin rennais.
- Réflexion sur la **desserte des zones d'activité**.
- **Accompagner les salariés et demandeurs d'emploi sur les questions de mobilité en utilisant les outils existants** (covoiturage, mise à disposition de véhicules, garage solidaire, accès au permis de conduire, plateforme mobiliclés...).

Conditions de travail

- Amélioration des **conditions de travail, accès à une offre de services périphériques** (garde d'enfants par exemple).
- Proposer des **contrats de travail davantage sécurisés** : conditions de rémunération, temps de travail, évolutions...

Accompagnement des entreprises

- **Accompagner les TPE et employeurs** autour des démarches de **GPEC** et d'**anticipation** des besoins de compétences.
- Rendre plus lisibles les **dispositifs d'accompagnement** des employeurs et les **dispositifs préalables au recrutement** (période d'immersion, actions préalable aux recrutements...).
- Travail sur la **lisibilité des offres d'emploi** et la stratégie de recherche des candidats des entreprises.
- Expérimenter la mise en place d'un **guichet unique** de dépôt des offres pour les métiers en tension.

Transferts de compétences entre secteurs et métiers

- Favoriser les **transferts de compétences intersectorielles** (passerelles entre les métiers).
- Réalisation d'une **cartographie de compétences** liées à chacun des métiers en tension afin d'identifier pour chacun de ces métiers les aptitudes nécessaires et ainsi faciliter les transferts de compétences entre métiers.

NB : En transversal à ces préconisations, il est rappelé par les membres du groupe projet la nécessité de **diffuser les préconisations aux acteurs et intermédiaires de l'emploi** afin qu'ils puissent les mettre en œuvre localement au terme de cette démarche.

Les suites de la démarche : aboutir à des actions opérationnelles portées par les membres du groupe projet et leurs partenaires

Cette première phase de diagnostic a permis aux membres du groupe projet de réaliser à la fois un panorama des métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes mais également de comprendre quels sont les facteurs de tension propres aux différents secteurs. On constate que ces facteurs de tension sont pour la plupart communs aux différents secteurs d'activité (image des métiers, conditions de travail, problématique de formation...).

Au terme de cette phase de diagnostic, les membres du groupe projet métiers en tension vont amorcer une seconde phase de travail permettant d'étudier la faisabilité des actions possibles afin de rapprocher offre et demande sur le territoire.

L'enjeu est donc que les **participants du groupe puissent se saisir de certaines préconisations et les décliner sous forme d'actions opérationnelles.**

Lors de cette seconde phase, les membres du groupe pourront mobiliser à nouveau certains représentants des filières investiguées lors de la phase de diagnostic afin de préciser avec eux la **pertinence et la faisabilité de certaines actions** ou encore étudier plus finement **les passerelles entre filières et métiers** à imaginer à l'échelle du territoire dans une démarche de GPEC-T.

ADV F Assistants de Vie aux Familles

ARS Agence Régionale de Santé

BMO Besoins de Main d'Œuvre

CAPEB Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment

CESU Chèque Emploi Service Universel

CGAG Confédération générale de l'alimentation en détail

CMA Chambre de Métiers et de l'artisanat

CUMA Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole

FBTP Fédération du Bâtiment et des Travaux Publics

EPHAD Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes

FEPEM Fédération des particuliers employeurs

GPEC-T Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriales

INSEE Institut national de la statistique et des études économiques

MEIF Maison de l'Emploi de l'Insertion et de la Formation professionnelle

NIMA Non issus du Milieu Agricole

SAP Services à la Personne

UIMM Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie

UMIH Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie

UNA Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux domiciles

VAE Validation des Acquis de l'Expérience

Job dating Il s'agit de rencontres entre employeurs et candidats sous forme d'entretiens d'embauche limités à 7-10 minutes favorisant les rencontres et les dialogues.

Il offre aux recruteurs la possibilité de passer un maximum d'entretiens dans un minimum de temps. Pour les candidats, c'est l'occasion de retrouver plusieurs recruteurs dans la même journée.

Turn over Il s'agit du renouvellement du personnel. C'est un indicateur décrivant le rythme de renouvellement des effectifs dans une organisation.

Devops Est un mouvement visant à réduire la friction organisationnelle entre les « devs » (chargés de faire évoluer le système d'information) et les "ops" (chargés d'exploiter les applications existantes).

Niveau IV Niveau de formation correspondant au Baccalauréat général, technologique ou professionnel.

Niveau V Niveau de formation correspondant à un CAP ou BEP.

Pilotes du groupe-projet « Métiers en tension »

Rémy LANGLOIS

CCI Rennes,
Vice-président
du CODESPAR

Gilles MOREL

UDAF 35,
Vice-président
du CODESPAR

Membres permanents du groupe-projet

Germain BERTRAND

CFTC

Yann BISCERE

UNSA

Aurore BLAIRE

Chambre d'Agriculture 35

Anne-Véronique CAP

Conseil Régional de
Bretagne

Gaëlle CHAPON

CODESPAR

William CHAUOU

Chambre des Métiers et de
l'Artisanat d'Ille-et-Vilaine

Julien CLERMONT

Conseil Régional de
Bretagne

Pierre COUDRAIS

Chambre des Métiers et de
l'Artisanat d'Ille-et-Vilaine

Magalie DANO

FAFTT

Michelle DEBROIZE

Chambre d'Agriculture 35

Elsa DELAUNAY

Conseil Régional de
Bretagne

Stéphane DUREPAIRE

CFE-CGC

Véronique FAUCHEUX

MEIF

Sophie GAILLARD

OPCALIA

Gildas GAUTHIER

Directe Bretagne, UT 35

Karine GEORGEAIS

AGEFOS PME

Isabelle GEORGES

GEDES 35

Sébastien GIBERT

CODESPAR

Hervé GREUGNY

REF Bretagne

Valérie HEYSER

AEF 35

Philippe JOURDAN

Mission Locale du bassin
d'emploi de Rennes

Hervé LE JEUNE

Union des entreprises 35

Philippe LEPORCHER

UPA

Carole LOSSOUARN

CCI Rennes

Emmanuelle MAR- CHAND

Meif

Nathalie MARCHAND

Chambre d'Agriculture 35

Mickael MORVAN

UPA

Sonia MÜLLER

Com. de com. du Pays de
Châteaugiron

Philippe PLANTIN

CGPME

Gérard PODEVIN

Université de Rennes 1

Dominique PRIMAULT

CFDT

Annie RAULT

Prisme Emploi

Sébastien RIO

Pôle emploi

Tiphaine RIOU

L'exploratoire

Séverine ROBERT

Catalys Conseil

Arcadia SCHNEIDER

Chambre des Métiers et de
l'Artisanat d'Ille-et-Vilaine

Patrick SOULIER

CGT

Caroline THIEFFRY

HELYS

Jenifer URASADETAN

Université de Rennes 2

Merci à l'ensemble des membres du groupe projet pour leur participation à la réalisation de ce travail collectif.

Merci également à l'ensemble des personnes ayant été auditionnées dans le cadre de ce groupe-projet

INDUSTRIE

Carole GILLES

Observatoire Régional des
Métiers de la Métallurgie

Maryline DAIREAUX

UIMM 35-56

MACHINISME AGRICOLE

René HALOPEAU

SEDIMA

Vincent LAIZE

FD CUMA

Cécile BESNARD

Agr'equip

Annie JESTIN

APECITA

Ludovic BESLOT

Université de Rennes

Alain JAULIN

MFR Montauban

Alexandra FLINOIS

Chambre d'Agriculture 35
(Vitré)

BÂTIMENT

Janig CHEVAL

Cellule Économique de
Bretagne

Willy AVIGNON

FFB Ille-et-Vilaine

Serge MICHEL

CAPEB Ille-et-Vilaine

SERVICES A LA PERSONNE

Eric PERSIN

Kangourou Kids Rennes

Morvan LE GENTIL

FEPEM

Virginie METAY

UNA Ille-et-Vilaine

Francette KERVOAL

SADAPH

NUMÉRIQUE

Xavier MICHARD

Syntec Numérique

MÉTIERS DE BOUCHE ET HÔTELLERIE RESTAURATION

Karim KHAN

UMIH 35

William CHAUOU

CMA 35

Michel COLLET

CGAD

Violaine CHARIL

Faculté des Métiers

Crédits photos

Couverture : Pixabay

Autres photos : CODESPAR sauf mention contraire

Cette contribution a été validée par le Bureau du CODESPAR le 6 juillet 2015.

Rappel du contexte et objectif de la démarche

Dans un contexte de hausse du chômage qui n'épargne pas le bassin rennais, il est paradoxalement pointé la difficulté de certaines entreprises à recruter. Ce constat est souvent illustré par une liste de métiers en tension.

En partenariat avec la MEIF de Rennes, le CODESPAR lance une étude sur les métiers en tension sur le bassin rennais.

Dans ce cadre, les membres du groupe projet « métiers en tension » ont réalisé un panorama des métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes. Cette analyse quantitative a été complétée par une approche qualitative pour identifier les facteurs de tension. Ce travail doit servir à mettre en place des actions qui favorisent ensuite le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi et qui permettent une meilleure interconnaissance des acteurs concernés (employeurs, demandeurs d'emploi, intermédiaires de l'emploi...).

Les objectifs de la démarche :

- identifier les métiers en tension et leur importance sur le bassin rennais (approche quantitative) ;
- comprendre les facteurs provoquant cette situation de tension (approche qualitative) ;
- faciliter le rapprochement offre-demande par l'identification de leviers d'amélioration (connaissance des métiers, attractivité, conditions de travail...);
- anticiper sur les besoins futurs en matière d'emploi et de compétences à l'échelle du territoire et les difficultés de recrutement à venir sur certains métiers ;
- permettre une mise en œuvre opérationnelle des préconisations par les partenaires de la démarche.



CODESPAR

Anticiper, mobiliser, développer

Conseil de développement économique et social
du pays et de la métropole de Rennes

Agréé comité de bassin d'emploi

3 rue Geneviève de Gaulle-Anthonioz
35200 Rennes

02 99 86 65 80

contact@codespar.org

www.codespar.org

Les contributions du CODESPAR JUILLET 2015

Les métiers en tension sur le bassin d'emploi de Rennes Restitution de la phase de diagnostic



Contact

Gaëlle CHAPON

02 99 86 65 80

contact@codespar.org

Avec le soutien de



Cette étude
est cofinancée
par l'Union
Européenne

Union Européenne
L'Europe s'engage en France