

DIAGNOSTIC TERRITORIAL PROSPECTIVE MÉTIERS 2030

JOURNÉE ACADEMIQUE
RÉSEAU ÉCOLE ENTREPRISE

Troyes - 5 octobre 2023

Ce qu'il faut retenir

- Une situation hétérogène sur les 2 départements étudiés. Une déprise démographique en Haute-Marne
- Une population non scolarisée **moins diplômée** qu'en moyenne régionale.
- Une surreprésentation de l'emploi agricole dans la Marne et de certaines activités industrielles dans les Ardennes.
- De **multiples facteurs impactent les besoins en compétences**, en volume et en contenu.
- La numérisation et le verdissement touchent l'ensemble de l'économie. L'enjeu est sur la diffusion de compétences à l'ensemble des actifs qui nécessitera la **coloration de certains diplômes**.
- Des compétences techniques pointues seront nécessaires, mais en nombre plus restreint.
- Le vieillissement et des départs à la retraite massifs (papy-boom) impactent fortement les besoins en volume. Les **remplacements de départs à la retraite** constituent l'essentiel des postes à pourvoir.
- **La moitié des métiers seront en déficit de main-d'œuvre** d'ici 2030, avec des tensions qui vont s'accroître. Des actions d'orientation et de promotion des métiers en complément de l'effort de formation tout au long de la vie, pour **anticiper et limiter les déséquilibres futurs**.

POPULATION ET DÉMOGRAPHIE



483 233 habitants

au sein des 2 départements
de l'Aube et de la Haute-Marne
soit **8,7 %** de la population du Grand Est

Source : Insee, RP 2020



52 hab. / km² Aube

28 hab. / km² Haute-Marne

97 hab. / km² en **Grand Est**

Source : Insee, RP 2020

1968 - 2020



Aube

Haute-Marne

Champagne-Ardenne

Grand Est

France métropolitaine

Zoom 6 ans

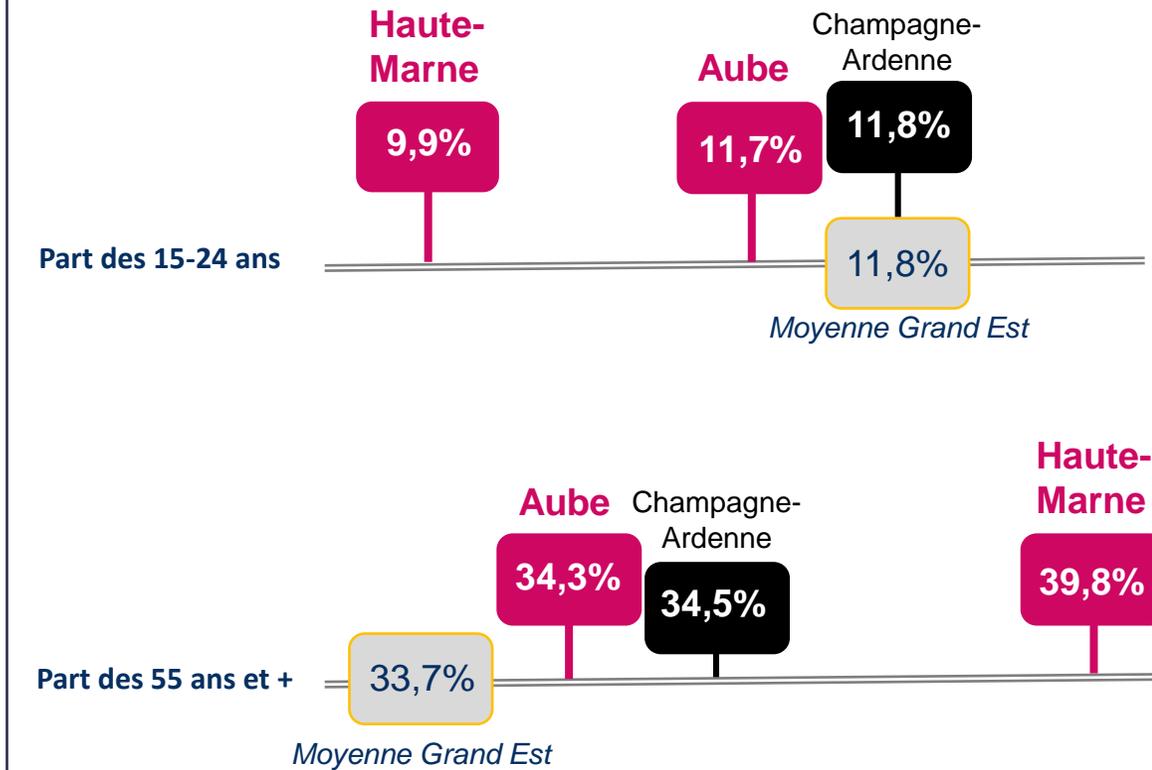
2014 - 2020



Source : Insee, RP 1968, RP2014 et RP 2020

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

Age des résidents

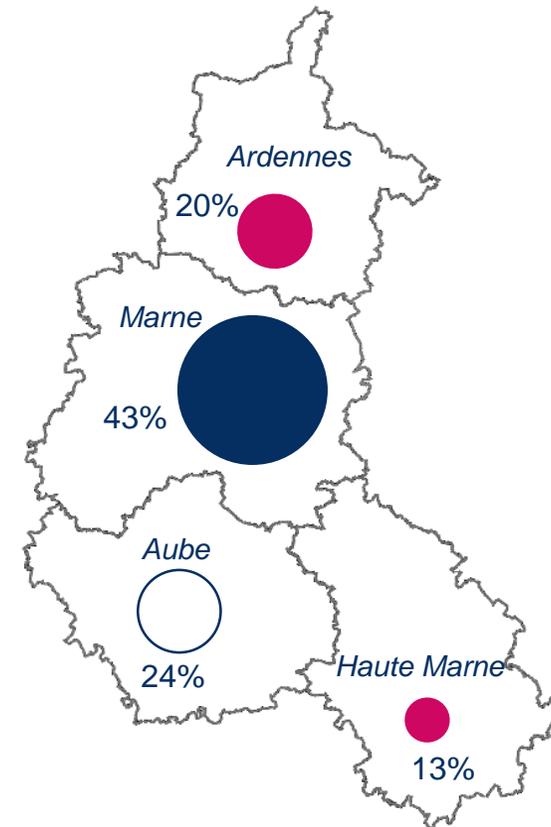


% de la pop dans la Champagne-Ardenne



Taille de la bulle proportionnelle au nombre d'habitants

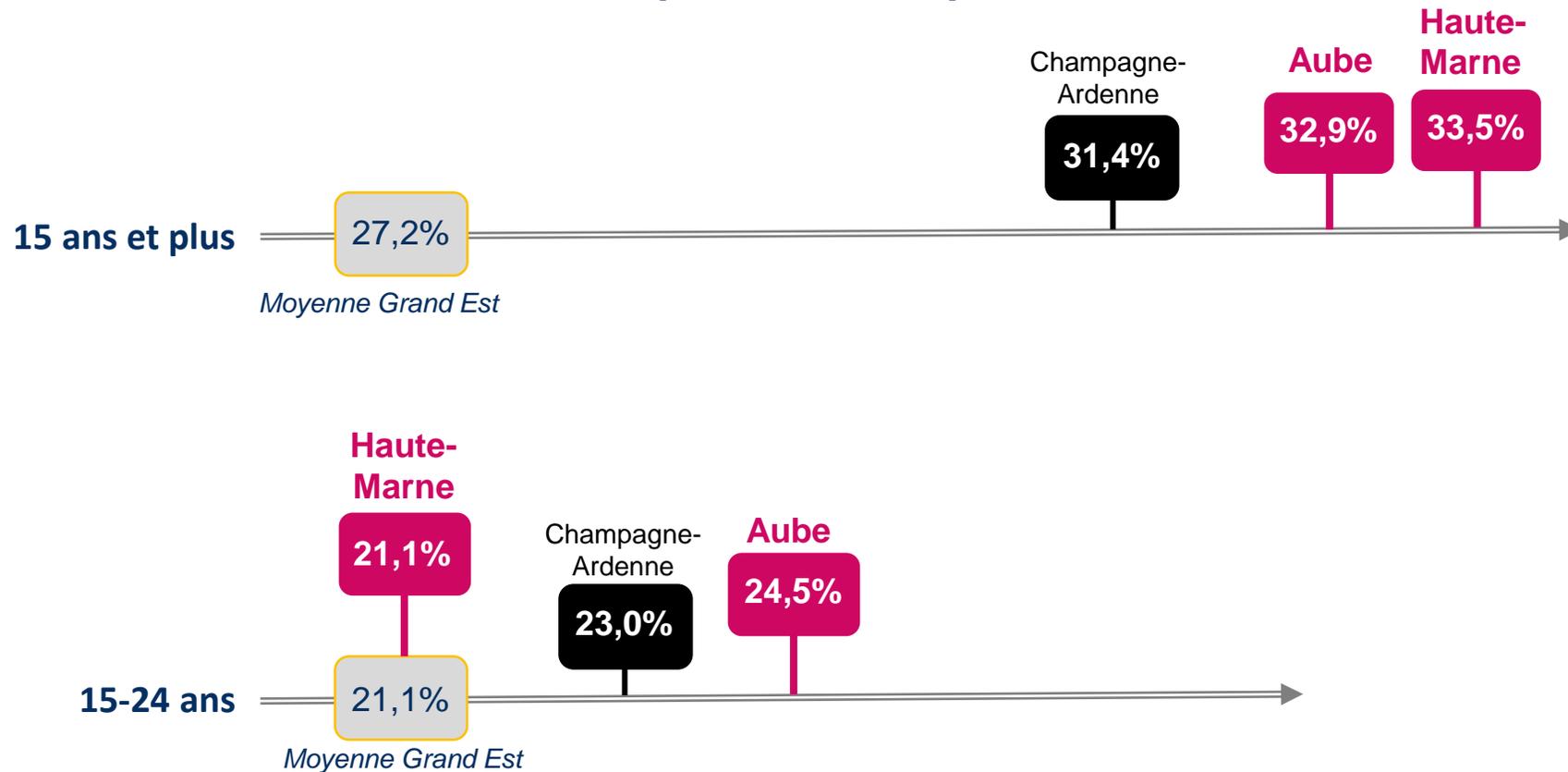
- surreprésentation des 15-24 ans
- surreprésentation des 55 ans et plus



CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

Niveau de diplôme de la population non scolarisée

Part de peu ou non diplômés



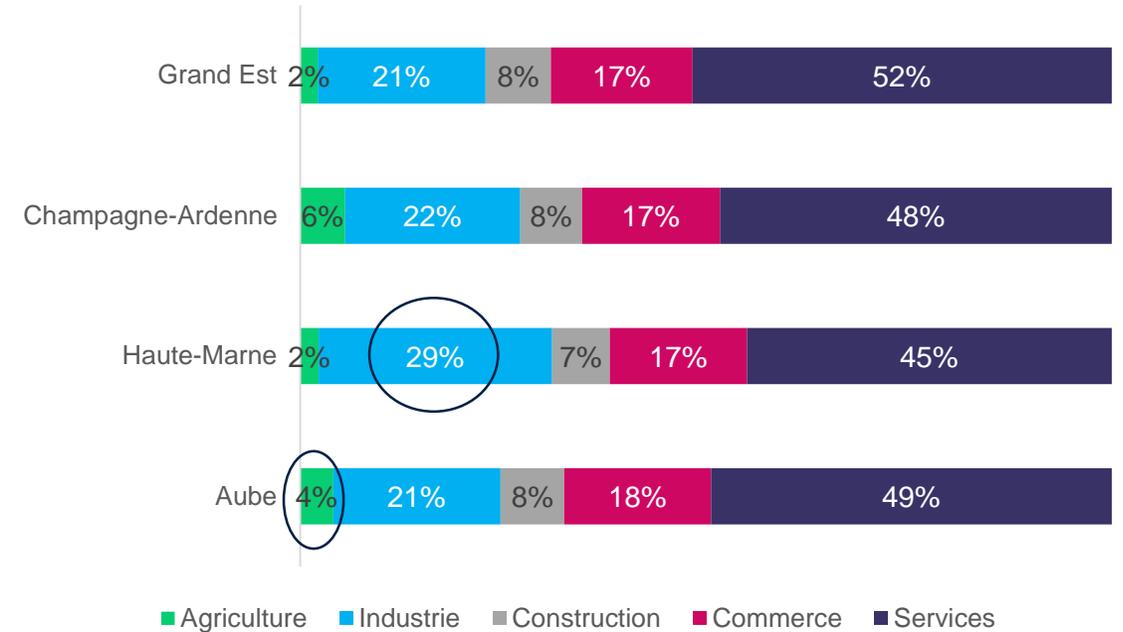
EMPLOI : SPÉCIALISATIONS SECTORIELLES



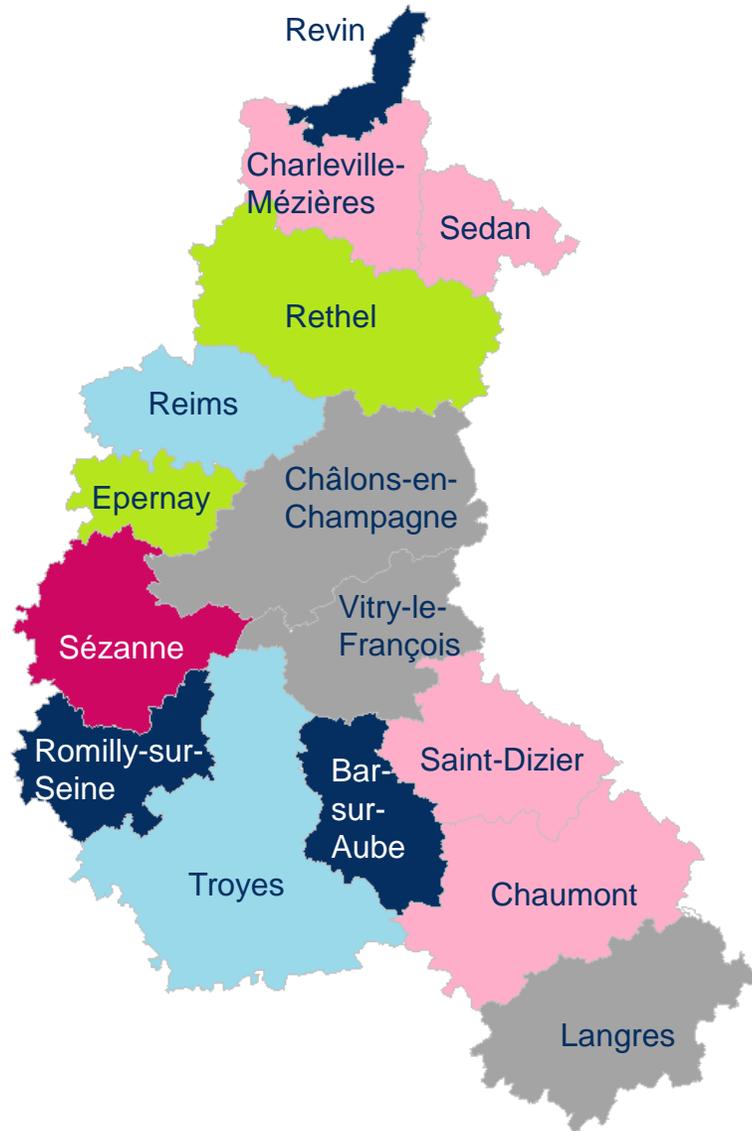
120 820 salariés (Urssaf + MSA)

soit **8,0 %** des effectifs du Grand Est

*Répartition des salariés
par grand secteur d'activité*



EMPLOI SALARIE : SPÉCIALISATION PAR TERRITOIRE

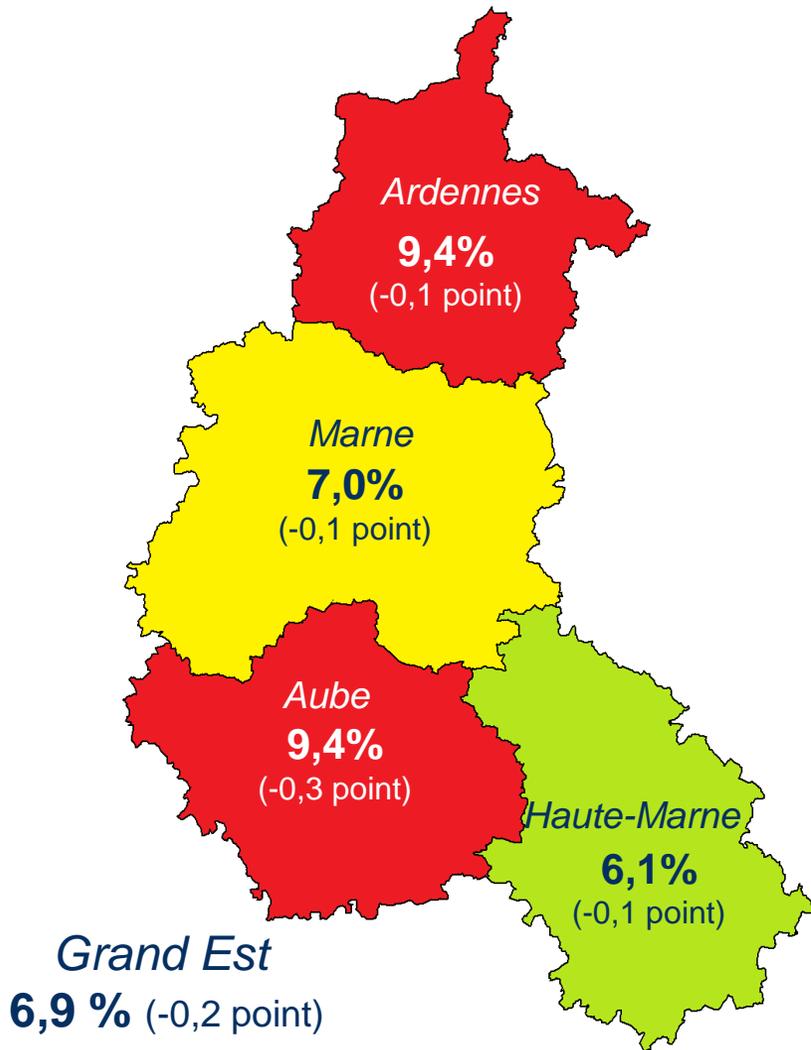


Secteur d'activité surreprésenté dans l'emploi salarié selon le bassin d'emploi

-  Energie eau électricité
-  Equipements électriques électroniques informatiques
-  Fabrication d'autres produits industriels (dont métallurgie)
-  Activités immobilières
-  Industrie agro-alimentaire
-  Transport et entreposage

CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

*Taux de chômage par département
au 1^{er} trimestre 2023 (évolution sur 1 an)*



*Nombre de DEFM ABC inscrits à Pôle emploi
selon le niveau de formation déclaré*

	Nbre DEFM T1 - 2023	% infra bac	% bac	% bac +2	% bac +3 et sup
Ardennes	23 570	61%	22%	10%	7%
Aube	27 070	59%	21%	11%	9%
Marne	43 910	53%	23%	12%	13%
Haute-Marne	11 230	59%	23%	11%	7%

METIERS EN TENSION ET BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE

- Nombre de projets de recrutement
- % de difficultés de recrutement
- Métiers en plus forte tension

BMO ET PROJETS DE RECRUTEMENT : AUBE



14 870 recrutements anticipés pour 2023

55,8 % jugés difficiles ; **47,3 %** d'emplois saisonniers

Top 10 des métiers avec le plus grand nombre de projets de recrutement

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	4 620	49,1%	89,2%
Agriculteurs salariés	910	52,7%	85,7%
Aides à domicile et aides ménagères	500	88,0%	4,0%
Serveurs de cafés restaurants	420	66,7%	57,1%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	370	67,6%	56,8%
Attachés commerciaux	310	12,9%	0,0%
Agents d'entretien de locaux	290	51,7%	20,7%
Cuisiniers	270	85,2%	37,0%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	240	20,8%	58,3%
Conducteurs routiers	210	90,5%	4,8%

BMO ET PROJETS DE RECRUTEMENT : HAUTE-MARNE



5 570 recrutements anticipés pour 2023

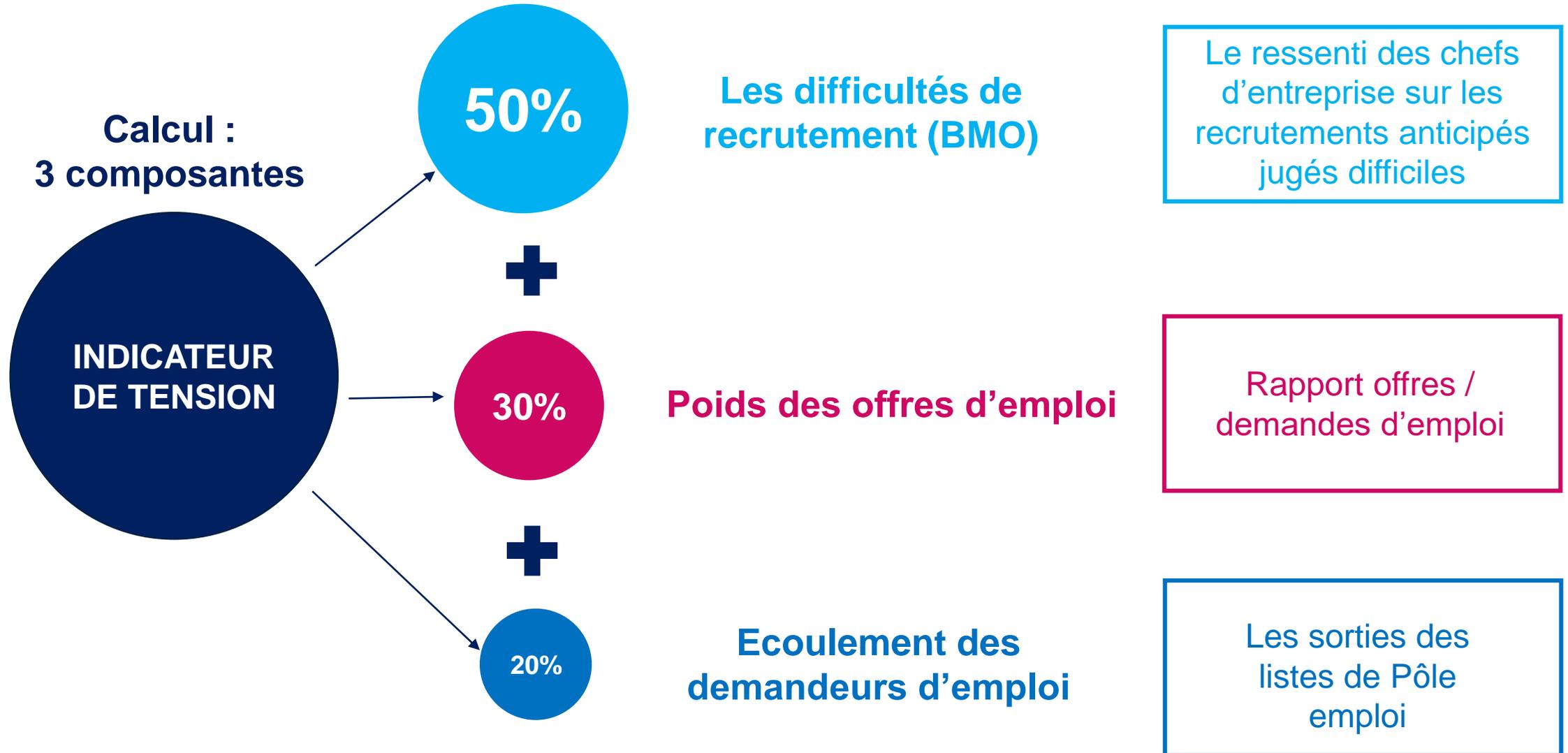
59,6 % jugés difficiles ; **27,3 %** d'emplois saisonniers

Top 10 des métiers avec le plus grand nombre de projets de recrutement

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Professionnels de l'animation socioculturelle	360	72,2%	86,1%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	310	67,7%	48,4%
Aides à domicile et aides ménagères	230	69,6%	4,3%
Employés de libre service	210	52,4%	42,9%
Agriculteurs salariés	190	26,3%	52,6%
Conducteurs routiers	140	78,6%	7,1%
Aides-soignants	140	64,3%	7,1%
Attachés commerciaux	130	84,6%	15,4%
Serveurs de cafés restaurants	120	50,0%	66,7%
Infirmiers	120	75,0%	8,3%

MÉTIER EN TENSION

calcul de la tension – composantes



MÉTIER EN PLUS FORTE TENSION - AUBE

Famille professionnelle	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauche	Lien emploi formation	Manque de main-d'œuvre
Techniciens, agents de maîtrise maintenance et environnement	1 335	2,375	5	4	4
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	495	2,066	5	1	4
Conducteurs de transport en commun sur route	429	2,051	3	1	4
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	493	1,821	5	5	2
Conducteurs de véhicules légers	482	1,811	1	1	3
Plombiers, chauffagistes	336	1,744	5	5	3
Employés de la comptabilité	1 419	1,648	3	5	4
Infirmiers	1 736	1,626	3	5	5
Couvreurs	273	1,513	5	4	4
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	384	1,439	5	1	2

MÉTIERS EN PLUS FORTE TENSION – HAUTE-MARNE

Famille professionnelle	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauche	Lien emploi formation	Manque de main-d'œuvre
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	928	2,486	5	4	4
Électriciens du bâtiment	171	2,018	5	5	2
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	266	1,839	5	1	3
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	59	1,814	5	1	1
Agents de sécurité et de surveillance	281	1,795	5	1	2
Maçons	464	1,707	3	4	4
Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	631	1,652	4	4	4
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	994	1,576	5	1	4
Coiffeurs, esthéticiens	315	1,409	3	5	3
Cuisiniers	465	1,407	4	5	2

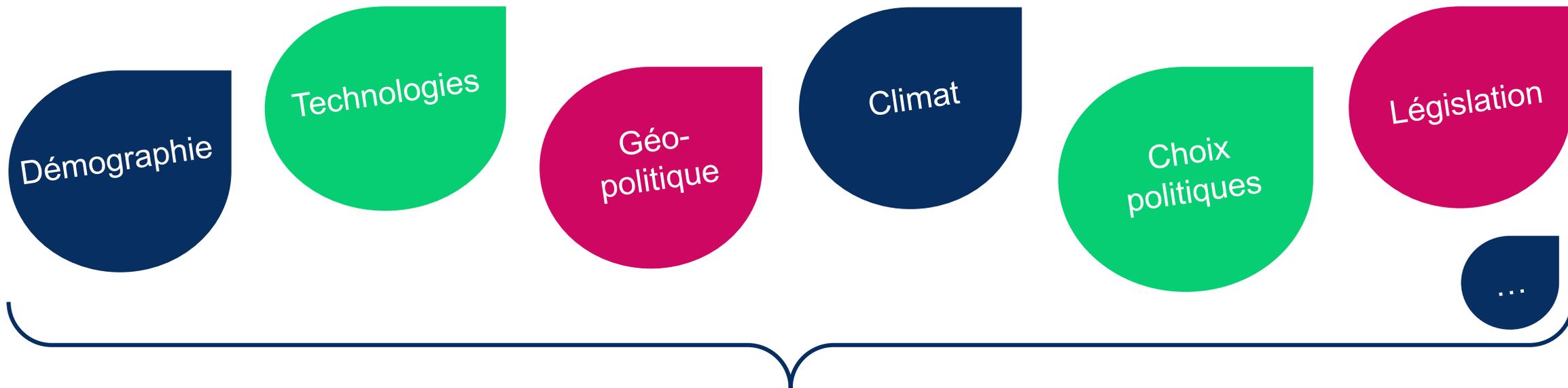
ET DEMAIN... ?

Une double approche :

qualitative

et quantitative

LES FACTEURS



Impact sur les besoins en postes

En volume
(nombre de postes)

En termes de contenu des métiers
(évolution des compétences)

NUMÉRISATION, VERDISSEMENT, TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES

Automatisation

Robotisation

Intelligence artificielle

« Plateformisation »

Prise en compte
environnementale

Sobriété énergétique

Législation et normes

Baisse des naissances

Espérance de vie
Vieillesse

« Papy boom »

Pour le contenu :

- peu de nouveaux métiers
- mais des **compétences pointues** / de niche
- ET des compétences transverses qui nécessitent la **coloration de certains diplômes**

Pour le volume :

- anticipation des **nouveaux besoins**
- remplacement des **départs à la retraite**

COMMENT SONT DÉTERMINÉS LES BESOINS EN POSTES ?

Les besoins en renouvellement

(départs à la retraite)

+

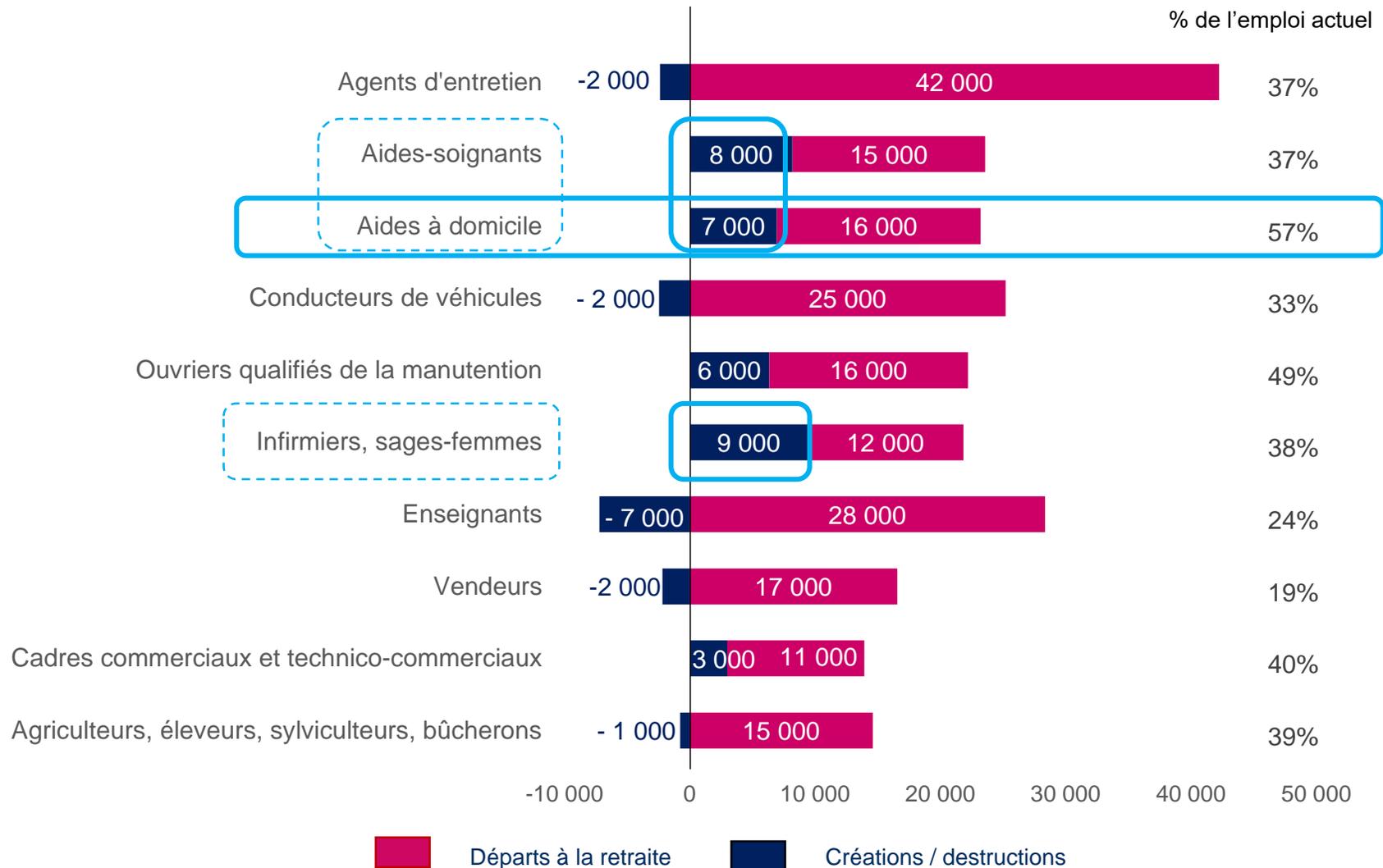
La dynamique propre à chaque métier

(création ou destruction d'emplois)



**Un nombre de postes à pourvoir
à l'horizon 2030**

TOP 10 DES POSTES À POURVOIR D'ICI 2030 (GRAND EST)



QUELLE RÉPONSE FACE À CES POSTES À POURVOIR (GRAND EST) ?

Les jeunes, **combien** ?

575 000 nouveaux entrants sur la
période soit 52 000 / an

Les jeunes, **quelle orientation** ?

10 familles de métiers vont accueillir 1/3 des jeunes
Métiers de la santé : 102 000 (1/6ème)

Les jeunes, **quel niveau à la sortie de formation** ?

Des jeunes de plus en plus diplômés

FORMATION INITIALE

Aube



11 968 lycéens (rentrée 2022)

3 211 apprentis (rentrée 2022)

17 lycées Education nationale
(11 publics et 6 privés)

4 établissements agricoles
(2 lycées publics et 2 privés)

14 CFA

Haute-Marne



6 178 lycéens (rentrée 2022)

1 005 apprentis (rentrée 2022)

15 lycées Education nationale
(11 publics, 1 EREA et 3 privés)

4 établissements agricoles
(2 lycées publics et 2 MFR)

8 CFA

QUELS DÉSÉQUILIBRES POTENTIELS ?

- Des familles professionnelles qui ne **séduisent pas les jeunes**
- Des **mobilités inter-régionales** qui augmentent les besoins
- La moitié des familles professionnelles qui auront un **surplus de main-d'œuvre**
- **36 000 besoins restants** malgré « l'appariement »
- Des postes pour lesquels la **tension va augmenter**

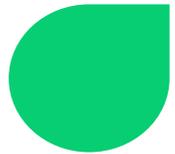
EN CONCLUSION...



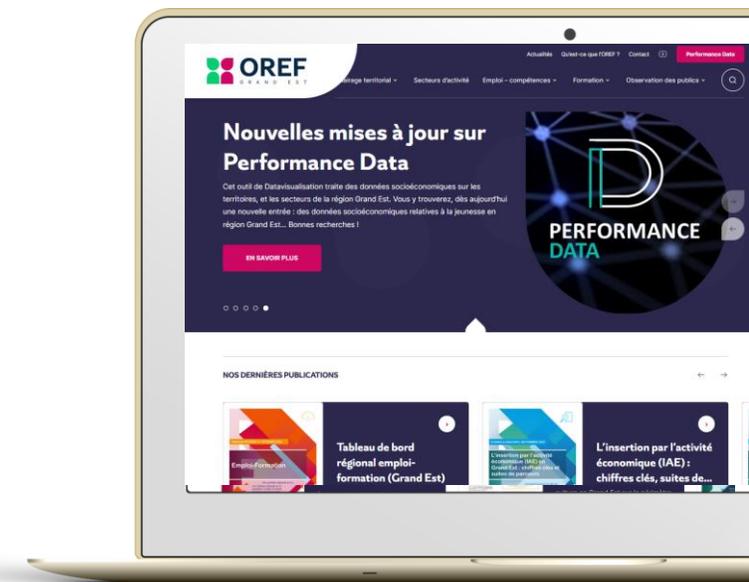
Le rôle de la formation... tout au long de la vie



Le rôle de l'orientation...pour réduire les déséquilibres



L'importance de l'observation... et du travail en réseau



<http://www.orefgrandest.fr/>