



MÉTIERS 2030

Attirer et fidéliser dans l'ESS

AVRIL 2023

Contrat d'études Prospectives

L'attractivité des métiers en
tension dans l'économie
sociale et solidaire

Une étude commandée par



UN CONSORTIUM DE PRODUCTION

- David HECKEL, CRESS
- Anne-Sophie DUMORTIER, CARIF-OREF
- Laetitia CHARRIER, Consultante
- Thomas GUERIN, Consultant
- Stéphanie TOURAME, Consultante



Table des matières

CHAPITRE 1 - DIAGNOSTIC

1. Méthodologie du diagnostic : expertise et concertation.....	5
1.1. Cadrage du périmètre sectoriel et géographique	5
1.2. Identification des métiers par la tension et le poids dans l'ESS régionale	5
1.3. Exploitation d'informations issues de documentations et concertations	6
1.4. Intégration d'enjeux transversaux	6
2. Des métiers du Care et du Tourisme Social et Familial en fort besoin de main d'œuvre... 7	
2.1. Liste des métiers en tension en région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur : Care, Tourisme Social et familial, enjeux transversaux.....	7
2.2. Spécificités territoriales par département	9
2.3. Spécificités départementales par bassin d'emploi.....	10
3. Fiches-métiers : conditions de travail, rémunération, employabilité et égalité professionnelle	17
3.1. Métiers du Care et du Tourisme Social et Familial	17
AIDES A DOMICILE (FAP T2A60).....	19
AIDES-SOIGNANTS (FAP V0Z60) – Aides-soignants	21
AIDES-SOIGNANTS (FAP V0Z60) – Aides médico-psychologiques.....	23
EDUCATEURS SPECIALISES (FAP V4Z83) – Educateurs spécialisés	25
EDUCATEURS SPECIALISES (FAP V4Z83) – Moniteurs-éducateurs	27
EDUCATEURS SPECIALISES (FAP V4Z83) – Cadre interv. socio-éduc.	29
INFIRMIERS (FAP V1Z80)	31
ASSISTANTES MATERNELLES (FAP T2B60) - Puéricultrices	33
PRO. DE L'ACTION SOCIALE (FAP V4Z85) – Assistant de service social.....	35
PRO. DE L'ACTION SOCIALE (FAP V4Z85) – Conseiller éco. sociale.....	37
SAGES-FEMMES (FAP V1Z81) – Tech. médicaux	39
TECH. MEDICAUX ET PREPARATEURS (FAP V3Z70) – Tech. médicaux	41
CHEFS CUISINIERS (FAP S1Z80) – Cuisiniers, commis	43
3.2. Métiers à enjeux transversaux : formation, digitalisation et transition écologique.....	45
FORMATION – Formateurs (FAP W1Z80).....	46
DIGITALISATION – Ingénieurs de l'informatique (FAP M2Z90).....	47
TRANSITION ECOLOGIQUE – Cadres techniques de l'environnement (FAP H0Z91)	48
4. Analyse croisée des métiers étudiés	49
4.1. Conditions de travail	49
4.2. Rémunération	50
4.3. Employabilité	52
4.4. Égalité professionnelle.....	53

4.5. Tendances principales.....	54
---------------------------------	----

CHAPITRE 2 - PROSPECTIVE

1. Méthodologie de la prospective	56
2. Introduction - Éléments prospectifs régionaux	58
3. Restitutions des ateliers prospectifs	60
1. Aides à domicile	60
2. Auxiliaires de puériculture	62
3. Aides-soignants.....	63
4. Cuisiniers	64
4. Synthèse des pistes d'amélioration d'ici 2030	66
Cartographie des sujets et des acteurs concernés	69

CHAPITRE 3 - STRATÉGIE RÉGIONALE

1. Méthodologie de la stratégie régionale.....	70
2. Les avis des acteurs de l'ESS en Provence-Alpes-Côte d'Azur : enquête	70
3. Stratégie régionale : 3 axes stratégiques, 12 fiches-actions	74
Grille avec niveau de priorisation des axes stratégiques et leviers d'action	75
Graphe attractivité/fidélisation des axes stratégiques et leviers d'action.....	76
Axe 1 : Sens et identité de l'employeur dans l'ESS	77
1.1 Promotion des plus-values employeur sur les territoires	77
1.2 Amélioration des pratiques managériales	79
1.3 Développement du dialogue social et de la gouvernance partagée.....	81
1.4 Accompagnement des transformations écologiques et numériques.....	83
Axe 2 : Inclusion et développement des compétences	85
2.1 Renforcement des liens entre acteurs ESS et publics en orientation	85
2.2 Rendre le recrutement en formation et en emploi plus inclusif	87
2.3 Promotion de l'alternance	89
2.4 Développement des parcours professionnels par la formation en situation de travail et le tutorat	90
Axe 3 : Synergie des acteurs engagés	92
3.1 Articulation des formes de travail et d'entreprises	92
3.2 Partenariats et mutualisation de charges	94
3.3 Développement des passerelles entre insertion et emploi.....	96
3.4 Coordination d'actions autour des enjeux du domicile.....	96
Annexes.....	99

Ce document se compose des trois livrables du **Contrat d'Études Prospectives portant sur l'attractivité des métiers en tension dans l'économie sociale et solidaire (ESS)** en Région Provence-Alpes-Côte d'Azur à l'horizon 2030, à savoir un diagnostic des métiers en tension dans l'ESS en région, d'éléments prospectifs et d'une stratégie régionale composée de 12 leviers d'actions.

Cette étude est commanditée par l'**Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)**, co-financée par la **Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur** et la **Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)** et réalisée par un Consortium piloté par la **Chambre régionale des entreprises de l'ESS (CRESS)**, supervisé par le **CARIF-OREF** et regroupant **3 consultants** : Laetitia Charrier, Thomas Guerin, Stéphanie Tourame.

CHAPITRE 1 – DIAGNOSTIC

1. Méthodologie du diagnostic : expertise et concertation

La méthodologie utilisée pour réaliser le diagnostic des métiers en tension s'appuie sur :

- Les **expertises** de l'Observatoire régional de l'ESS (ORESS¹) et du CARIF-OREF en termes de données et d'études,
- **Différents temps de concertation** avec l'UDES et l'Espace Régional de Dialogue Social (ERDS) dédié à l'ESS (réunion du 23/11/2022),
- Ainsi que sur des **entretiens réalisés avec des experts du monde du travail et/ou de l'ESS** aux niveaux national et régional².

1.1. Cadrage du périmètre sectoriel et géographique

Le cadrage général de l'étude est établi à partir de la pré-sélection des **secteurs d'activité** suivants :

- Care/Silver Économie
- Tourisme Social et Familial (TSF)

Et des **enjeux transversaux** :

- Transition écologique
- Digitalisation
- Formation aux métiers étudiés

D'un point de vue géographique, le territoire couvert par cette étude est celui de la **région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur**, avec des zooms aux niveaux des départements et de bassins d'emploi.

Il est fait appel à des données, statistiques ou analyses au niveau national, dès lors que ces éléments ne sont pas disponibles sur le plan régional.

1.2. Identification des métiers par la tension et le poids dans l'ESS régionale

À l'intérieur de ce cadrage général, le choix a été fait de cibler l'étude sur **les métiers** :

- Qui représentent **un poids significatif dans l'emploi portés par des entreprises de l'ESS en Région**, en fixant un plancher égal à une part du métier dans l'emploi total ESS en région supérieure à 1 %.
- **Fortement en tension**, soit un indicateur synthétique de tension (Dares-Pôle Emploi) du métier supérieur à la médiane régional de 0,6.

¹ Liste des acronymes en Annexes

² Liste des interlocuteurs entretenus en Annexes

L'indicateur synthétique de tension agrège trois composantes :

1. Le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne, et le flux de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A (30 % de l'indicateur).
2. Le taux d'écoulement de la demande d'emploi, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C (20 % de l'indicateur)
3. La part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs (50 % de l'indicateur).

Le cadrage est réalisé avec les exceptions ou hypothèses complémentaires suivantes :

- Le métier d'éducateur spécialisé est conservé dans le périmètre, malgré une tension de 0,4 du fait du caractère emblématique et de son volume important dans l'ESS (6,1 % de l'emploi ESS régional).
- La tension régionale concernant les sage-femmes est à ce stade estimée à 1,5 (moyenne des tensions au niveau départemental) suite à une valeur régionale Dares apparaissant erronée (-1,5).
- Le métier de cuisinier et celui de chef cuisinier ont chacun des effectifs dans l'ESS faible, mais le cumul des 2 métiers se rapproche de 1% des emplois ESS en région.

Cette méthode aboutit à la sélection finale de **13 métiers de l'ESS en tension** qui représentent :

- **Le tiers de l'emploi ESS** présent en région (32 %)
- **Une tension moyenne à forte** (de $\approx 0,6$ à 1,7)

1.3. Exploitation d'informations issues de documentations et concertations

Le consortium s'est employé à collecter les informations permettant de dresser un diagnostic de chacun des métiers, à partir de :

- **Données** ORESS, CARIF-OREF, Pôle emploi, Dares.
- **Etudes** ORESS, CEREQ, PSP PACA et CARIF-OREF, en particulier produites par ce dernier :
 - *Les métiers en tension en Provence-Alpes-Côte d'Azur – Panorama 3* – juin 2021.
 - *Évolution des métiers de la Santé et de l'Action sociale en Provence-Alpes-Côte d'Azur – Volet 1* (Grand angle 5 – décembre 2021) et *Volet 2* (Grand angle 10 – octobre 2022).
- **Entretiens** réalisés auprès de 11 personnes ressources.

1.4. Intégration d'enjeux transversaux

La collecte d'informations s'est également attachée à remonter des données concernant les enjeux et besoins dans les métiers de **formateur**, et liés à l'**informatique** ou à la **transition écologique**.

2. Des métiers du Care et du Tourisme Social et Familial en fort besoin de main d'œuvre

Très peuplée sur le littoral et beaucoup moins dans les territoires alpins et les arrière-pays, la **Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur voit sa population vieillir** de plus en plus. Le taux de natalité est proche de la moyenne nationale mais la **part des jeunes de moins de 25 ans est plus faible qu'en France**. La part des 75 ans et plus augmente, le taux de vieillissement devenant l'un des plus élevés de France (12 % en région contre 10 % en moyenne nationale en 2020). Le **taux de chômage** de la région est **supérieur** à celui observé au niveau national, et le taux de population couverte par le revenu de solidarité active (RSA) est deux fois plus élevé qu'à l'échelle nationale.

Les secteurs du Care / Silver Économie et du Tourisme Social et Familial recouvrent un large panel de métiers et une diversité d'employeurs, au sein desquels nous nous concentrons uniquement, à partir d'ici, sur **les métiers les plus en tension et les plus volumineux dans l'ESS régionale dans ces deux secteurs**.

2.1. Liste des métiers en tension en région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur : Care, Tourisme Social et familial, enjeux transversaux

L'application des critères objectivés décrits dans le chapitre précédent ont permis d'identifier les métiers en tension suivants³.

Liste des métiers de l'ESS en tension du Care et du Tourisme Social et Familial en région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur

Libellé du métier (FAP 225)	Code FAP 225	Correspondance Métier ORESS	% emploi ESS PACA	Indicateur tension PACA	Secteur ou enjeu
Aides à domicile et aides ménagères	T2A60		9,2%	1,5	Care/ Silver Eco.
Aides-soignants	V0Z60	- Aides-soignants - Aides médico-psychologiques - Educateurs spécialisés	6,7%	0,7	Care/ Silver Eco.
Educateurs spécialisés	V4Z83	- Moniteurs-éducateurs - Cadres de l'intervention socio-éducative	6,1%	0,4	Care/ Silver Eco.
Infirmiers	V1Z80		3,3%	1,7	Care/ Silver Eco.
Assistantes maternelles	T2B60	- Puéricultrices	2,0%	1,3	Care/ Silver Eco.

³ Liste des métiers non retenus en Annexe

Libellé du métier (FAP 225)	Code FAP 225	Correspondance Métier ORESS	% emploi ESS PACA	Indicateur tension PACA	Secteur ou enjeu
Professionnels de l'action sociale	V4Z85	- Assistant de service social - Conseiller en économie sociale et familiale	1,8%	0,6	Care/ Silver Eco.
Sage-femmes	V1Z81		1,5%	1,5	Care/ Silver Eco.
Techniciens médicaux et préparateurs	V3Z70		1,5%	1,5	Care/ Silver Eco.
Chefs cuisiniers	S1Z80		0,4%	0,7	Tourisme S&F

Lecture : Le métier d'aides-soignants (V0Z60 en FAP 225) correspond à deux métiers tels que définis par la nomenclature de l'ORESS (aides-soignants et aides médico-psychologiques) et représente 6,7 % des emplois ESS en région pour une tension moyenne de 0,7.

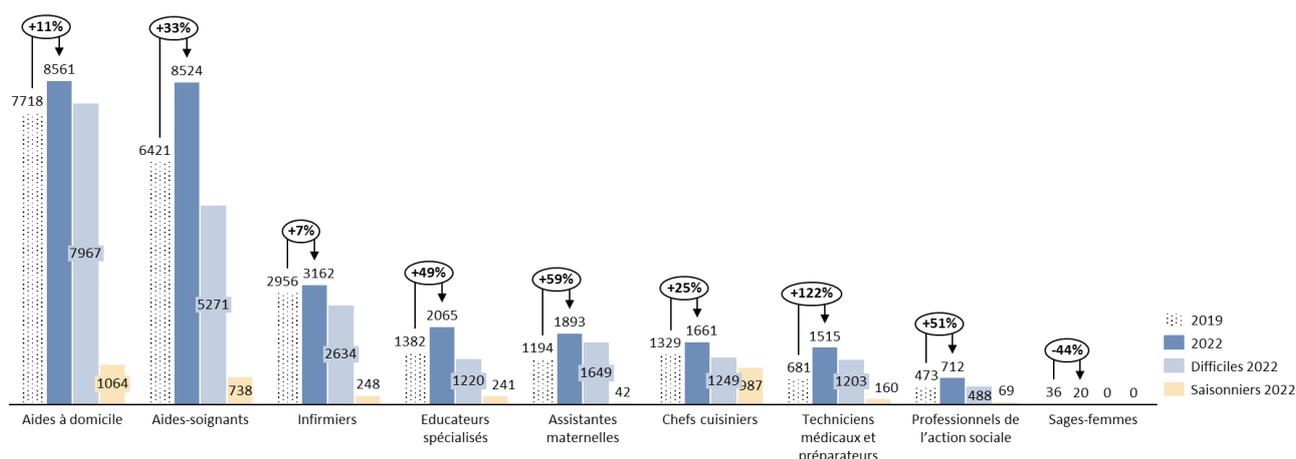
Sources : Dares-Pôle emploi *Métiers en tension 2021*, ORESS-Insee DSN 2019, Traitement Consortium.

Liste des métiers en tension relevant des enjeux transversaux en région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur

Libellé du métier (FAP 225)	Code FAP 225	Correspondance Métier ORESS	% emploi ESS PACA	Indicateur tension PACA	Secteur ou enjeu
Enjeux transversaux					
Formateurs	W1Z80		1,4%	1,0	Formation
Ingénieurs de l'informatique	M2Z90	- Ingénieur(e)s et cadres techniques d'entreprises	1,2%	2,9	Digitalisation
Cadres techniques de l'environnement	H0Z91	- Technicien(ne)s (sauf technicien(ne)s tertiaires)	1,2%	1,0	Transition écologique

Sources : Dares-Pôle emploi *Métiers en tension 2021*, ORESS-Insee DSN 2019, Traitement Consortium

Besoins en main d'œuvre en région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur



Lecture : Nombre de projets de recrutement en 2019 et en 2022 (et % d'évolution entre les deux années), dont, pour 2022, le nombre de projets jugés comme difficiles ou saisonniers par les employeurs.

Source : Pôle emploi *Besoins en Main d'œuvre 2022*, Traitement Consortium.

Les métiers d'aides à domicile et d'aides-soignants cumulent près de 17 000 projets de recrutement en 2022, dont 13 000 projets jugés difficiles par les employeurs.

2.2. Spécificités territoriales par département

Le tableau ci-dessous recense **les niveaux de tension par métier dans chacun des départements** de la région.

En surbrillance rouge sont signifiés les trois niveaux de tension les plus élevés par métier. En surbrillance verte sont signalés les niveaux de tension inférieurs à la médiane régionale de 0,6.

Indicateur de tension par métier et par département en Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur

Libellé du métier (FAP 225)	% emploi ESS PACA	Indicateur tension PACA	04	05	06	13	83	84
Aides à domicile et aides ménagères	9,2%	1,5	1,2	1,0	1,5	1,4	1,8	1,7
Aides-soignants (<u>ESS</u> : Aides-soignants et Aides médico-psychologiques)	6,7%	0,7	1,1	0,9	1,1	0,5	1,0	0,4
Educateurs spécialisés (<u>ESS</u> : Educateurs spécialisés et Moniteurs-éducateurs et Cadres de l'intervention socio-éducative)	6,1%	0,4	1,0	0,8	0,3	0,6	0,4	-0,2
Infirmiers	3,3%	1,7	2,0	0,8	1,9	1,6	1,6	1,7

Libellé du métier (FAP 225)	% emploi ESS PACA	Indicateur tension PACA	04	05	06	13	83	84
Assistantes maternelles (<i>ESS : Puéricultrices</i>)	2,0%	1,3	1,3	1,3	1,5	1,3	1,7	0,2
Professionnels de l'action sociale (<i>ESS : Assistant de service social et Conseiller en économie sociale et familiale</i>)	1,8%	0,6	0,9	0,5	0,4	0,5	1,2	0,8
Sages-femmes	1,5%	1,5	1,9	0,8	1,8	1,5	1,5	1,6
Techniciens médicaux et préparateurs	1,5%	1,5	1,5	1,6	1,5	1,8	1,1	1,2
Chefs cuisiniers	0,4%	0,7	-0,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,1

Lecture : En rouge, les 3 départements où la tension du métier est la plus forte, et en vert les départements où la tension est inférieure à la médiane régionale de 0,6.

Sources : Dares-Pôle emploi *Métiers en tension 2021*, ORESS-Insee DSN 2019, Traitement Consortium.

2.3. Spécificités départementales par bassin d'emploi

Les tableaux ci-dessous recensent les besoins en main d'œuvre (BMO) et projets de recrutement, ainsi que la part de ces projets de recrutement jugés difficiles, par métier et **par bassin d'emploi départemental** selon une division géographique établie par Pôle emploi.

En surbrillance rouge sont signalés les 5 bassins d'emploi concentrant la part la plus importante des besoins de main d'œuvre par métier. La surbrillance jaune permet d'identifier les bassins d'emploi où la part de projets de recrutement jugés difficiles par métier est supérieure à 90 %.

Besoins en main d'œuvre (BMO) et part de recrutements difficiles par métier et par bassin d'emploi (04, 05, 06)

Libellé du métier (FAP 225)	% emploi ESS PACA	BMO PACA	04-05		06					
			Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Cannes	La Casa	Monaco	Nice		
			BMO % diff.	BMO % diff.	BMO % diff.	BMO % diff.	BMO % diff.	BMO % diff.	BMO % diff.	
Aides à domicile et aides ménagères	9,2%	8561	200 84%	233 64%	549 94%	430 81%	52 100%	691 96%		
Aides-soignants (<i>ESS : Aides-soignants et Aides médico-psychologiques</i>)	6,7%	8524	142 85%	261 75%	489 75%	269 84%	32 88%	885 69%		
Educateurs spécialisés (<i>ESS : Educateurs spécialisés et Moniteurs-éducateurs et Cadres de l'intervention socio-éducative</i>)	6,1%	2065	78 100%	88 83%	72 72%	42 55%		174 28%		
Infirmiers	3,3%	3162	175 88%	140 27%	136 83%	106 81%	20 75%	564 95%		
Assistantes maternelles (<i>ESS : Puéricultrices</i>)	2,0%	1893	7 0%	22 0%	31 81%	20 30%	0	241 94%		
Professionnels de l'action sociale (<i>ESS : Assistant de service social et Conseiller en économie sociale et familiale</i>)	1,8%	712	11 100%	70 43%	18 94%	10		85 67%		

			04-05		06					
			Alpes-de-Haute-Provence	Hauts-Alpes	Cannes	La Casa	Monaco	Nice		
Sages-femmes	1,5%	20	NCR	Nc	20	Nc		Nc		
Techniciens médicaux et préparateurs	1,5%	1515	14 57%	48 100%	55 53%	95 69%		176 98%		
Chefs cuisiniers	0,4%	1661	227 39%	116 82%	153 81%	79 100%	0	193 78%		

Lecture : Concernant les infirmiers, 564 projets de recrutement sont déclarés par les employeurs du bassin d'emploi de Nice qui fait ainsi partie des 5 bassins d'emploi de la région où les projets de recrutement sont les plus nombreux (en rouge). 95 % de ces projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs, soit un niveau au-dessus de 90 % (en jaune).

Sources : Pôle emploi *Besoins en Main d'œuvre 2022*, ORESS-Insee DSN 2019, Traitement Consortium.

Besoins en main d'œuvre (BMO) et part de recrutements difficiles par métier et par bassin d'emploi (13)

			13									
			Aix Gardanne Salon		Aubagne La Ciotat		Etang de Berre		Marseille		Pays d'Arles	
Libellé du métier (FAP 225)	% emploi ESS PACA	BMO PACA	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.
Aides à domicile et aides ménagères	9,2%	8561	751	98%	215	91%	313	82%	2204	97%	311	98%
Aides-soignants (<i>ESS : Aides-soignants et Aides médico- psychologiques</i>)	6,7%	8524	875	85%	241	79%	172	52%	2774	36%	198	63%
Educateurs spécialisés (<i>ESS : Educateurs spécialisés et Moniteurs-éducateurs et Cadres de l'intervention socio-éducative</i>)	6,1%	2065	151	65%	10	90%	86	52%	478	68%	47	55%
Infirmiers	3,3%	3162	330	77%	65	94%	56	84%	535	90%	105	100%
Assistantes maternelles (<i>ESS : Puéricultrices</i>)	2,0%	1893	265	100%	45	100%	17	47%	714	96%	24	50%
Professionnels de l'action sociale (<i>ESS : Assistant de service social et Conseiller en économie sociale et familiale</i>)	1,8%	712	79	56%	12	92%	31	94%	183	74%	0	

			13									
			Aix Gardanne Salon		Aubagne La Ciotat		Etang de Berre		Marseille		Pays d'Arles	
Libellé du métier (FAP 225)	% emploi ESS PACA	BMO PACA	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.
Sages-femmes	1,5%	20	Nc									
Techniciens médicaux et préparateurs	1,5%	1515	84	54%	62	81%	127	68%	342	87%	37	100%
Chefs cuisiniers	0,4%	1661	87	91%	53	23%	15	100%	115	82%	78	59%

Lecture : Lecture du tableau 04, 05, 06.

Sources : Pôle emploi *Besoins en Main d'œuvre 2022*, ORESS-Insee DSN 2019, Traitement Consortium.

Besoins en main d'œuvre (BMO) et part de recrutements difficiles par métier et par bassin d'emploi (83, 84)

Libellé du métier (FAP 225)	% emploi ESS PACA	BMO PACA	83						84							
			Est Var		Haut-Var		Toulon		Avignon		Est Carpentras		Nord Vaucluse		Sud Vaucluse	
			BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.
Aides à domicile et aides ménagères	9,2%	8561	382	99%	317	98%	972	90%	485	87%	63	89%	148	96%	245	100%
Aides-soignants (<i>ESS : Aides-soignants et Aides médico-psychologiques</i>)	6,7%	8524	309	72%	209	59%	1023	77%	178	47%	157	68%	188	85%	122	79%
Educateurs spécialisés (<i>ESS : Educateurs spécialisés et Moniteurs-éducateurs et Cadres de l'intervention socio-éducative</i>)	6,1%	2065	91	100%	164	49%	138	57%	105	70%	29	100%	258	23%	54	56%
Infirmiers	3,3%	3162	95	73%	56	88%	506	79%	106	64%	100	98%	52	100%	15	40%
Assistantes maternelles (<i>ESS : Puéricultrices</i>)	2,0%	1893	159	98%	37	100%	212	78%	72	26%	8		19			
Professionnels de l'action sociale (<i>ESS : Assistant de service social et Conseiller en économie sociale et familiale</i>)	1,8%	712	45	76%	36	61%	65	82%	62	63%			5	100%		

			83						84							
			Est Var		Haut-Var		Toulon		Avignon		Est Carpentras		Nord Vaucluse		Sud Vaucluse	
Libellé du métier (FAP 225)	% emploi ESS PACA	BMO PACA	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.	BMO	% diff.
Sages-femmes	1,5%	20														
Techniciens médicaux et préparateurs	1,5%	1515	94	52%	20	60%	164	88%	115	75%	22	82%	11	100%	49	94%
Chefs cuisiniers	0,4%	1661	247	76%	5		167	99%	44	93%	21	81%	34	100%	27	81%

Lecture : lecture du tableau 04, 05, 06.

Sources : Pôle emploi *Besoins en Main d'œuvre 2022*, ORESS-Insee DSN 2019, Traitement Consortium

3. Fiches-métiers : conditions de travail, rémunération, employabilité et égalité professionnelle

Ce chapitre recense des éléments de **diagnostic quantitatif et qualitatif métier par métier**.

3.1. Métiers du Care et du Tourisme Social et Familial

Libellé du métier (FAP 225)	Code FAP 225	Correspondance Métier ORESS	% emploi ESS PACA	Indicateur tension PACA	Secteur ou enjeu
Aides à domicile et aides ménagères	T2A60		9,2%	1,5	Care/ Silver Eco.
Aides-soignants	V0Z60	- Aides-soignants - Aides médico-psychologiques - Educateurs spécialisés - Moniteurs-éducateurs	6,7%	0,7	Care/ Silver Eco.
Educateurs spécialisés	V4Z83	- Cadres de l'intervention socio-éducative	6,1%	0,4	Care/ Silver Eco.
Infirmiers	V1Z80		3,3%	1,7	Care/ Silver Eco.
Assistantes maternelles	T2B60	- Puéricultrices	2,0%	1,3	Care/ Silver Eco.
Professionnels de l'action sociale	V4Z85	- Assistant de service social - Conseiller en économie sociale et familiale	1,8%	0,6	Care/ Silver Eco.
Sages-femmes	V1Z81		1,5%	1,5	Care/ Silver Eco.
Techniciens médicaux et préparateurs	V3Z70		1,5%	1,5	Care/ Silver Eco.
Chefs cuisiniers	S1Z80		0,4%	0,7	Tourisme S&F

Lecture : Le métier d'Aides-Soignants (V0Z60 en FAP 225) correspond à deux métiers tels que définis par la nomenclature de l'ORESS (Aides-Soignants et Aides Médico-psychologiques) et représente 6,7 % des emplois ESS en région pour une tension moyenne de 0,7.

Sources : Dares-Pôle emploi *Métiers en tension 2021*, ORESS-Insee DSN 2019, Traitement Consortium.

Le diagnostic par métier s'appuie sur les sources suivantes :

- Diagnostic quantitatif :
 - Données nationales : Dares
 - Données régionales : ORESS, Pôle emploi, CARIF-OREF
- Diagnostic qualitatif :
 - Etudes CARIF-OREF, CEREQ, Pôle emploi
 - Entretiens⁴

⁴ Liste des interlocuteurs entretenus en Annexe

AIDES A DOMICILE (FAP T2A60)

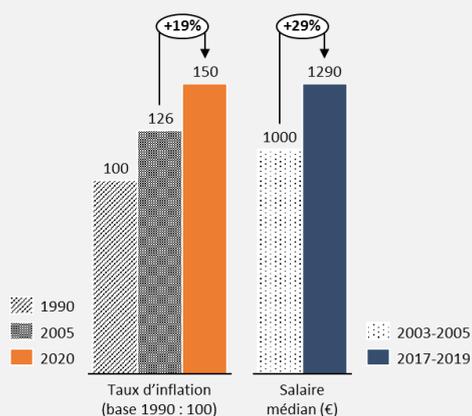
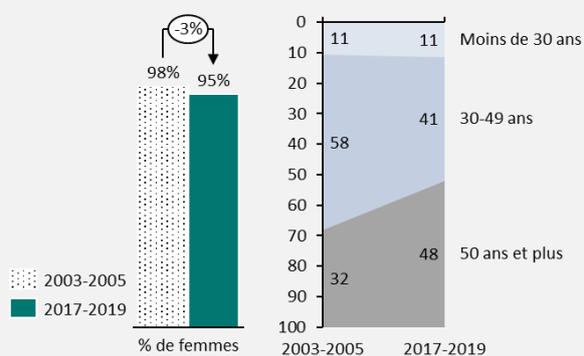
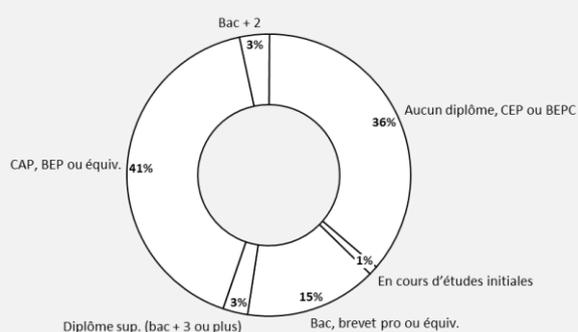
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

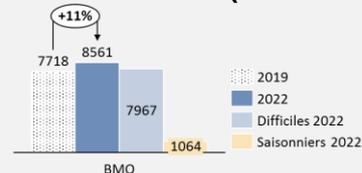
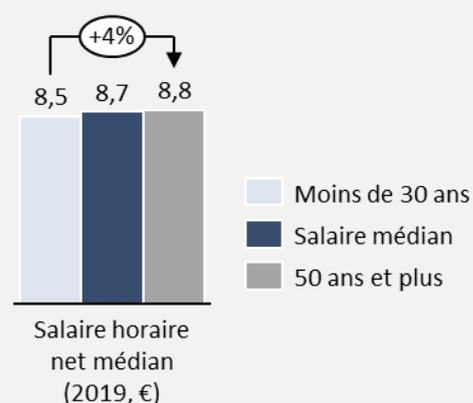
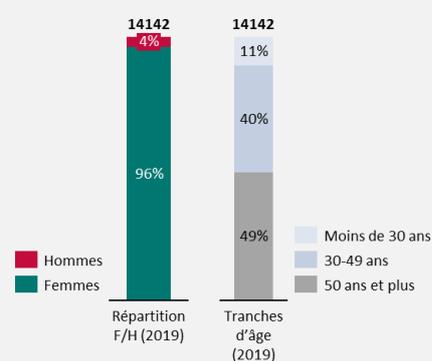
- 7% dans entreprises de - de 10 salariés
- 22% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 73% de la main d'œuvre
- dont 27% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Aides à domicile, aides ménager(ère)s, travailleur(se)s familiales	14 142	9,2%	1,5

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire net et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Certif.	Certif. partielle	Diplôme	Diplôme partiel	VAE	Tot. Dép.
04	2	-	9	-	-	11
05	2	-	18	-	-	20
06	24	2	63	-	-	89
13	138	2	69	132	2	343
83	40	2	32	2	-	76
84	20	-	31	-	-	51
Région	226	6	222	134	2	590

AIDES A DOMICILE (FAP T2A60)

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- Exercice du métier conditionné au « moyen de locomotion », « *élément essentiel du contrat de travail* » signifiant en zone rurale la possession d'un véhicule automobile personnel ; en zone urbaine, le remboursement du ticket de transport semble ne pas être la règle ; de plus, trajets domiciles-travail non rémunérés et non assurés par l'employeur en cas d'accident.
- Emplois peu ou pas qualifiés, éprouvants physiquement et psychologiquement, avec de faibles rémunérations et niveaux d'exigences au recrutement, un temps partiel majoritaire et généralement subi, avec des horaires dispersés, une injonction à la disponibilité et à la possession d'un véhicule, une faible reconnaissance du travail accompli et une progression de carrière très limitée
- Prise du déjeuner dans la voiture ou sur la voie publique toute l'année car pas de locaux.
- Des contrats de moins d'un mois en augmentation depuis 20 ans et une part majoritaire des embauches en CDD. Les contrats courts maintiennent à long terme l'instabilité et les tensions qui pèsent sur le métier. De plus en plus de candidats privilégient le versement de primes liées au CDD (précarité, congés payés) par rapport à la sécurisation statutaire du CDI.
- Turn-over élevé et pénurie de candidats.

Rémunération

- Extrêmement faible pour un métier très contraignant – évolution salariale quasi-nulle.
- Mutuelle supportée par l'employeur minime par rapport à la pénibilité du métier (25€/mois part employeur – 18€/mois par salarié => 40€ au total, pas d'accès à un ostéo par exemple).
- Primes d'assiduité réduite ou supprimée en cas d'absence à partir d'un jour par an.
- Faibles indemnités kilométriques ne couvrant pas l'ensemble des frais de l'utilisation du véhicule personnel (réparations, maintenance, assurances, contrôle technique, pneus neiges, etc.).

Employabilité

- Aucune perspective d'évolution de carrière dans les petites structures, limitée dans les grandes.
- Faible offre de formation par les employeurs en matière de développement de compétences.
- Expérimentation d'un instrument d'attractivité (Lab Migration) des populations immigrées vers le secteur de l'emploi à domicile.

Transition écologique

La transition écologique est un enjeu nouveau encore peu investi par les structures : des initiatives sur les produits écologiques mais sujet des déplacements à traiter.

Digitalisation du métier

Au cœur de la transformation numérique du secteur médico-social, l'aide à domicile se digitalise tant au niveau de l'organisation des services d'accompagnement et d'aide à domicile (SAAD) qu'au niveau du domicile même des personnes accompagnées, la domotique en est un élément important.

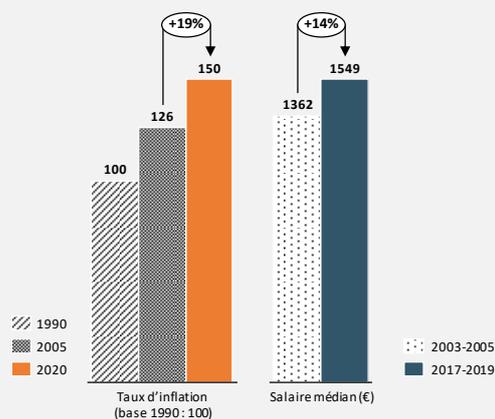
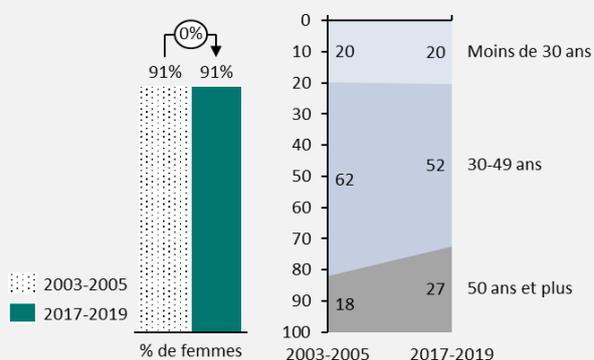
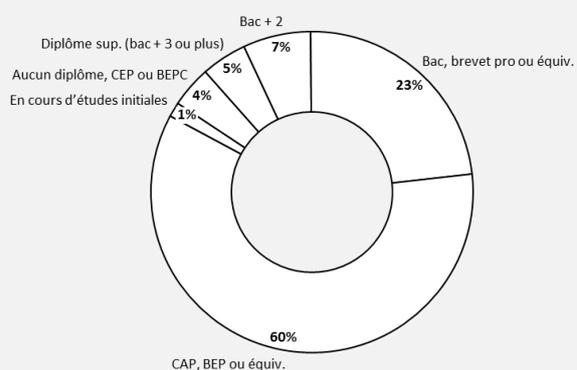
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

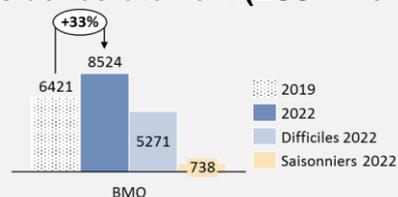
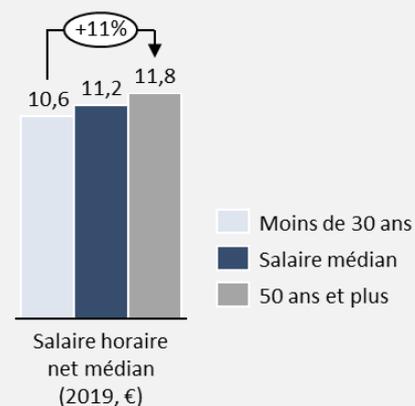
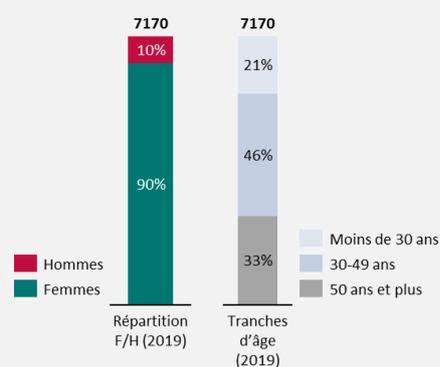
- 9% moins de 10 salariés
- 14% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 30% de la main d'œuvre
- dont 8% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Aides-soignants	7 170	4,7%	0,7

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Diplôme	Prépa entrée formation	Prépa concours	VAE	Total départements
04	7	-	-	1	8
05	9	2	4	-	15
06	20	1	-	5	26
13	48	3	-	4	56
83	18	-	1	9	28
84	16	2	1	-	19
Région	118	8	6	19	152

AIDES-SOIGNANTS (FAP V0Z60) – Aides-soignants

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- De fortes difficultés de recrutement, accentuées en zones rurales (manque global de professionnels de la santé) ou sur le littoral (coût des logements/de la vie).
- Métier rythmé par des horaires décalés (tournées tôt le matin et tard en soirée).
- Différences de conditions de travail suivant le lieu d'exercice : prise plus complexe en Ehpad (aînés placés en situation de perte d'autonomie plus importante), meilleures conditions de travail en service de soins infirmiers à domicile (SSIAD) qu'en établissement (pas de travail nocturne, davantage de temps à consacrer au patient).
- Fort absentéisme dû à des conditions de travail qui se dégradent
- Revalorisations Ségur plus tardivement appliquées dans les établissements privés : de nombreux départ vers les cliniques et hôpitaux.
- Des impacts positifs de la crise de COVID-19 : une diminution des contaminations (hors COVID-19) suite à l'application des gestes barrières, la mise en place de canaux de communication informels (réseaux sociaux), le développement de l'entraide et de la solidarité entre professionnels

Rémunération

Travail exigeant mais peu rémunérateur (malgré des améliorations en cours), avec des disparités de salaires entre établissements.

Employabilité

- Une formation initiale peu attractive (7 IFAS sur 10 ne remplissent pas), souvent choix par défaut, malgré le passage au régime de gratuité des frais d'inscription au concours d'entrée. Fort taux d'abandon de formation (motif économique, intensité des cours perçues).
- Prise en compte de nouveaux actes de soins et une concordance avec référentiel infirmier conduisant à de nouvelles compétences ou tâches qui incombaient aux infirmiers.
- Accès facilité à la formation professionnelle continue (formations de 3 à 5 jours : démences, Alzheimer, self-défense, ou plus poussées, telles qu'assistant de soins en gérontologie).
- Tendance à se reconverter vers des métiers aux horaires plus classiques, comme éducateur spécialisé, technicien en intervention sociale et familiale (TISF) ou assistante sociale, en particulier chez les aides-soignants ayant des enfants. Mais offres de passerelle (vers l'obtention des diplômes d'auxiliaire en puériculture et d'accompagnant éducatif et social) restreinte hors de grandes villes.

Transition écologique

La transition écologique est un enjeu nouveau encore peu investi par les structures.

Digitalisation du métier

Essor des tablettes, smartphones, applications, instruments de télésoin qui impacte l'activité de l'aide-soignant dans leur pratique quotidienne (application pour renseigner la liste des soins prodigués au patient à domicile ainsi que pour coder les heures de travail).

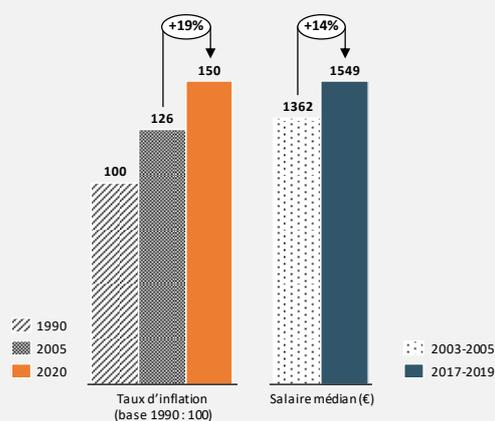
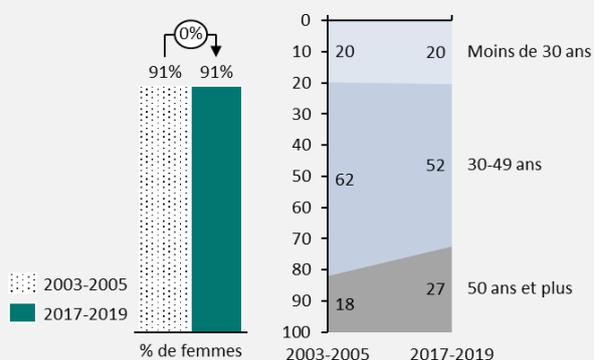
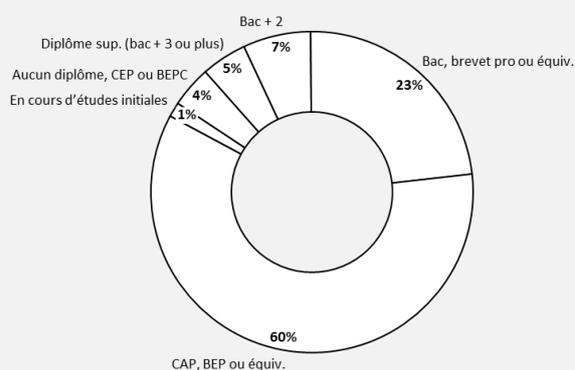
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

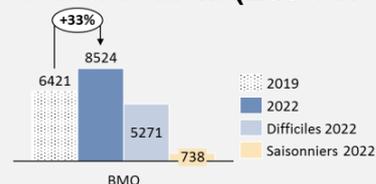
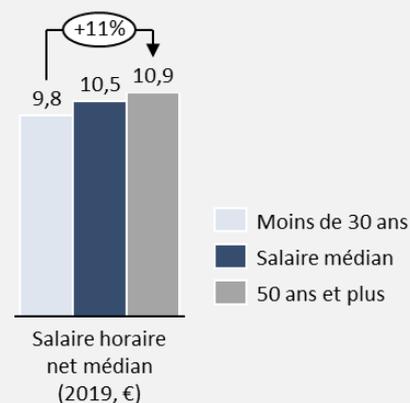
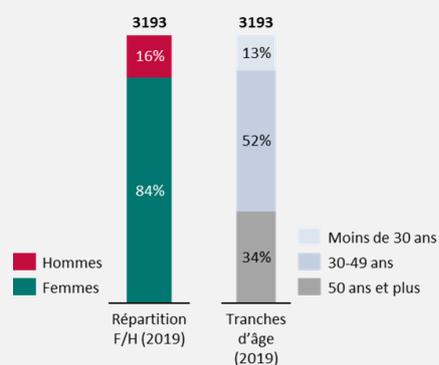
- 9% moins de 10 salariés
- 14% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 30% de la main d'œuvre
- dont 8% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Aides médico-psychologiques	3 193	2,1%	0,7

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

[pas de formation dédiée identifiée]

AIDES-SOIGNANTS (FAP V0Z60) – Aides médico-psychologiques

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- A l'image du métier d'aide-soignant, celui des aides médico-psychologiques (aujourd'hui nommées accompagnants éducatif et social - AES) connaît de fortes difficultés de recrutement, accentuées en zones rurales (manque global de professionnels de la santé) ou sur le littoral (coût des logements/de la vie).
- Métier rythmé par des horaires décalés (tournées tôt le matin et tard en soirée).
- Différences de conditions de travail suivant le lieu d'exercice (Ehpad, service de soins infirmiers à domicile).
- Revalorisations Ségur plus tardivement appliquées dans les établissements privés : de nombreux départ vers les cliniques et hôpitaux.
- Des impacts positifs de la crise de COVID-19 : une diminution des contaminations (hors COVID-19) suite à l'application des gestes barrières, la mise en place de canaux de communication informels (réseaux sociaux), le développement de l'entraide et de la solidarité entre professionnels.

Rémunération

Travail exigeant mais peu rémunérateur, avec des disparités de salaires entre établissements.

Employabilité

- Interventions au domicile de la personne (SAP, SPASAD, SSIAD) ou en établissements sociaux ou médico-sociaux (EHPAD, MAS, CHRS, FAM, IME, ITEP, MECS)
- Tendance à chercher à se reconvertir vers des métiers aux horaires plus classiques, comme éducateur spécialisé, technicien en intervention sociale et familiale (TISF) ou assistante sociale, en particulier chez les aides-soignants ayant des enfants. Mais offres de passerelle (vers l'obtention des diplômes d'auxiliaire en puériculture et d'accompagnant éducatif et social) restreinte hors de grandes villes.

Transition écologique

La transition écologique est un enjeu nouveau encore peu investi par les structures.

Digitalisation du métier

Essor des outils numériques (tablettes, smartphones, applications, instruments de télésoin).

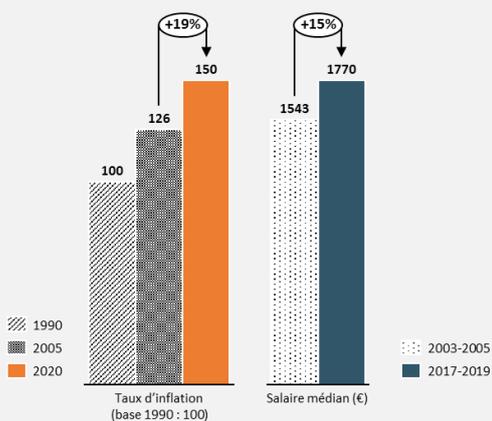
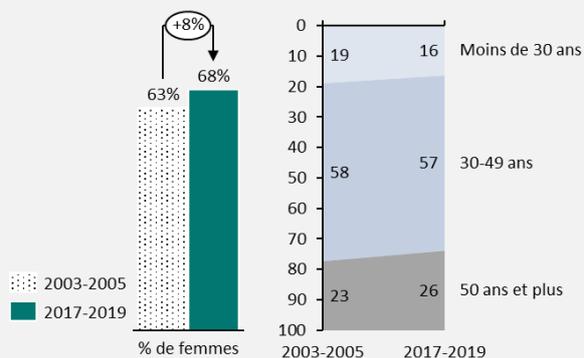
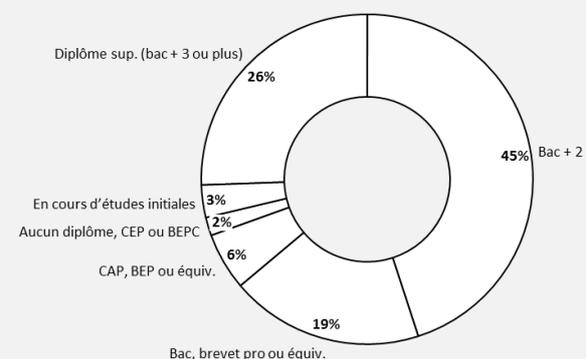
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

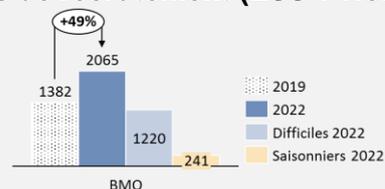
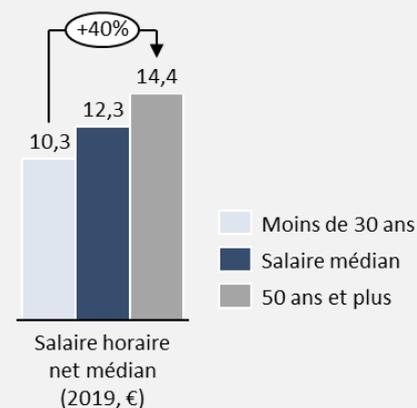
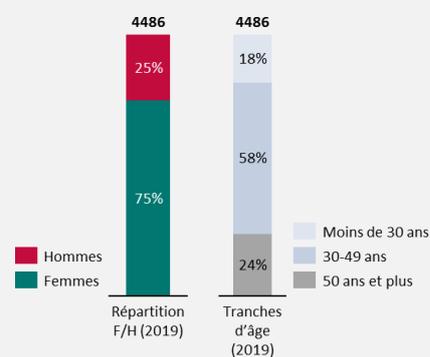
- 12% moins de 10 salariés
- 31% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 17% de la main d'œuvre
- dont 4% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Educateur(trice)s spécialisé(e)s	4 486	2,9%	0,4

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Diplôme	Prépa au concours	VAE	Total départements
04	1	-	4	5
05	-	-	-	-
06	4	-	2	6
13	13	-	7	20
83	4	-	7	11
84	6	1	1	8
Région	28	1	21	50

EDUCATEURS SPECIALISES (FAP V4Z83) – Educateurs spécialisés

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- Un métier usant physiquement et mentalement (publics difficiles, parfois violents).
- De plus en plus de reconversions vers l'encadrement ou la formation.
- De plus en plus d'exercice du métier en tant que professionnel libéral mais conditionné aux à la solvabilité des bénéficiaires ou à l'accès à des dispositifs tels que la prestation compensatoire du handicap.

Rémunération

Un métier faiblement rémunéré (en particulier, les tâches administratives souvent réalisées en dehors des horaires légaux, et rarement prises en compte dans la rémunération).

Employabilité

- Des tâches polyvalentes jusqu'à la coordination ou la gestion RH ou administrative, autrefois prérogatives du chef de service (titulaire d'un Cafdes ou Caferuis).
- Moins de stagiaires. Les effectifs en formation d'éducateur spécialisé se réduisent depuis quelques années, malgré une faible sélectivité à l'entrée.
- Pas de formation dans les Hautes-Alpes (reste de la région couvert, nouvelle formation ouverte dans les Alpes-de-Haute-Provence en 2022).
- Des poursuites d'étude possibles : diplôme d'État en ingénierie sociale (DEIS, niveau 7), Caferuis (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale, niveau 6), Cafdes (Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale, niveau 7), master de sciences humaines et sociales. Des formations courtes sont également possibles (médiation, psychopathologie des enfants...) ou obligatoires (formation aux 1ers secours AFGSU).
- *Zoom sur les éducateurs de jeunes enfants (EJE).* Comme les éducateurs spécialisés, les EJE sont souvent amenés à exercer le rôle de coordinateur, sans véritable préparation. Les Hautes-Alpes est le seul département ne disposant pas de structures formant au diplôme d'État d'EJE. Les auxiliaires de puériculture ont la possibilité de devenir EJE via la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). VAE également possible pour les EJE souhaitant devenir éducateur spécialisé mais reste complexe.
- *Zoom sur les éducateurs techniques spécialisés (ETS).* Moins bien identifié par les jeunes, ce métier fait face à un déficit d'attractivité et à un vieillissement des actifs en emploi. Seuls deux organismes de formation (13 et 06) dispensent la formation pour le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé (DEETS, niveau 6).

Transition écologique

La transition écologique est un enjeu nouveau encore peu investi par les structures.

Digitalisation du métier

La planification et le reporting des interventions se font de plus en plus sur des outils numériques pour lesquels les éducateurs spécialisés ont été peu ou pas formés. Nombre de postes de secrétaires ont été supprimés dans les établissements conduisant les éducateurs spécialisés à s'occuper eux-mêmes des tâches administratives.

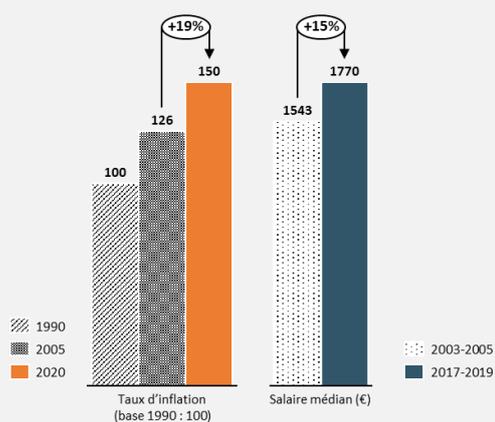
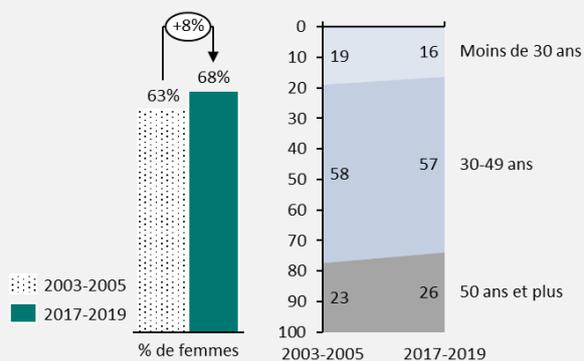
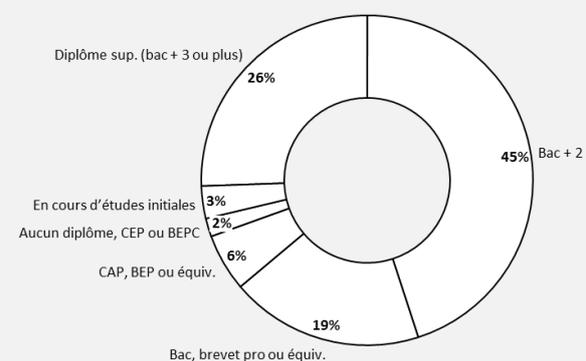
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

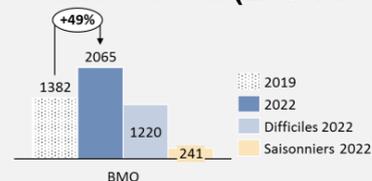
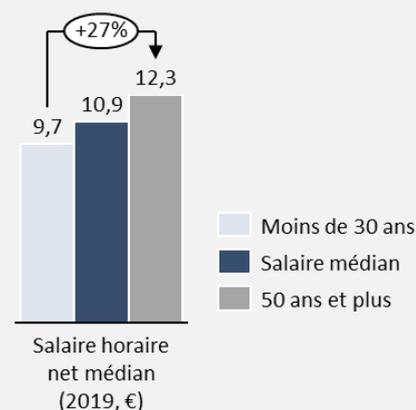
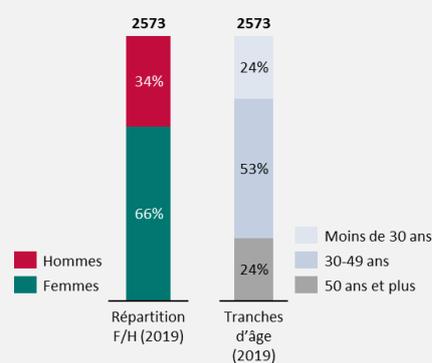
- 12% moins de 10 salariés
- 31% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 17% de la main d'œuvre
- dont 4% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES REGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Moniteur(trice)s éducateur(trice)s	2 573	1,7%	0,4

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Diplôme	Prépa à entrée en formation	Prépa au concours	VAE	Total départements
04	3	-	-	3	6
05	5	-	-	-	5
06	3	-	-	1	4
13	8	1	-	5	14
83	3	-	-	5	8
84	5	-	1	1	7
Région	27	1	1	15	44

EDUCATEURS SPECIALISES (FAP V4Z83) – Moniteurs-éducateurs

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- Des conditions de travail variables : les emplois sont plutôt stables et à temps complet mais les conditions de travail dépendent de la nature de l'établissement employeur (travail le week-end et horaires décalés en MECS et pas en IME, où la gestion des publics est plus contraignante).
- Un métier aux contours flous avec une variété de fonctions. Nombre de moniteurs éducateurs font fonction d'éducateurs spécialisés sans que la rémunération soit réévaluée, ni exercer de fonction de coordination ou être associé aux orientations de l'établissement. On observe une complexification des tâches du fait de l'évolution des actions sociales.

Rémunération

Faibles rémunérations.

Employabilité

- Des lacunes sur les apprentissages de base. Si le Bac est le niveau de référence pour entrer en formation, les formés présentent bien souvent des lacunes importantes en termes de compétences rédactionnelles, grammaire, orthographe.
- Besoin de nouvelles compétences. Les compétences des moniteurs éducateurs évoluent vers la maîtrise de l'écrit (rédaction de rapport pour partage de l'information avec les autres intervenantes), la gestion de projet (faciliter l'élaboration de projets éducatifs), et l'utilisation du numérique (outils bureautique, visioconférences).
- Un déficit d'attractivité de la formation. Les centres de formation en région rencontrent des difficultés à remplir leurs promotions, notamment en raison du coût élevé des logements et des transports et des situations de précarité des candidats. Tous les départements sont couverts par des organismes de formation (dont 4 en Bouches-du-Rhône et 1 à Digne ouvert à l'automne 2022).

Transition écologique

La transition écologique est un enjeu nouveau encore peu investi par les structures.

Digitalisation du métier

Intégration du numérique : les services sociaux ont de plus en plus besoin d'une double compétence : médiation numérique et accompagnement social (expérimentation en région du cursus moniteurs éducateurs - médiateur social numérique).

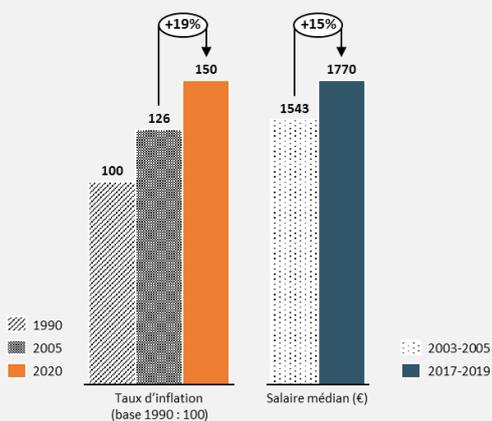
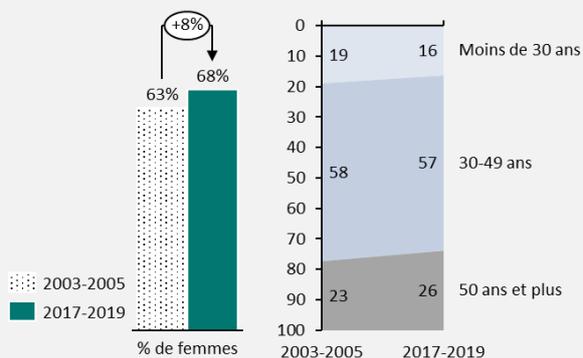
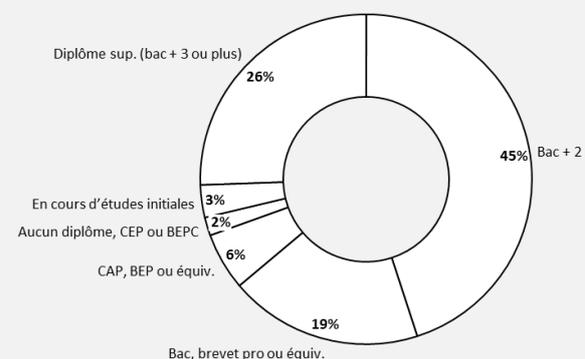
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

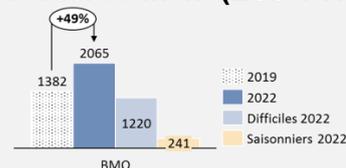
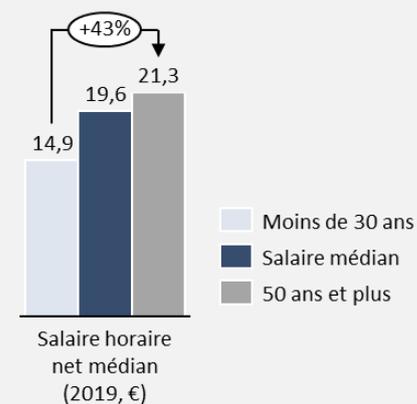
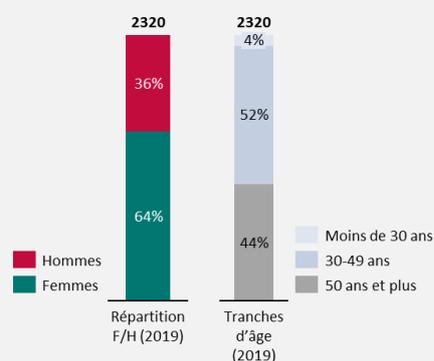
- 12% moins de 10 salariés
- 31% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 17% de la main d'œuvre
- dont 4% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Cadres de l'intervention socio-éducative	2 320	1,5%	0,4

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

[pas de formation dédiée identifiée]

EDUCATEURS SPECIALISES (FAP V4Z83) – Cadres interv. socio-éduc.

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- Rôle d'interface : chef de service éducatif, directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale, le cadre de l'intervention socio-éducative est un relais entre la direction et les équipes.
- Métier usant et contraignant.
- Des emplois stables et à temps complets.
- Métier davantage recherché dans les établissements de grande taille, dans les regroupements suite à des fusions de structures ou au siège (souvent en région parisienne).

Rémunération

Peu de remontées sur ce point.

Employabilité

- Accroissement du nombre de personnes entrant en formation Caferuis.
- Besoins en formation des cadres du travail social grandissants et devant s'adapter au nouveau cadre structurel du secteur.
- Une recherche de sens, des questionnements sur sa vocation qui conduisent à des départs, souvent vers des métiers liés au bien-être.

Transition écologique

La transition écologique est un enjeu nouveau encore peu investi par les structures.

Digitalisation du métier

Transition numérique accélérée avec la crise de COVID-19.

INFIRMIERS (FAP V1Z80)

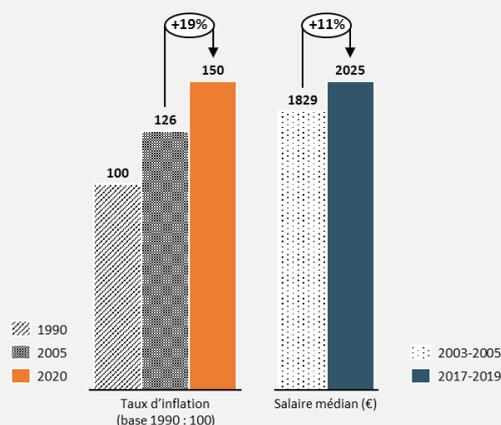
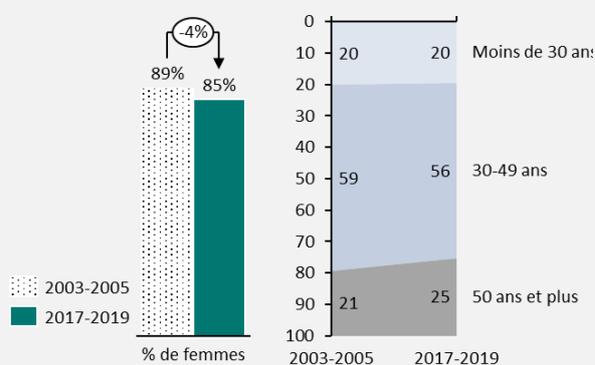
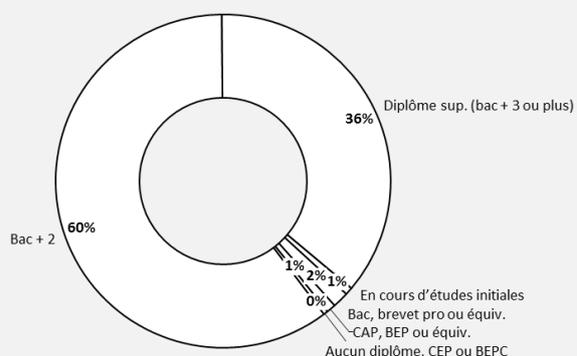
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

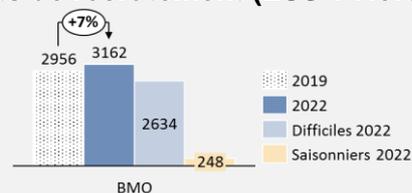
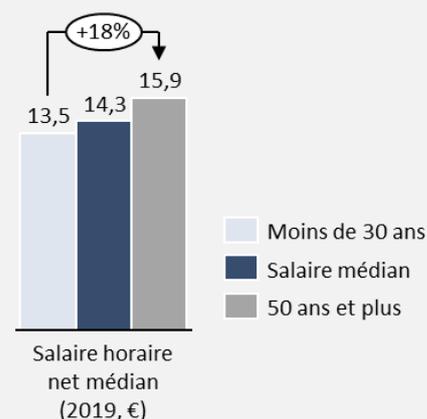
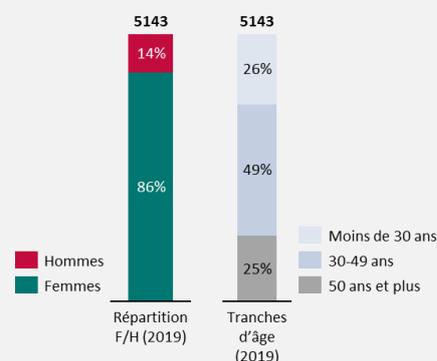
- 4% moins de 10 salariés
- 7% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 21% de la main d'œuvre
- dont 3% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Infirmier(ère)s	5 143	3,3%	1,7

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Diplôme	Prépa à entrée en formation	Prépa au concours	VAE	Total départements
04	3	-	-	1	4
05	6	-	3	-	9
06	26	-	-	1	27
13	52	4	-	3	59
83	14	-	1	2	17
84	4	-	1	-	5
Région	105	4	5	7	121

INFIRMIERS (FAP V1Z80)

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- Absentéisme et turn-over accentués ces dernières années.
- Difficultés de fidélisation (demandes de temps partiel pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle, de CDD pour plus de liberté et une meilleure rémunération, accumulation du nombre d'heures suffisants pour opter pour le statut libéral).
- Manque d'attractivité des structures médico-sociales, des Ehpad, souvent perçus comme des « choix par défaut ».

Rémunération

Revalorisation des rémunérations (Ségur), pour autant, encore des secteurs moins bien lotis (médico-social, Ehpad, psychiatrie).

Employabilité

- Manque de formation lors de transferts dans des services spécifiques (soins intensifs et palliatifs, urgences, psychiatrie, anesthésie, blocs opératoires). Besoin d'infirmiers en pratique avancée (IPA). Pas de formation spécifique en réanimation.
- Spécialisation et élargissement des compétences de l'infirmier accélérés : transferts de compétences entre médecin et professionnels de santé, nouvelles formes de coopération, possibilité de prescrire (vaccin COVID-19 pour les IDE de ville ou libéraux).
- Compétences étendues de l'infirmier : en service de soins infirmiers à domicile – SSIAD (amené à proposer un programme de soins pour la prise en charge du patient à domicile et à coordonner l'équipe du SSIAD), dans les maisons de santé (coordonne la prise en charge pluridisciplinaire du patient).
- Poursuite de l'universitarisation de la formation d'infirmier, mais légitimité du diplôme questionnée (conditions de passage inégales selon le lieu géographique de formation et les conditions d'enseignement).
- Diversification des élèves en formation (bacheliers, jeunes diplômés universitaires, personnes plus âgées en reconversion comme les aides-soignants) et difficultés de financement des frais annexes et de mobilité des études (choix du lieu en fonction des problématiques de logement ; vacances, en tant qu'aides-soignants ou infirmiers en fin de formation, pour compléter les aides existantes).

Transition écologique

La transition écologique est un enjeu nouveau encore peu investi par les structures.

Digitalisation du métier

- Accélération de la téléconsultation et de la numérisation, qui alourdit les tâches administratives (saisie de toutes les évolutions de prescription et des actes médicaux).
- Développement du e-learning pour les formations courtes comme celles sur les risques incendie ou sur la démarche qualité.

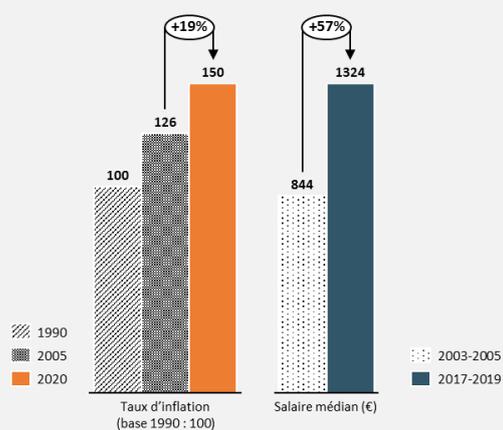
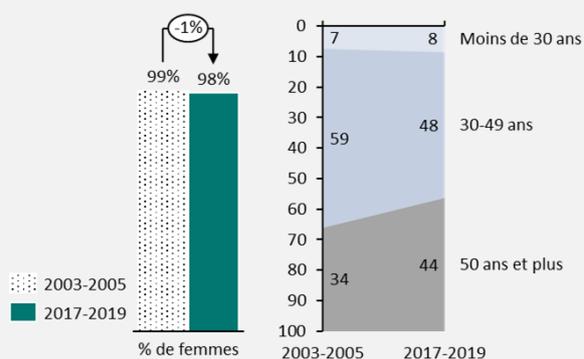
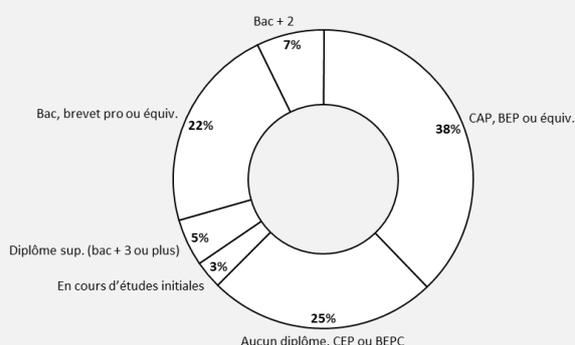
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

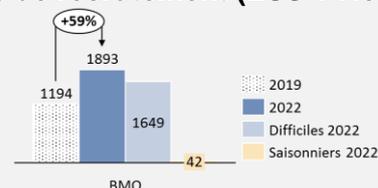
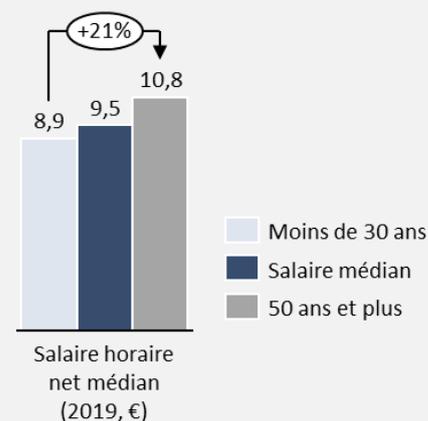
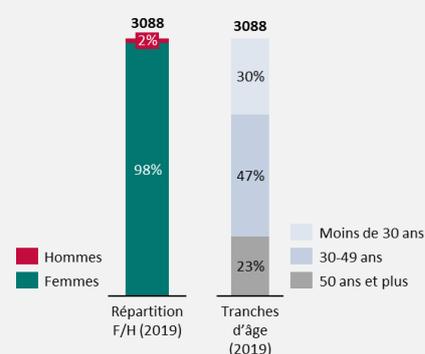
- 2% moins de 10 salariés
- 3% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 17% de la main d'œuvre
- dont 13% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Puéricultrices	3 088	2,0%	1,3

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Diplôme	Prépa à entrée en formation	Prépa au concours	VAE	Total départements
04	-	-	-	1	1
05	3	-	3	-	7
06	4	1	-	3	8
13	15	1	-	4	20
83	3	-	2	4	9
84	1	-	1	-	2
Région	26	2	6	12	47

ASSISTANTES MATERNELLES (FAP T2B60) - Puéricultrices

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- Emplois plutôt stables et à temps complets dans plus de 80 % des cas.
- Métier difficile, avec une usure professionnelle très marquée.
- De plus en plus de débutants ne veulent plus s'engager à long terme et privilégient les contrats à durée limitée, les missions d'intérim plutôt que les CDI. La tension sur le marché du travail met les candidats en position de force face aux employeurs en termes de conditions de travail.
- Glissement de tâches, auparavant réservées aux infirmiers, clarifié par de nouveaux référentiels.

Rémunération

Faible rémunération.

Employabilité

- Pénurie de main d'œuvre, alors que la demande en crèches, les employeurs se tournent vers des personnels moins qualifiés (CAP petite enfance).
- Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture accessible en formation (avec des difficultés d'accès dus à l'absence de transports en commun dans certains territoires), VAE ou apprentissage mais avec un faible « niveau d'acceptation des contraintes » de la part des apprentis, phénomène assez récent.
- Tous les départements, excepté celui des Alpes-de-Haute-Provence, proposent des formations au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP) mais les organismes de formation ont du mal à remplir leurs promotions.
- Départs de salariés qui démissionnent pour se reconvertir vers d'autres métiers et plus généralement à cause du turn-over très important des équipes (phénomène exacerbé par la crise de COVID-19).
- Une part croissante de professionnels expérimentés souhaitent développer une activité libérale en tant que « coach parental ».
- Formations pour évoluer professionnellement ou aller vers d'autres métiers en tension tels que celui d'aide-soignant, d'accompagnant éducatif ou social ou d'infirmier.
- Recherche de candidatures d'hommes pour plus de mixité, mais freins culturels.

Transition écologique

Sujet non adressé pour l'instant.

Digitalisation du métier

- Peu de numérisation du métier encore à ce stade.
- Des expérimentations de formation à distance mais conduisant à des baisses de motivation.

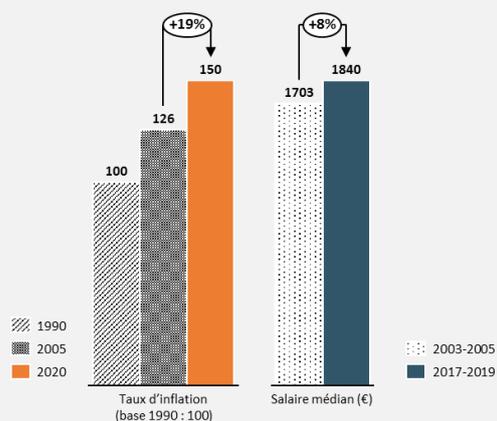
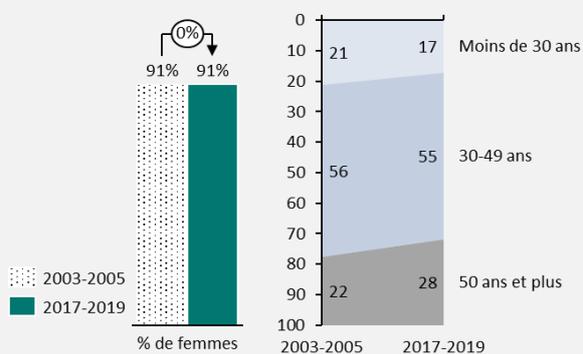
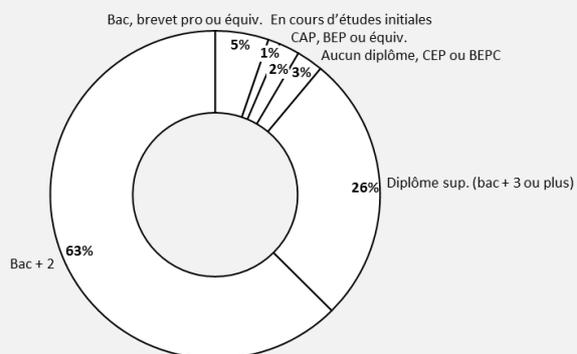
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

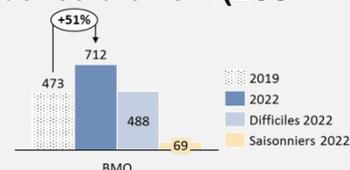
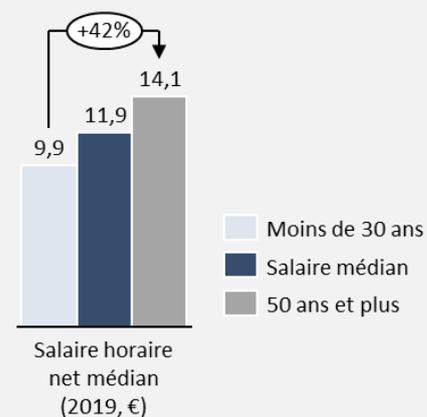
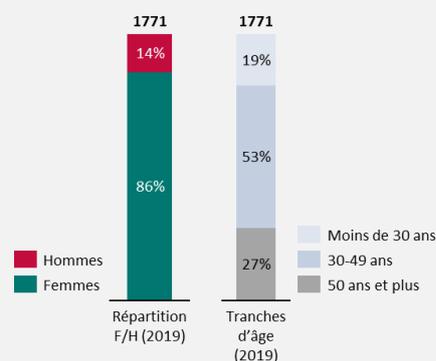
- 12% moins de 10 salariés
- 18% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 32% de la main d'œuvre
- dont 5% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Assistant(e)s de service social	1 771	1,2%	0,6

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Prépa au concou	Total départements
04	-	-
05	-	-
06	-	-
13	-	-
83	-	-
84	2	2
Région	2	2

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- Métier mal identifié par le public.
- Fait face des problématiques multifactorielles à la fois d'ordre de la santé (vieillesse, maladies mentales), du social (stress, violences faites aux enfants ou aux femmes), de l'exclusion et du handicap.
- Des conditions d'emploi apparemment favorables (emploi stable, souvent à temps plein), mais le métier n'attire pas.

Rémunération

Faibles rémunérations malgré la revalorisation Ségur.

Employabilité

- Difficultés pour les organismes de formation à remplir leurs sessions.
- Employabilité des assistants de service social globalement bonne, mais jeunes recrues qui restent de moins en moins longtemps car confrontées à des cas difficiles, pour lesquels elles sont mal préparées.
- Demandes d'évolution vers des postes de responsable (possible après formation niveau 6 ou 7) mais peu d'offres.
- De moins en moins de tuteurs pour accueillir des étudiants.
- Développement de l'apprentissage.

Transition écologique

La transition écologique est un enjeu nouveau encore peu investi par les structures.

Digitalisation du métier

L'évolution numérique a bousculé les pratiques : création de tension lorsque l'utilisateur a du mal à y accéder, capter l'attention lors des visioconférences, outils bureautiques et tableurs.

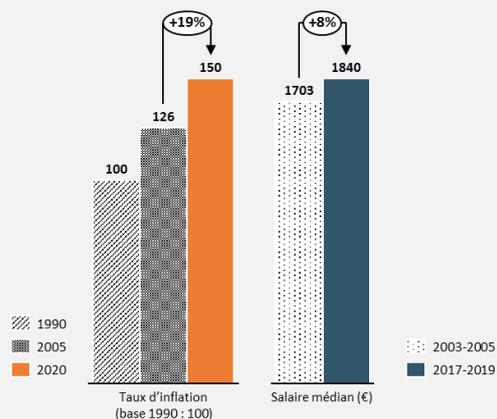
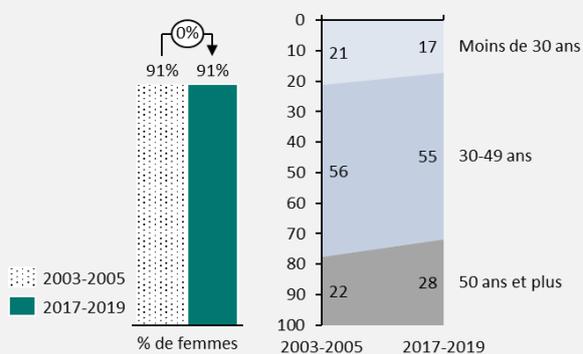
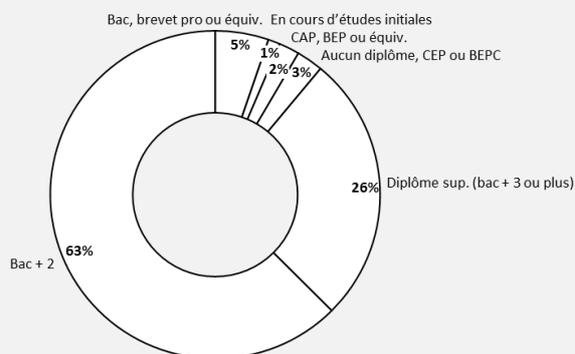
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

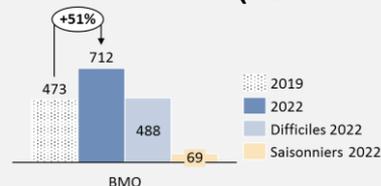
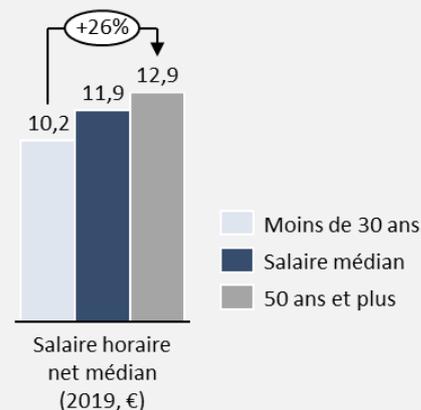
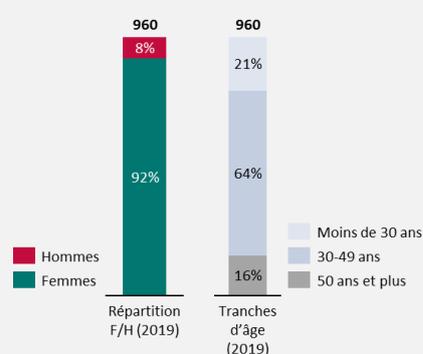
- 12% moins de 10 salariés
- 18% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 32% de la main d'œuvre
- dont 5% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES SUD DONNEES RÉGIONALES (ESS et hors ESS)**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Conseiller(ère)s en économie sociale	960	0,6%	0,6

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Diplôme	Prépa au concours	VAE	Total départements
04	-	-	1	1
05	-	-	-	-
06	1	-	1	2
13	3	-	3	6
83	-	-	2	2
84	1	1	-	2
Région	5	1	7	13

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- Métier mal identifié par le public, au même titre qu'Assistant de Service Social.
- Fait face des problématiques multifactorielles à la fois d'ordre de la santé (vieillesse, maladies mentales), du social (stress, violences faites aux enfants ou aux femmes), de l'exclusion et du handicap.
- Des conditions d'emploi apparemment favorables (emploi stable, souvent à temps plein), mais le métier n'attire pas.

Rémunération

Faibles rémunérations malgré la revalorisation Segur 2.

Employabilité

- Difficultés pour les organismes de formation à remplir leurs sessions.
- Employabilité des conseillers économique et social globalement bonne, mais jeunes recrues qui restent de moins en moins longtemps car confrontées à des cas difficiles, pour lesquels elles sont mal préparées.
- Demandes d'évolution vers des postes de responsable (possible après formation niveau 6 ou 7) mais peu d'offres.
- De moins en moins de tuteurs pour accueillir des étudiants.
- Développement de l'apprentissage.

Transition écologique

La transition écologique est un enjeu nouveau encore peu investi par les structures.

Digitalisation du métier

L'évolution numérique a bousculé les pratiques : création de tension lorsque l'utilisateur a du mal à y accéder, capter l'attention lors des visioconférences, outils bureautiques et tableurs.

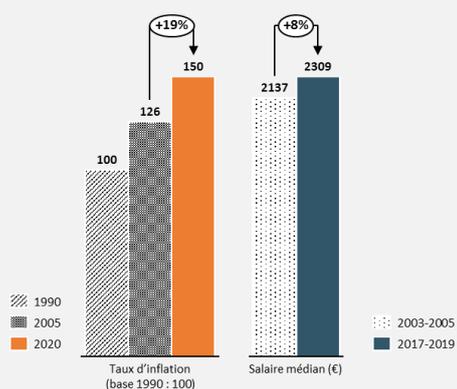
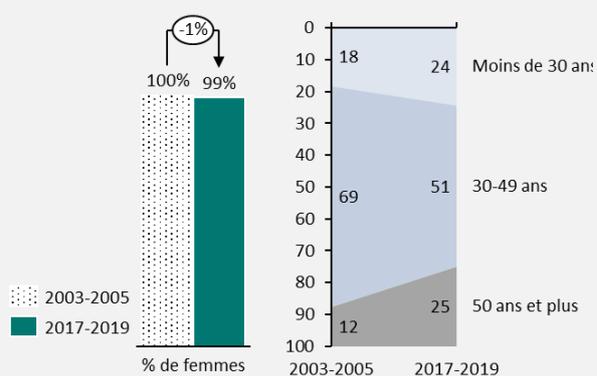
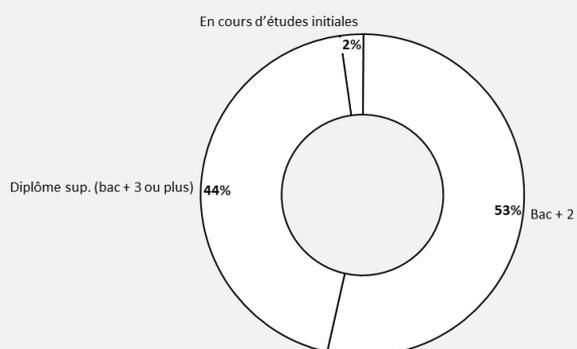
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

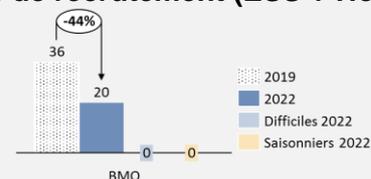
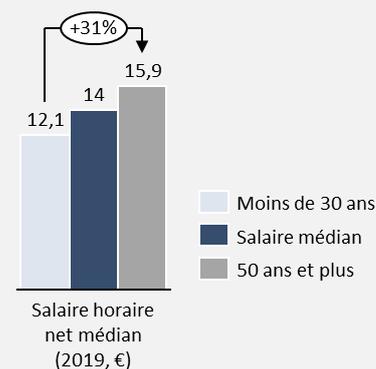
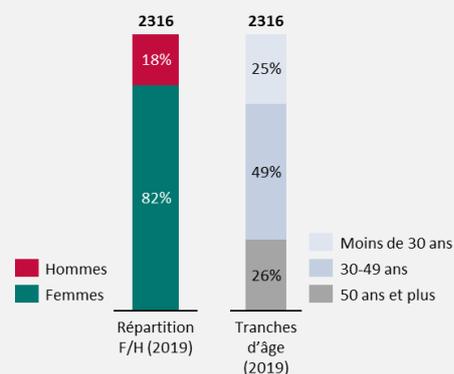
- 2% moins de 10 salariés
- 0,2% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 27% de la main d'œuvre
- dont 3% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Technicien(ne)s médicaux(cales)	2 316	1,5%	1,5

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Diplôme	Total départements
04	-	-
05	-	-
06	4	4
13	4	4
83	-	-
84	-	-
Région	8	8

SAGES-FEMMES (FAP V1Z81) – Tech. médicaux

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- Horaires atypiques (travail de nuit, le week-end) inhérents à ce métier.
- Absentéisme et turn-over accentués ces dernières années.
- Difficultés de fidélisation (demandes de temps partiel pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle, de CDD pour plus de liberté et une meilleure rémunération, accumulation du nombre d'heures suffisants pour opter pour le statut libéral).

Rémunération

Des niveaux de rémunération qui reflètent en grande partie les grilles de salaires en usage dans la fonction publique hospitalière.

Employabilité

- Etudes pour devenir sage-femme, plus longues qu'infirmier (5 ans après le baccalauréat).
- Exercice libéral du métier qui s'est développé au cours des trente dernières années (concerne aujourd'hui 12 % des sages-femmes).

Transition écologique

La transition écologique est un enjeu nouveau encore peu investi par les structures.

Digitalisation du métier

Accélération de la téléconsultation et de la numérisation, qui alourdit les tâches administratives (saisie de toutes les évolutions de prescription et des actes médicaux).

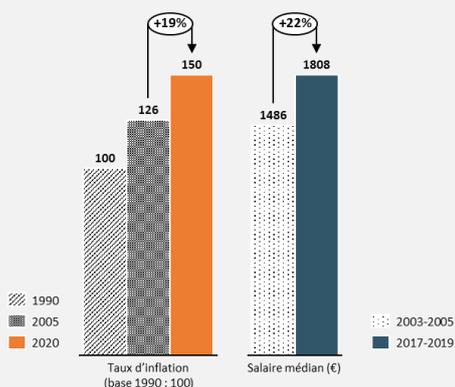
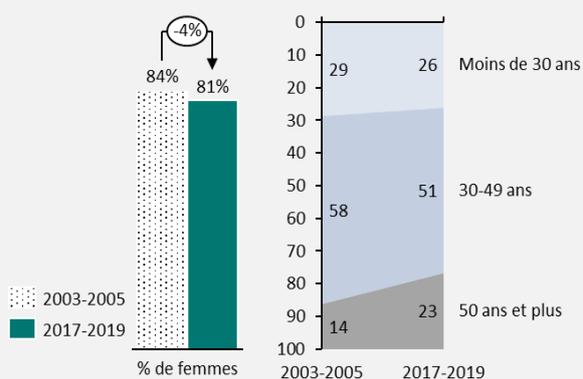
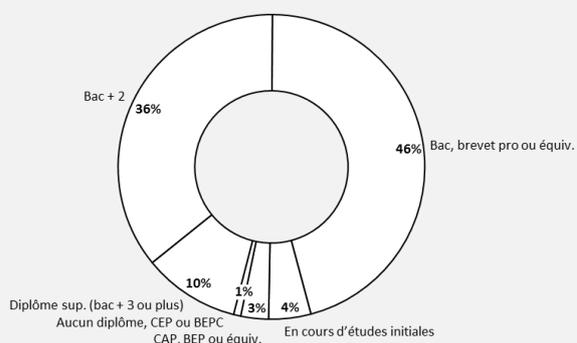
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

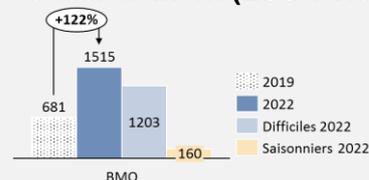
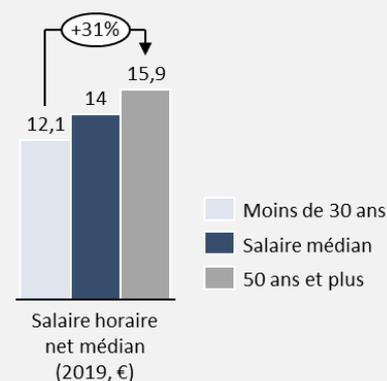
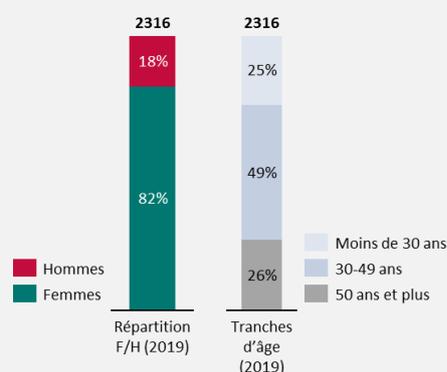
- 39% moins de 10 salariés
- 21% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 24% de la main d'œuvre
- dont 3% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Technicien(ne)s médicaux(cales)	2 316	1,5%	1,5

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Diplôme	Total départements
04	-	-
05	-	-
06	-	-
13	6	6
83	1	1
84	1	1
Région	8	8

TECH. MEDICAUX ET PREPARATEURS (FAP V3Z70) – Tech. médicaux**DIAGNOSTIC QUALITATIF****Conditions de travail**

Emplois très majoritairement stables et à temps complet.

Rémunération

Pas de difficulté particulière.

Employabilité

Des demandes d'emploi croissantes depuis 30 ans, comme la difficulté à les pourvoir.

Transition écologique

La transition écologique est un enjeu nouveau encore peu investi par les structures.

Digitalisation du métier

Accélération de la téléconsultation et de la numérisation, qui alourdit les tâches administratives (saisie de toutes les évolutions de prescription et des actes médicaux).

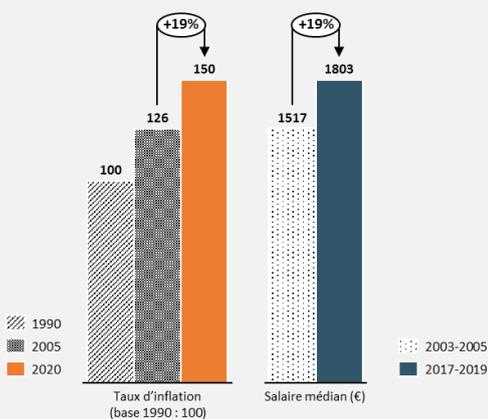
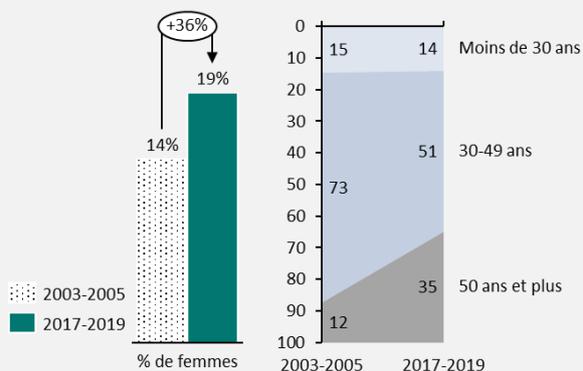
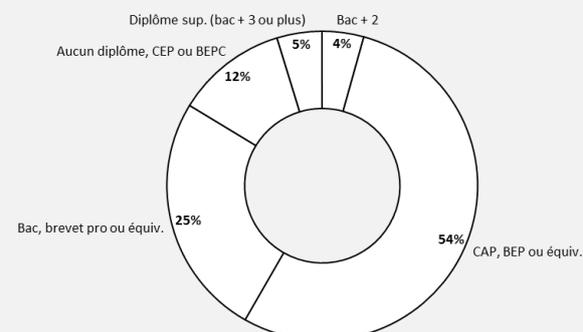
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

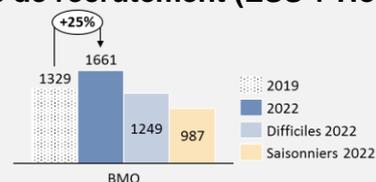
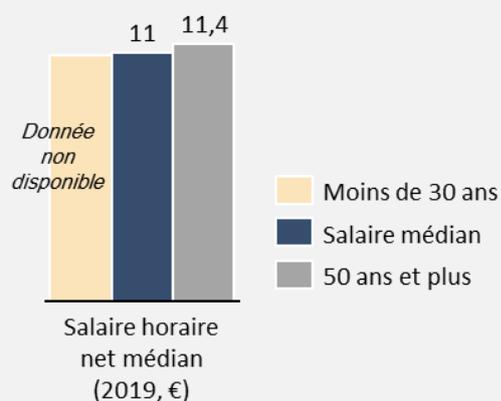
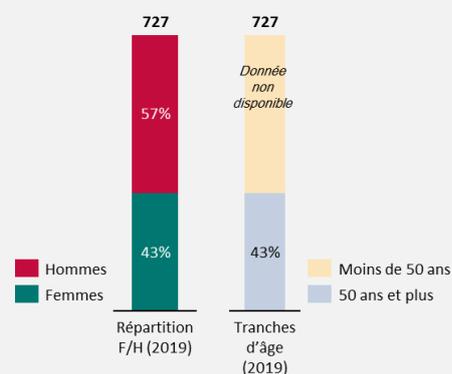
- 31% moins de 10 salariés
- 20% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 1% de la main d'œuvre
- dont 0,7% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Cuisinier(ère)s et commis de cuisine	727	0,5%	0,7

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Diplôme	Total départements
04	9	9
05	7	7
06	35	35
13	70	70
83	26	26
84	10	10
Région	157	157

CHEFS CUISINIERS (FAP S1Z80)

DIAGNOSTIC QUALITATIF

Conditions de travail

- Le CDI ne fait plus rêver.
- Des horaires à forte amplitude de présence (pour couvrir 2, voire 3, repas par jour), et les week-end et jours fériés souvent travaillés.
- Un équilibre vie privée vie professionnelle difficile.
- Les lieux d'exercice (centres de vacances) souvent éloignés des métropoles ou des centres urbains : isolement géographique.
- Équilibre effort/récompense peu satisfaisant pour les candidats.

Rémunération

- Des salaires souvent jugés trop bas au regard des efforts fournis.
- Un manque de reconnaissance du métier.
- De nombreux cuisiniers de la restauration collective souvent embauchés sans contrat de travail et sans être déclarés (hors secteur du Tourisme Social et Familial).

Employabilité

- Dans le secteur du tourisme social et familial (TSF) : la saisonnalité augmente le turn-over.
- Des candidats volatiles qui ne reviennent pas forcément à la saison suivante malgré la primauté d'embauche.
- Des candidats qui peuvent travailler partout (tout le monde mange).
- Une précarité des candidats accrue par la réforme de Pôle Emploi sur la période de cotisation minimale.
- Un nombre de candidats en baisse depuis le COVID-19 : les cuisiniers n'étaient pas reconnus comme une profession essentielle. D'après les personnes interviewées, ils sont nombreux à avoir été "sur le carreau" et à s'être reconvertis.

Transition écologique

Besoin d'une sensibilisation à la transition agro-écologique et à la constitution de repas "bas-carbone".

Digitalisation du métier

- La digitalisation du travail temporaire et l'ubérisation du secteur de la restauration a engendré un appel de main d'oeuvre en livraison.
- Des candidats encouragés par les plateformes de travail temporaire, et notamment de livraison, à adopter le statut d'auto-entrepreneur.
- De nombreux jeunes séduits par ce statut qui donne le sentiment d'une liberté caractérisée par une absence de hiérarchie et des horaires flexibles.

3.2. Métiers à enjeux transversaux : formation, digitalisation et transition écologique

Libellé du métier (FAP 225)	Code FAP 225	Correspondance Métier ORESS	% emploi ESS PACA	Indicateur tension PACA	Secteur ou enjeu
Enjeux transversaux					
Formateurs	W1Z80		1,4%	1,0	Formation
Ingénieurs de l'informatique	M2Z90	- Ingénieur(e)s et cadres techniques d'entreprises	1,2%	2,9	Digitalisation
Cadres techniques de l'environnement	H0Z91	- Technicien(ne)s (sauf technicien(ne)s tertiaires)	1,2%	1,0	Transition écologique

Le diagnostic par métier s'appuie sur les sources suivantes :

- Diagnostic quantitatif :
 - o Données nationales : Dares
 - o Données régionales : ORESS, Pôle emploi, CARIF-OREF
- Diagnostic qualitatif :
 - o Etudes CARIF-OREF, CEREQ, Pôle emploi
 - o Entretiens⁵

⁵ Liste des interlocuteurs entretenus en Annexe

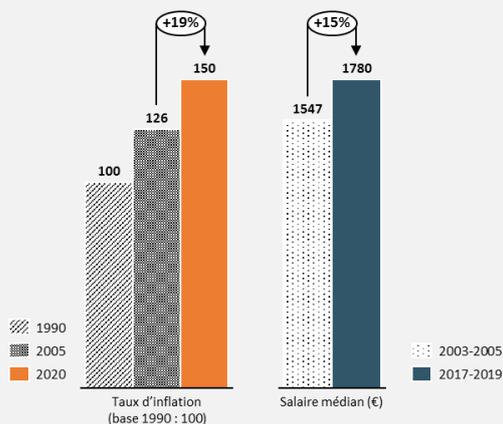
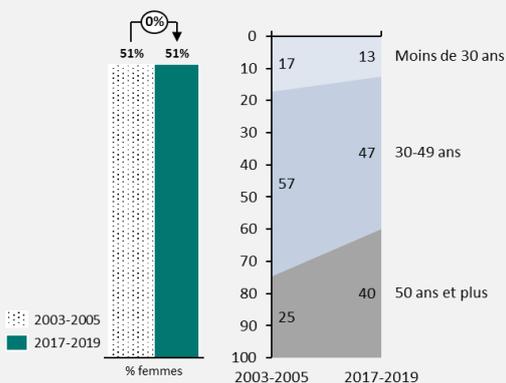
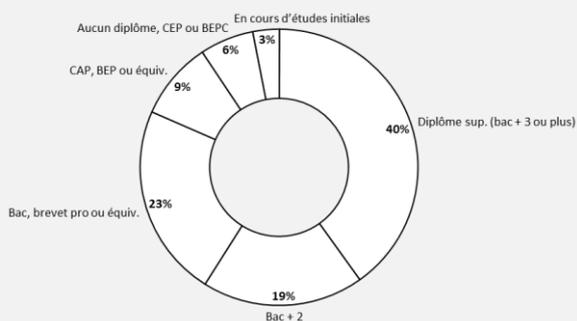
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES**Répartition des effectifs* selon la taille**

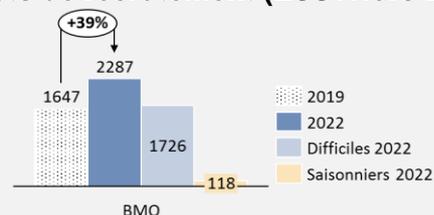
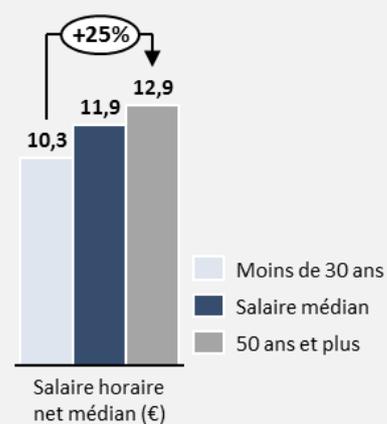
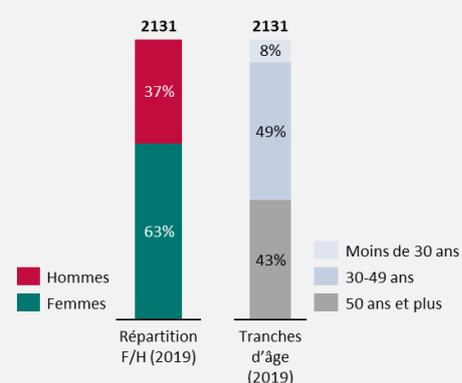
- 33% moins de 10 salariés
- 27% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 58% de la main d'œuvre
- dont 16% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Formateur(trice)s	2 131	1,4%	1,0

Projets de recrutement (ESS+Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Certif.	Certif. Partielle	VAE	Total département
04	-	-	1	1
05	-	-	-	-
06	32	4	1	37
13	56	6	3	65
83	31	7	2	40
84	4	2		6
Région	123	19	7	149

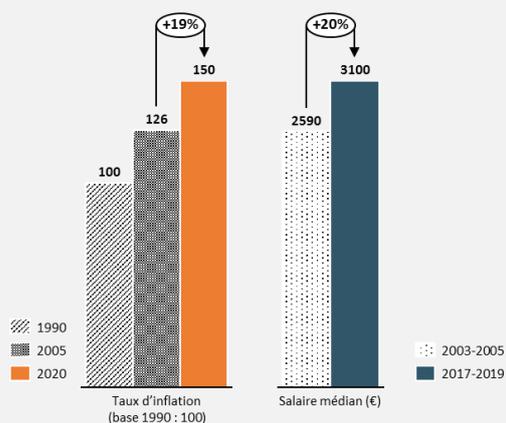
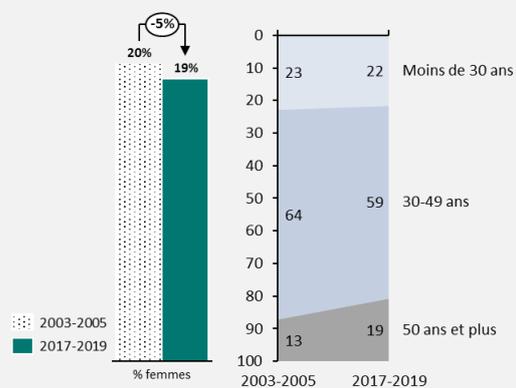
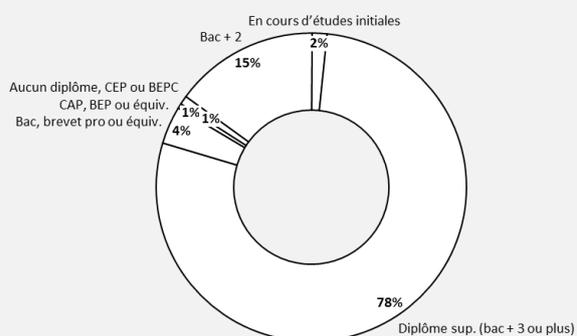
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

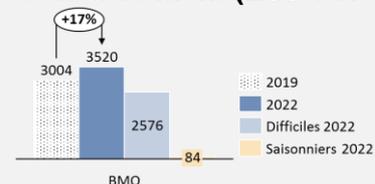
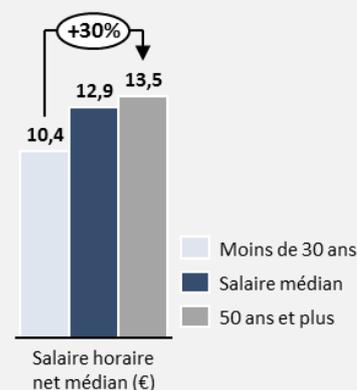
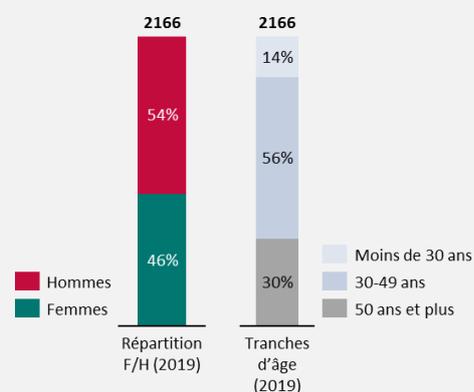
- 10% moins de 10 salariés
- 19% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 6% de la main d'œuvre
- dont 0,2% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES RÉGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Ingénieur(e)s et cadres techniques d'entreprises	1 818	1,2%	2,9

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Bachelor	BTS	Certif.	Certif. Partielle	Master	Total départements
04	-	2	4	-	-	6
05	2	-	5	-	-	7
06	15	14	26	3	17	75
13	41	15	130	36	62	284
83	6	10	25	-	7	48
84	3	9	36	3	2	53
Région	67	50	226	42	88	473

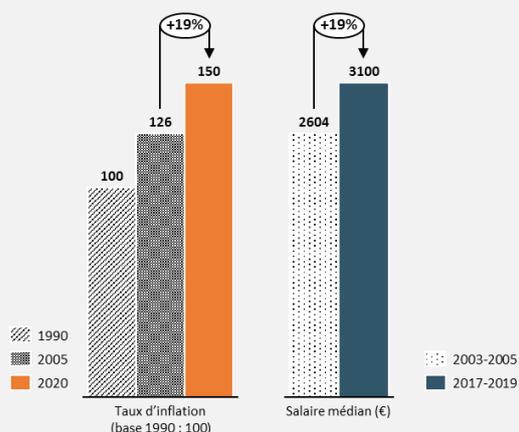
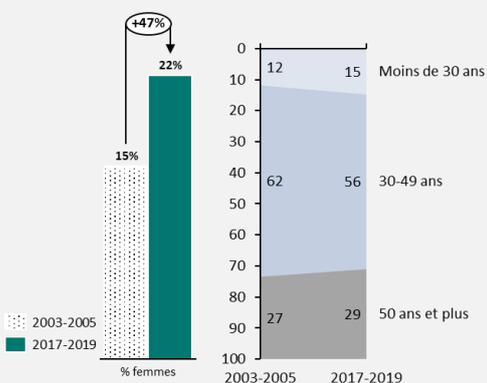
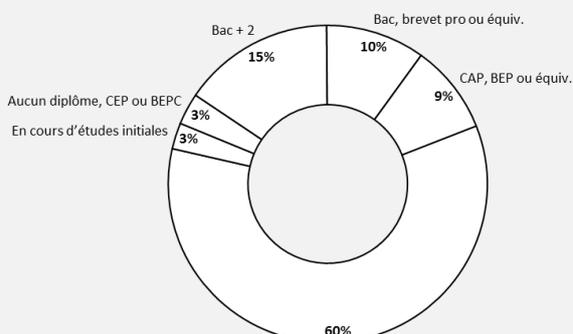
DIAGNOSTIC QUANTITATIF

DONNEES NATIONALES (ESS + Hors ESS)**Répartition des effectifs* selon la taille**

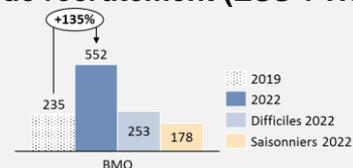
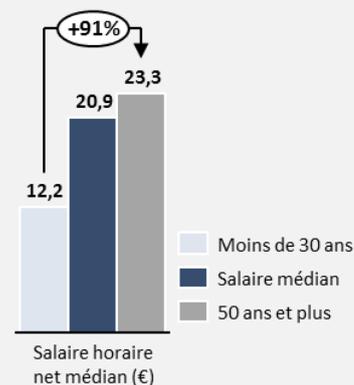
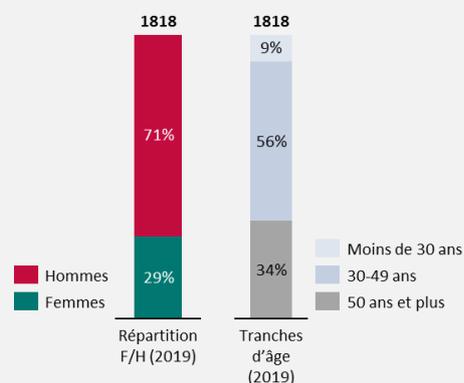
- 8% moins de 10 salariés
- 22% entre 10 et 50 salariés

Temps partiel et sous-emploi**

- 4% de la main d'œuvre
- dont 0,2% en sous-emploi

Inflation et salaire mensuel brut médian**Part des femmes et tranches d'âge****Niveau de diplôme des salariés****DONNEES REGIONALES**

Métier ESS	Effectifs ESS PACA	% ESS PACA	Tension
Technicien(ne)s (sauf technicien(ne)s tertiaires)	2 166	1,4%	1,0

Projets de recrutement (ESS + Hors ESS)**Salaire horaire et écart par âge (ESS)****Part des femmes et tranches d'âge (ESS)****Nombre de formations par département**

#Dép.	Bac	Bachelor	BTS	Certif.	Certif. Partielle	Master	Total départements
04	2	9	2	-	-	-	13
05	3	-	1	-	-	2	6
06	5	3	6	-	5	11	30
13	16	31	18	6	5	67	143
83	6	3	4	-	4	7	24
84	4	2	1	-	1	7	15
Région	36	48	32	6	15	94	231

4. Analyse croisée des métiers étudiés

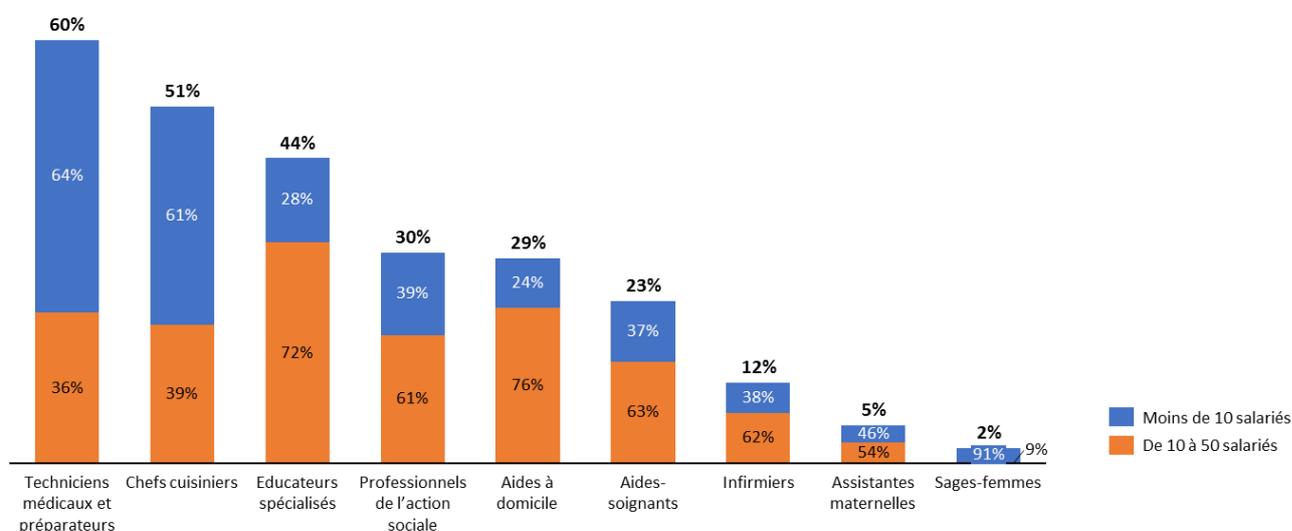
À l'issue de ce diagnostic, il est marquant de constater que les premiers métiers en forte tension portés par des employeurs de l'ESS sont **des métiers du vivre ensemble**, de l'aide générale en direction des personnes en difficultés diverses, liés à l'âge, à l'autonomie, à la santé, au handicap, à l'emploi ou à l'insertion.

Le Care, la Silver économie, et plus largement l'aide sociale, préoccupent tous les pays, avec diverses manières d'y répondre en Europe et ailleurs. C'est d'abord une **question de société** qui est le cadre de cet état des lieux, la question du comment une société « gère » ses anciens, ses enfants, ses malades etc.

La plupart des métiers étudiés sont d'ailleurs **des métiers « à vocation »**, où l'on reste « parce que cela a du sens », étant pour la plupart **usants physiquement et psychologiquement**.

4.1. Conditions de travail

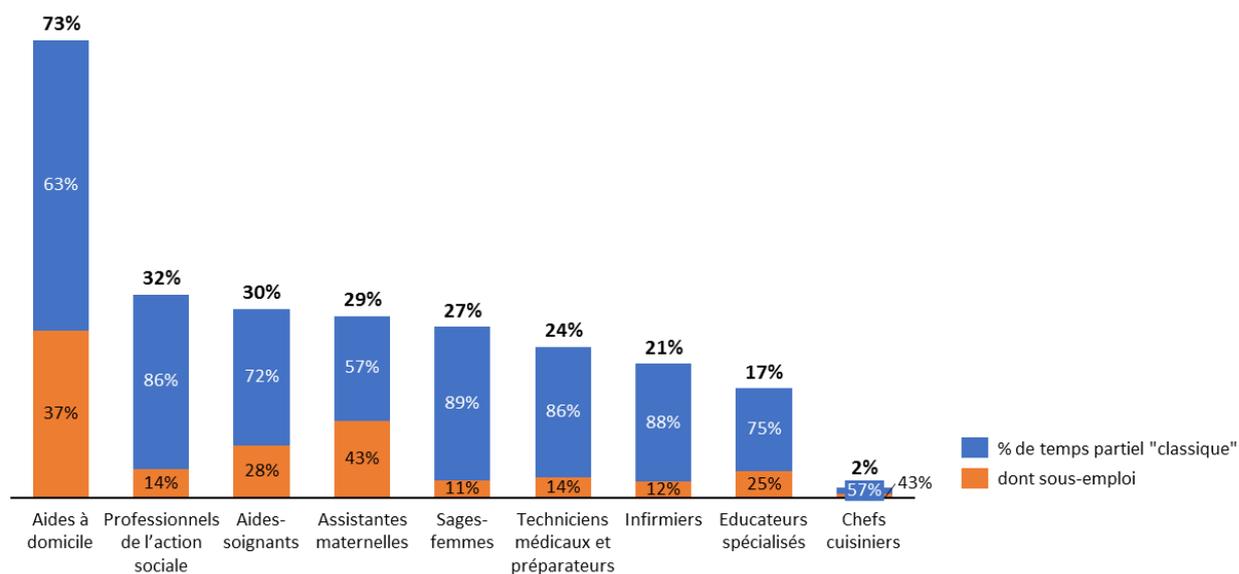
Part des employés dans des structures de moins de 50 salariés (national ESS et hors ESS)



Lecture : En nomenclature FAP 225 : au niveau national, 60% des techniciens médicaux et préparateurs sont employés dans des structures comptant moins de 50 salariés. 64% de ces 60% sont employés dans des structures de moins de 10 salariés.

Sources : Dares 2021, Traitement Consortium.

Temps partiel et sous-emploi (national ESS et hors ESS)



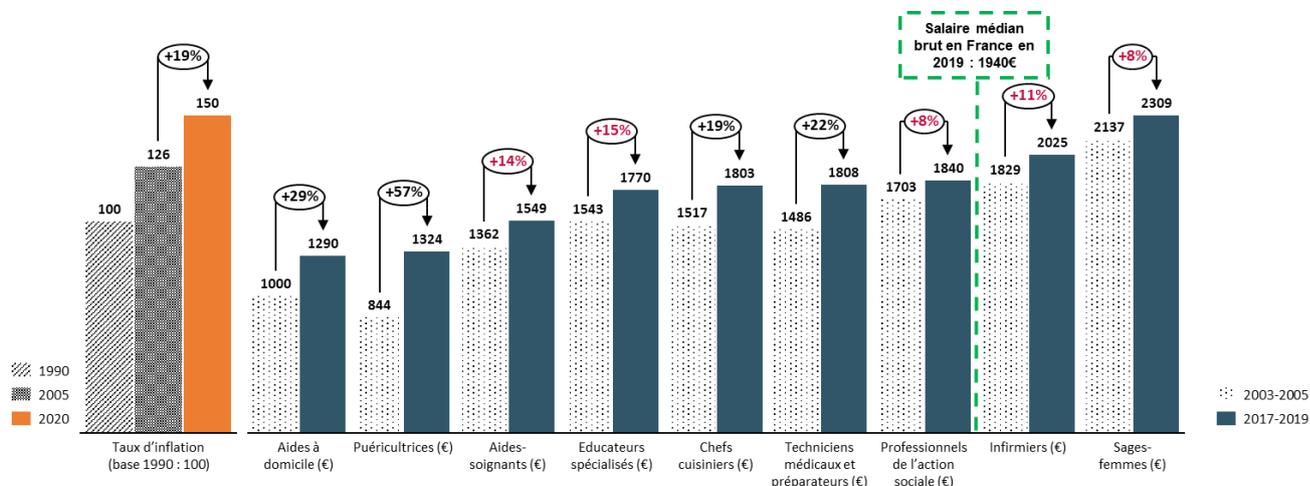
Lecture : En nomenclature FAP 225 : au niveau national, 73% des aides à domicile sont à temps partiel. 37% de ces 73% sont en sous-emploi.

Sources : Dares 2021, Traitement Consortium.

Les métiers étudiés ont le point commun de s'exercer dans des **conditions de travail contraignantes** (temps partiels, horaires atypiques, déplacements obligatoires, efforts physiques, charges émotionnelles, parfois violences), pressions **le plus souvent accentuées par les crises** de COVID-19 et inflationniste (renchérissement du coût de la vie, des logements et des déplacements notamment).

4.2. Rémunération

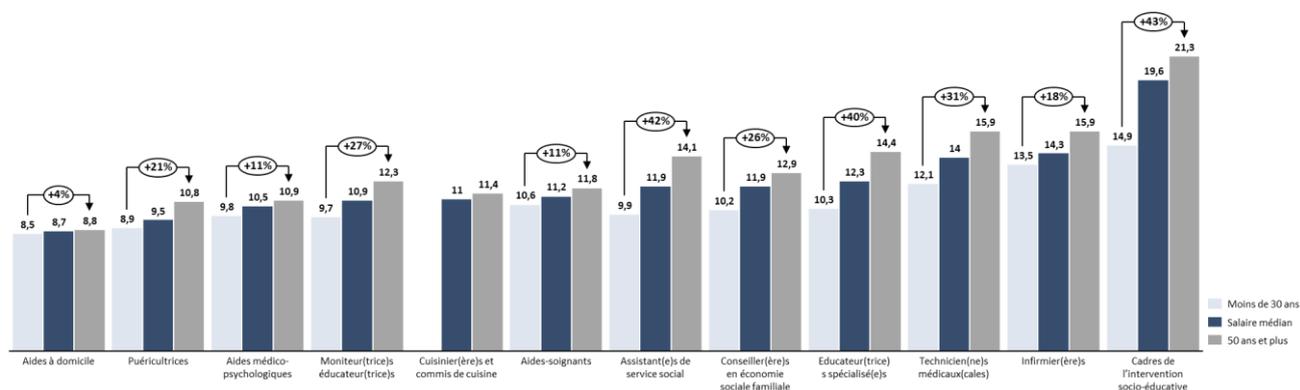
Évolution du taux d'inflation et du salaire mensuel brut médian (national ESS et hors ESS)



Lecture : L'inflation a progressé de 19% de 2005 à 2020, 1990 étant de le point de repère d'indice à 100. En nomenclature FAP 225 : au niveau national, le salaire mensuel brut médian des aides à domicile est passé de 1 000€ à 1 290€ de 2005 à 2019, représentant une hausse de 29%, supérieure à celle de l'inflation.

Sources : Dares 2021, Traitement Consortium.

Salaire horaire net médian et écart par âge (Nomenclature ORESS – Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur)



Lecture : En nomenclature ORESS : au niveau régional, le salaire horaire net médian des aides à domicile s'élève à 8,7€. Pour les moins de 30 ans exerçant ce métier, le salaire horaire net médian s'élève à 8,5€ alors que celui des plus de 50 ans s'élève à 8,8€, soit un écart de 4% entre ces deux tranches d'âge.

Source : ORESS-Insee DSN 2019, Traitement Consortium.

Troisième caractéristique commune à l'ensemble des métiers étudiés et qui joue fortement négativement sur l'attractivité et la fidélisation dans ces filières : **des métiers faiblement rémunérés, avec perte de pouvoir d'achat** sur les dernières années (l'évolution des salaires n'a pas couvert l'inflation totalement, d'après les derniers chiffres qui, de plus, ne couvrent pas la période récente), les **modèles économiques de ces branches étant contraints** par le niveau de soutien public.

Il est légitime de se demander aujourd'hui, comment et à quel point il est possible pour un salarié, par exemple une aide à domicile, d'obtenir un gain réel décent, une fois tous ses frais déduits, comme son véhicule, de sa rémunération nette, et à l'heure où des prix, comme l'énergie, augmentent de 15 % ? **Les conditions de travail sont-elles encore décentement attractives dans ces branches ?**

4.3. Employabilité

Les deux niveaux de diplôme les plus représentés par métier (niveau national ESS et hors ESS)

Libellé du métier (FAP 225)	Niveau de diplôme	% des employés
Aides à domicile et aides ménagères	CAP, BEP ou autre éq.	41%
	Aucun diplôme, CEP ou BEPC	36%
Aides-soignants (<i>ESS : Aides-soignants et Aides médico-psychologiques</i>)	CAP, BEP ou autre éq.	60%
	Bac, brevet pro. ou éq.	23%
Educateurs spécialisés (<i>ESS : Educateurs spécialisés et Moniteurs-éducateurs et Cadres de l'intervention socio-éducative</i>)	Bac + 2	45%
	Diplôme sup. (bac + 3 ou plus)	26%
Infirmiers	Bac + 2	60%
	Diplôme sup. (bac + 3 ou plus)	36%
Assistantes maternelles (<i>ESS : Puéricultrices</i>)	CAP, BEP ou autre éq.	38%
	Aucun diplôme, CEP ou BEPC	25%
Professionnels de l'action sociale (<i>ESS : Assistant de service social et Conseiller en économie sociale et familiale</i>)	Bac + 2	63%
	Diplôme sup. (bac + 3 ou plus)	26%
Sages-femmes	Bac + 2	53%
	Diplôme sup. (bac + 3 ou plus)	44%
Techniciens médicaux et préparateurs	Bac, brevet pro. ou éq.	46%
	Bac + 2	36%
Chefs cuisiniers	CAP, BEP ou autre éq.	54%
	Bac, brevet pro. ou éq.	25%

Lecture : En nomenclature FAP 225 : au niveau national, les deux niveaux de diplôme les plus représentés chez les Aides à Domicile est « CAP, BEP ou équivalent » ainsi que « aucun diplôme, CEP ou BEPC ».

Source : Dares 2021, Traitement Consortium.

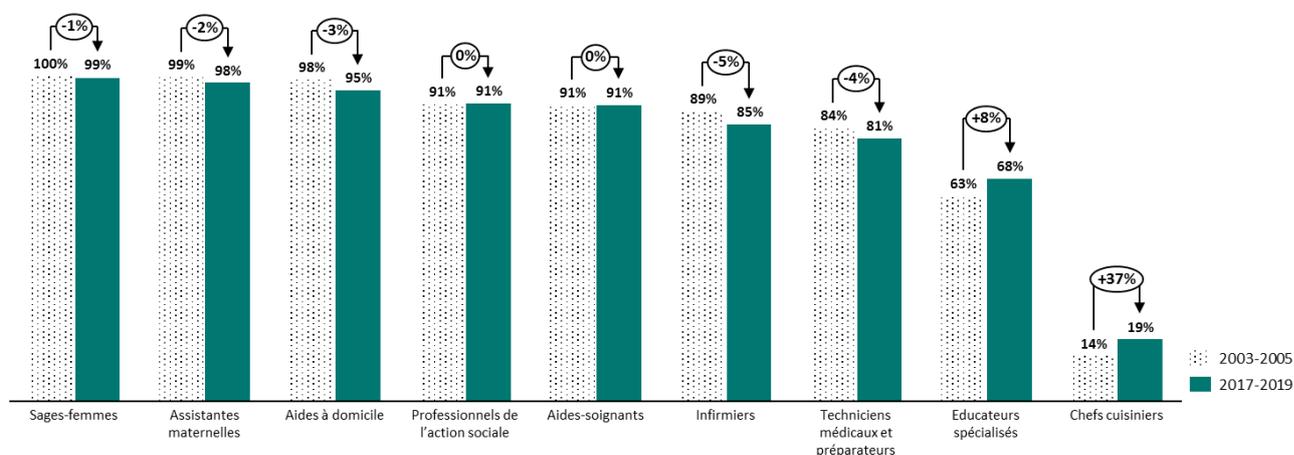
L'ensemble des métiers étudiés connaît une **problématique globale de recrutements, à la fois en termes d'entrées en formation et de prises de poste.**

La **pénurie de candidats** était déjà forte avant le COVID-19, elle s'est aggravée jusqu'à l'absence totale de candidature, et ce **dès l'école** qui ne fait pas le plein de ses promotions.

Sans surprise, la **fidélisation des salariés en poste s'est aussi dégradée** avec des volumes de départs importants ces derniers trimestres, imputables à diverses causes comme le retard de la revalorisation Segur dans le milieu associatif par rapport au secteur public, la perte de sens, la fatigue physique et morale, l'augmentation des obligations et des responsabilités, ou encore le peu de perspectives d'évolution dans leurs parcours professionnels (branches en silo).

4.4. Égalité professionnelle

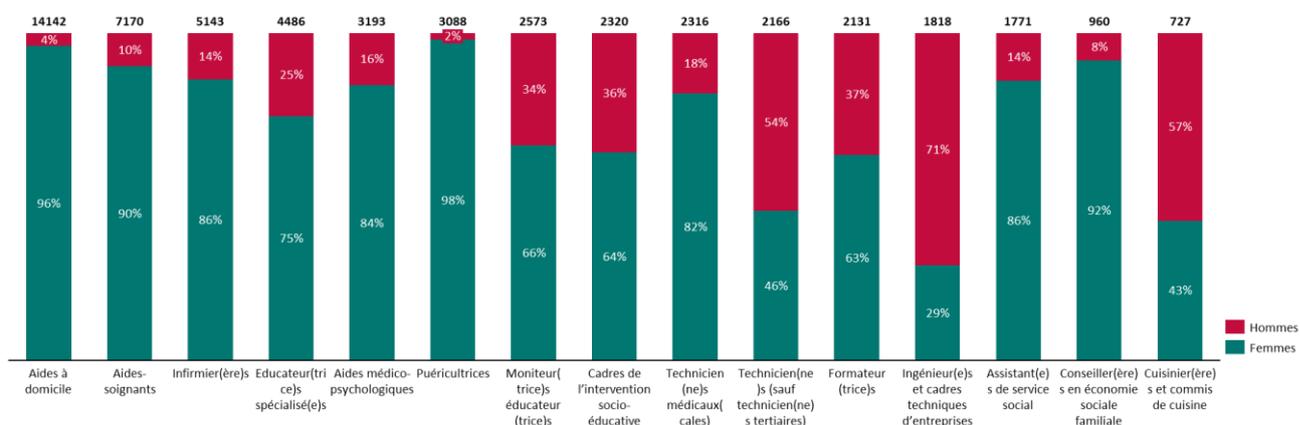
Taux de féminisation (niveau national)



Lecture : En nomenclature FAP 225 : au niveau national, le taux de féminisation du métier de sage-femmes est passé de 100% en 2005 à 99% en 2019, ce qui représente une baisse d'un point.

Source : Dares 2021, Traitement Consortium.

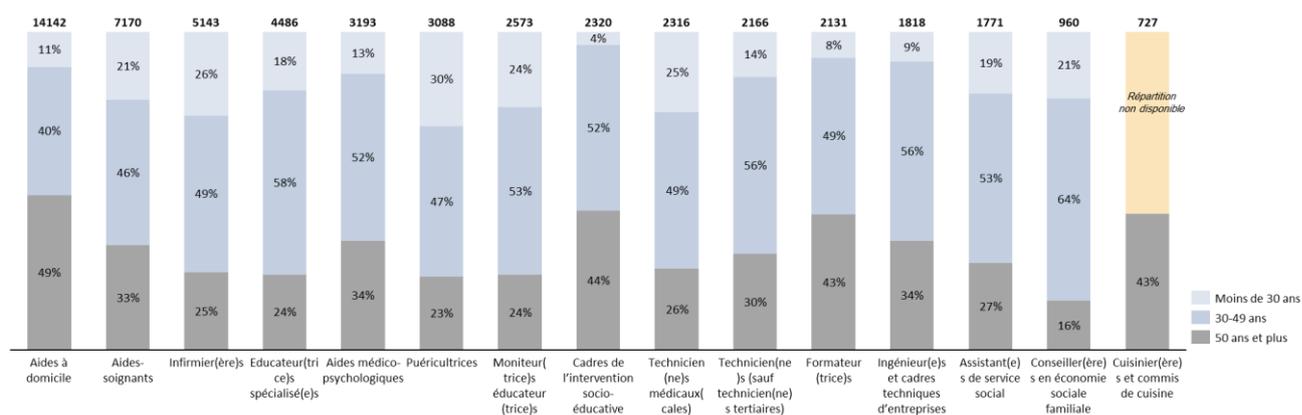
Part des femmes (Nomenclature ORESS – Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur)



Lecture : En nomenclature ORESS : au niveau régional, la main d'œuvre du métier d'aides à domicile est composée de 96% de femmes et de 4% d'hommes en 2019.

Source : ORESS-Insee DSN 2019, Traitement Consortium.

Tranches d'âge (Nomenclature ORESS – Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur)



Lecture : En nomenclature ORESS : au niveau régional, la main d'œuvre du métier d'aides à domicile est composée de 49% d'employés de plus de 50 ans, 40% d'employés ayant entre 30 et 49 ans et 11% de moins de 30 ans.

Source : ORESS-Insee DSN 2019, Traitement Consortium.

Les métiers du Care sont très majoritairement **occupés par des femmes**, même si nous assistons à leur légère masculinisation ces dernières années.

Globalement, les métiers **attirent peu les jeunes** de moins de 30 ans, et la part des 50 ans et plus progresse la plus vite, conduisant à un **vieillessement de l'âge moyen de la main d'œuvre** dans l'ensemble de ces métiers.

4.5. Tendances principales

De manière transversale, 5 tendances fortes semblent être à l'œuvre dans l'évolution de ces métiers :

- 1. L'augmentation des responsabilités et des compétences**, avec un phénomène de transfert de tâches du "haut vers le bas" (du cadre vers l'éducateur, de l'éducateur vers le moniteur ; du médecin vers l'infirmier, de l'infirmier à l'aide-soignant...) dans une logique d'optimisation du système de soin.
- 2. La digitalisation croissante** dans l'exercice de ces métiers, avec l'intégration progressive de tâches de bureautique, de *reporting*, de planification, de messagerie, d'accès à des dossiers ou à des prescriptions.
- 3. Le renforcement du domicile** : les confinements, la crainte de placer ses aînés en établissement à cause de la pandémie de COVID-19, le développement du télétravail, le renchérissement du prix de l'essence, mais aussi la recherche d'autonomie (alimentaire, énergétique) conduisent à augmenter les besoins à domicile (services divers, médicalisation).
- 4. Modification du rapport au travail** : le CDI étant moins attractif que par le passé et les offres d'emploi largement supérieures aux demandes, les salariés sont en capacité de favoriser les contrats courts et précaires, ou de proposer leurs services en tant qu'entrepreneur individuel directement auprès de clients ou des bénéficiaires solvables.
- 5. Des progressions de rémunérations mises à mal** par des budgets contraints par les financeurs publics. Le Ségur de la Santé a provoqué une hémorragie de certains métiers devenus plus intéressants financièrement pour les employés dans le secteur public que dans l'ESS. En 2023,

il convient d'être vigilant à la progression galopante de l'inflation, notamment en lien avec le coût de l'énergie impactant fortement les métiers itinérants.

Du point de vue territorial, ces constats sont pour l'essentiel **renforcés** :

- **Dans les territoires ruraux** : plus faible disponibilité que dans les zones urbaines des écoles de formation à ces métiers, moins de demandes d'emploi dans ces secteurs, recrutements qui passe souvent par un déménagement du candidat donc un choix/changement de vie,
- Et **sur le littoral** : le coût de la vie (logement, alimentation, déplacement) sur la côte rend fragile l'équilibre financier pour le salarié.

La **transition écologique** est un sujet unanimement considéré comme important, mais **encore peu investi en pratique** par les acteurs des secteurs étudiés, bien que le champ des possibles soit important (mobilité douce, produits biosourcés, optimisation des trajets, recyclage) et que certains employeurs prennent déjà des initiatives (véhicules, produits).

CHAPITRE 2 – PROSPECTIVE

1. Méthodologie de la prospective

Parti pris méthodologique

Le diagnostic a permis de mettre au jour un ensemble de tensions concernant les 13 métiers du périmètre de cette étude. L'hypothèse centrale qui structure cette partie prospective est que **si un métier est en tension aujourd'hui et s'il ne présente pas de déséquilibre nouveau en 2030, ses difficultés de recrutement et de fidélisation devraient rester assez comparables à celles rencontrées actuellement.**

A l'heure où la situation géopolitique et énergétique demeure fragile, cette hypothèse est entourée d'incertitudes. Toutefois, elle permet de raisonner sur le temps long (une dizaine d'années) et de faire face aux difficultés structurelles de ces métiers.

Outils et méthode utilisés

Cette seconde phase de prospective s'appuie sur :

- Une analyse documentaire
- Un questionnaire auprès d'acteurs de l'ESS
- Des ateliers prospectifs

Analyse documentaire

Cet exercice de projection vient d'être réalisé au niveau national et régional par France Stratégie et la Dares. Le rapport "Métiers en 2030" (mars 2022) vise en effet à identifier les métiers qui recruteront le plus au cours des dix prochaines années, et parmi eux, ceux qui risquent une pénurie de main d'œuvre. Cette étude fournit également des estimations chiffrées des besoins de recrutement à l'horizon 2030 sur ces métiers, quel que soit le type d'employeurs (ESS et Hors ESS).

Questionnaire

Une enquête en ligne a été réalisée, entre le 30/01/2023 et le 13/02/2023, auprès d'acteurs de l'ESS en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, grâce à une diffusion :

- Par l'UDES auprès de ses adhérents ;
- Par la CRESS auprès de ses adhérents et premier cercle de contacts ;
- Au sein du groupe des anciens du Master 2 RH ESS de l'Université Aix-Marseille.

Elle a permis de recueillir 137 réponses.

Ateliers prospectifs

Enfin, des ateliers prospectifs ont été organisés le 26 janvier 2023 en vue de recueillir des pistes d'amélioration d'ici 2030. Ces ateliers ont porté sur les métiers suivants :

- Aides à domicile
- Aides-soignants
- Auxiliaires de puériculture
- Cuisiniers

La sélection des métiers s'est effectuée selon les critères suivants :

- Le métier d'aide à domicile est à la fois en forte tension (indicateur de tension = 1,5), fortement présent dans l'ESS régionale (9,2 % de l'emploi ESS en Provence-Alpes-Côte d'Azur) et cumule un grand nombre de difficultés ;
- Le métier d'aide-soignant est le 2^{ème} en volume d'emploi ESS régional (6,7 % de l'emploi ESS en Provence-Alpes-Côte d'Azur), et représentatif des métiers de la santé (tension = 0,7) ;
- Le métier d'auxiliaire de puériculture connaît la plus forte tension (1,3) parmi les métiers du social ;
- Le métier de cuisinier est le seul qui apparaît en tension (0,7) dans le secteur du tourisme social et familial en Région.

20 participants, acteurs de l'ESS et/ou experts du monde du travail en Région, ont été réunis et répartis en 4 ateliers :

Atelier Aide à domicile		
Alexandra	D'AGOSTINO	CEREQ
Jean-Marc	DE JESUS	UNA PACA
Lucas	DEJEUX	CGT (Ministère du Travail)
Delphine	FRENOUX	Mairie 4/5 Marseille
Fiona	ICARD	UNA PACA
Oranne	LE COLOMBIER	MUTUALITE FRANCAISE
Jade	PANTIN DE LA GUERE	PSP PACA (Pôle Services à la Personne)
Valérie	RIPPERT	ABCD St Joseph
Atelier Aide-soignants		
Joël	DERRIVES	ANEM - Harmonie Mutuelle
Caroline	FRASCA	ADAPEI
Claire	GRISARD	NEXEM
Marlène	HYVERT	URCE (Union Régionale des Couveuses d'Entreprises de la Région Sud)
Olivier	KISS	Mission Locale Marseille
Atelier Auxiliaire de puériculture		
Cathy	DESOUTTER	OPCO Uniformation
Juliette	MASSON	Crèche (13008)
Isabelle	PUDEPIECE	Syndicat des crèches associatives et des centres sociaux
Atelier (Chef) Cuisinier		
Pierre-André	AUBERT	Le Présage
Céline	FILIPPI	Mission Locale Marseille
Marie	MALFATTI	APEC
Etienne	TIBERGHEN	Cabinet de conseil

Le déroulé fut le suivant :

1. Partage en plénière des constats généraux issus du diagnostic.
2. Travail en atelier sur un métier spécifique avec :
 - Un temps de partage des constats particuliers au métier,
 - Des échanges visant à identifier et formuler des pistes d'amélioration favorisant l'attractivité du métier et la fidélisation des salariés.
3. Une restitution en plénière des principales pistes mises à jour dans chaque atelier.

2. Introduction - Éléments prospectifs régionaux

L'étude "Métiers 2030 : quelles perspectives de recrutement en région ?" publiée en janvier 2023 par France Stratégie et la Dares confirme le panorama des dynamiques et des difficultés probables de recrutement dans la décennie à venir en région.

L'attractivité résidentielle des seniors retraités en Provence-Alpes-Côte d'Azur renforce les besoins de santé et d'aide à la personne, déjà structurellement orientés à la hausse par le vieillissement de la population. À l'horizon de 2030, les métiers du Care seraient parmi les plus créateurs d'emplois en Provence-Alpes-Côte d'Azur, et dans une dynamique régionale plus forte qu'en moyenne nationale.

En effet, entre 2019 et 2030, les créations nettes d'emploi seraient de :

- 23 % pour les aides à domicile, contre 18 % en moyenne nationale ;
- 19 % pour les infirmiers/sages-femmes, contre 18 % en moyenne nationale ;
- 16 % pour les aides-soignants, contre 15 % en moyenne nationale.

Si l'on ajoute les départs en retraite prévus d'ici 2030, les besoins de recrutement sur les métiers du Care sont majeurs.

	Besoins de recrutement d'ici 2030		Volume estimé de jeunes débutants (sortant de formation initiale)	Déséquilibre (volume de postes restant à couvrir d'ici 2030)	Déséquilibre par type d'employeur (d'après structure de l'emploi en 2019)		
	En part des postes existants en 2019	En volume de postes à pourvoir					
Aides à domicile	61%	28 000	6 000	22 000	51%	11 220	ESS
					38%	8 360	Privé hors ESS
					11%	2 420	Public
Aides-soignants	40%	22 000	13 000	9 000	20%	1 800	ESS
					37%	3 330	Privé hors ESS
					43%	3 870	Public
Infirmiers / Sages-femmes	43%	24 000	18 000	6 000	16%	960	ESS
					29%	1 740	Privé hors ESS
					55%	3 300	Public

Sources : Etude « *Les métiers en 2030 – Quelles perspectives de recrutement en région ?* » France Stratégie/Dares janvier 2023 ; Insee-DSN 2019 – Traitement : Consortium.

Lecture : Les besoins de recrutement d'ici 2030 dans le métier d'aides à domicile s'élèvent à 28 000 postes, soit 61 % des postes d'aides à domicile existants en région en 2019. 6 000 jeunes devraient sortir de formation d'ici 2030, ce qui conduit à un déséquilibre de 22 000 postes à couvrir, dont 51 %, soit 11 220 postes relevant d'employeurs de l'ESS.

Pour ces métiers du Care, les difficultés risquent donc de s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre.

En particulier pour le métier d'aide à domicile, les besoins de recrutement des employeurs de l'ESS non couverts par les jeunes sortis de formation sont colossaux avec 11 000 postes.

Il convient enfin d'apporter quelques précautions d'usage concernant ces projections France Stratégie / Dares.

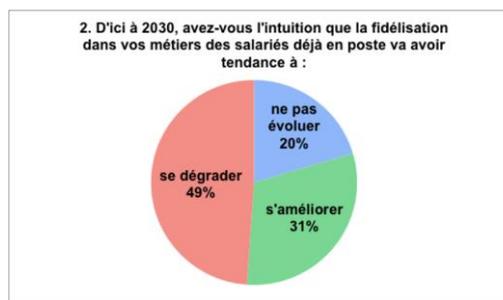
- Comme toute démarche de prospective, l'exercice présente ce qu'il se passerait dans le futur si les tendances récentes se prolongeaient. Il est par nature entouré d'incertitudes macroéconomiques, qu'a déjà manifesté la survenue de la pandémie de COVID-19, puis de la guerre en Ukraine.
- Les parts régionales d'emploi et de jeunes débutants comme les mobilités géographiques pourraient être différentes de celles anticipées dans cet exercice si l'attractivité relative des territoires était modifiée par l'émergence de pôles d'activité et d'excellence – sur le modèle d'Airbus en Occitanie –, par des investissements en infrastructures et en centres de formation, ou par des changements des préférences des ménages sur leur localisation géographique (en lien par exemple avec les impacts du changement climatique).
- D'une manière générale, les déséquilibres identifiés entre les postes à pourvoir et les jeunes candidats à ces postes doivent être interprétés avec précaution. D'une part, de forts besoins de recrutement dans un métier pourraient le rendre plus attractif pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. D'autre part, ces besoins seront également comblés par des professionnels qui changent de métier ou par des chômeurs, des inactifs ou des immigrants, dont les flux ne sont pas pris en compte dans cet exercice de prospective.

La formation ne saurait résoudre à elle seule toutes les difficultés d'attractivité des métiers, qui appellent aussi à des actions de la part des employeurs, des réseaux d'accompagnement et des partenaires publics et privés.

Inquiétude chez les acteurs de l'économie sociale et solidaire en Provence-Alpes-Côte d'Azur

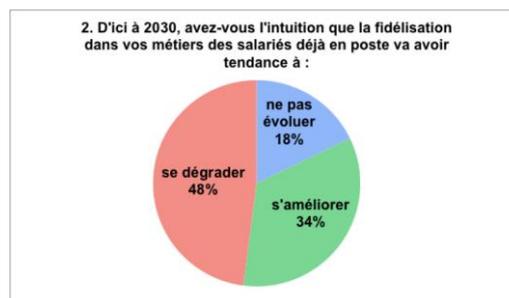
Un sondage réalisé auprès d'acteurs de l'économie sociale et solidaire, en particulier des employeurs, en Provence-Alpes-Côte d'Azur montre une inquiétude forte quant à l'attractivité de leurs métiers et encore plus forte concernant la fidélisation de leurs salariés.

En effet, sur les 137 répondants tous secteurs d'activité et tous types d'acteurs ESS confondus, plus du **tiers** considère que l'attractivité de leurs métiers va se dégrader d'ici 2030, et quasiment **la moitié** que la fidélisation des salariés va également se détériorer dans les prochaines années.



Source : Enquête en ligne réalisée en février 2023, Traitement Consortium - Champ : 137 employeurs ESS en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Concernant spécifiquement **l'action sociale et la santé**, l'état d'esprit des employeurs de l'ESS de ces secteurs est proche, avec un peu plus de pessimisme sur l'attractivité de leurs métiers et un peu plus d'optimisme sur la fidélisation des salariés dans leurs branches.



Source : Enquête en ligne réalisée en février 2023, Traitement Consortium - Champ : 73 employeurs ESS de l'action sociale et de la santé en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

3. Restitutions des ateliers prospectifs

Ci-dessous est restituée l'intégralité des pistes d'amélioration évoquées dans chacun des 4 ateliers prospectifs du 26 janvier.

3.1. Aides à domicile

Conditions de travail et d'emploi

- La concurrence conventionnelle nuit au métier d'aides à domicile dans l'ESS : 5 conventions collectives encadrent le métier au niveau national, dont une, moins favorable, spécifique au secteur associatif. Il conviendrait que les partenaires sociaux de l'ESS s'alignent sur les meilleures pratiques du privé lucratif. Les partenaires sociaux pourraient s'inspirer de la convention collective Déchets (une activité également largement dépendante de financements public) car elle inclut de nombreux avantages.
- L'amélioration des conditions de travail doit passer par l'innovation managériale :
 - En favorisant le collectif de travail,
 - À travers des modèles managériaux de type Buurtzorg.
- La prévention des risques de dégradation de la santé physique et mentale doit être accrue, notamment afin de limiter l'impact d'une charge émotionnelle importante.
- La mise à disposition de véhicules pourrait renforcer l'attractivité du métier.

- Une réflexion autour du temps de travail doit être menée, en particulier concernant le temps partiel subi, ainsi que le paiement du temps de trajet domicile-travail et des inter-vacations.
- Pour favoriser l'équilibre vie personnelle et professionnelle :
 - Des synergies avec d'autres structures de l'ESS, notamment les crèches, pourraient contribuer à attirer des aides à domicile ;
 - Une diversification des activités des structures d'aides à domicile dirigée vers la petite enfance pourrait contribuer à diversifier le modèle économique tout en offrant des solutions de gardes d'enfants pour les aides à domicile.
- Une réflexion sur le modèle économique, en envisageant par exemple la diversification des sources de revenus, pourrait contribuer à améliorer les conditions de rémunération et une meilleure prise en charge des indemnités kilométriques.
- Une démarche de masculinisation massive du métier concourrait à élargir le périmètre de recrutement.
- Un travail de sensibilisation auprès des bénéficiaires doit être mené pour enrayer les épisodes ponctuels de racisme envers les aides à domicile.
- Des espaces de parole pour ceux qui sont exposés à la souffrance d'autrui : c'est une piste de prévention des risques psychosociaux RPS (prévention secondaire).
- Prévention des Troubles Musculosquelettiques pour ceux qui sont amenés à manipuler des patients alités.

Gestion des compétences

- L'avenant 43 pose la question de l'évaluation des compétences, un sujet sur lequel les partenaires sociaux de l'ESS pourraient se positionner.
- Le glissement des tâches et le transfert de responsabilités sont sources de tensions majeures – les compétences des aides à domicile doivent être mieux formalisées et valorisées.
- Le secteur de l'aide à domicile pourrait être perçu comme un levier d'ascension sociale si les formations étaient généralisées et qualitatives.

Parcours professionnel

- La mobilité professionnelle horizontale et verticale doit être renforcée afin de répondre à la problématique d'absence de perspectives d'évolution.
- Il faut recruter plus de stagiaires, intervenir en lycée et laisser parler celles et ceux qui exercent le métier.
- En termes d'évolution de carrières, il faut envisager des passerelles et des accompagnements, par exemple vers le métier d'aides-soignants.
- La fonction de tuteur ou référent pourrait être créée pour valoriser le métier et mieux former les nouvelles recrues.

Transition écologique

- Il faudrait envisager de s'inspirer des bonnes pratiques existantes, par exemple les démarches de RSE initiées par certaines structures : achats responsables, vente de produits bio ou raisonnés en vrac au prix des produits dits conventionnels.
- Des partenariats avec des garages solidaires ou des fondations pourraient être envisagés pour bénéficier de leur flotte de véhicules, à mettre à disposition auprès des aides à domicile.
- En termes de mobilité dans les zones urbaines, il faut s'interroger sur l'opportunité d'utiliser un vélo électrique en ville ou a minima rembourser le titre de transport mensuel à hauteur du maximum autorisé par l'URSSAF (75%).

Digitalisation

- L'enjeu lié à la digitalisation du métier d'aide à domicile n'a pas fait l'objet de pistes d'amélioration par les participants à l'atelier prospectif.
- L'économie de la mise en relation (type Airbnb, Blablacar, Meetic) devrait peut-être permettre d'innover en mettant en contact des aides à domicile et des bénéficiaires.

3.2. Auxiliaires de puériculture

Conditions de travail et d'emploi

- Les avantages des conventions collectives pourraient être mieux mis en avant. La question est également posée de l'alignement des congés des auxiliaires de puériculture sur ceux des enseignants de maternelles (malgré les 8 jours supplémentaires).
- L'acquisition du français pour les personnes immigrées est un sujet à traiter.
- Une réflexion sur le recrutement en direction de personnes en situation de handicap, mais où la relation est possible, est également à mener.
- L'amélioration du modèle de financement est une question cruciale : la crèche est-elle un vrai service public, avec un accueil de qualité ?
- Des améliorations semblent également possibles en termes d'aménagement des temps de travail, notamment par une meilleure gestion des plannings.
- Une meilleure interaction avec les parents pourrait être développée en améliorant la participation des parents aux activités.
- Le renforcement du dialogue social, via le rôle du CSE obligatoire à partir de 8 salariés (et non 11), est aussi une piste.
- Mieux communiquer sur les vertus du métier : emploi non délocalisable, cuisine de qualité pour les bébés, rôle de sensibilisation des enfants à différents sujets de société, participer à la réduction des inégalités, l'intérêt du travail d'équipe.
- Prévention des Troubles Musculosquelettiques.

Gestion des compétences

- La compétence de dialogue avec les parents pourrait être développée en améliorant la formation des personnels à la gestion des problématiques familiales qui se complexifient.
- L'attractivité du métier d'auxiliaire de puériculture pourrait être renforcé sur toute la chaîne qui conduit à un recrutement puis à la fidélisation des salariés :
 - Dès l'orientation : améliorer la représentation de ces métiers dès la fin du collège en donnant envie et en faisant en sorte que les enseignants aient les bonnes informations.
 - Pour faciliter l'entrée en formation, par une augmentation des places en CFA, le développement des partenariats entre CFA/CERFAH (CFA régional dédié aux métiers du soin) et employeurs, la valorisation des Préparations Opérationnelles à l'Emploi (individuelles et collective) qui permettent de financer les formations des demandeurs d'emploi.
 - En sein des formations, développer les apprentissages en situation de travail, par du temps financé dédié, paraît opportun.
 - En valorisation mieux les offres d'emploi.
 - Dans les parcours en emploi, la piste des GEIQ Petite enfance est également à creuser.
- Le nombre de places en formation d'auxiliaire de puériculture est réglementé et géré par les régions, ce qui peut conduire à un manque de places.

- Indirectement, alléger la charge mentale des directrices de crèches sur les aspects administratifs (par une meilleure implication de la gouvernance par ex) leurs permettrait d'avoir plus de temps pour la gestion des auxiliaires de puériculture.

Parcours professionnel

- Favoriser une approche globale du parcours, AEPE (Accompagnement Educatif Petite Enfance, anciennement CAP Petite enfance) => Auxiliaire de puériculture => Educateur de Jeunes Enfants, qui nécessite une capacité à l'écrit de plus en plus grande.
- Prendre soin des professionnels qui vieillissent, en fin de carrière, à la fois en aménageant des temps pour qu'ils puissent souffler, bénéficier de soins (type ostéopathe) et en leur confiant des missions de tutorat des personnels entrants.
- Renforcer les temps d'analyse de pratiques, y compris pour la direction.
- Décloisonner les crèches et les centres sociaux, comme cela se fait dans d'autres régions.
- Développer l'accompagnement par un extérieur (une personne d'un organisme de formation) ou un tuteur sur site qui serait valorisé financièrement par l'employeur.

Transition écologique

- Favoriser la mise en place de labels environnementaux comme Ecolo Crèche (Label Vie, management environnemental qui s'apparente à une démarche RSE/RSO).
- Réduire l'utilisation du papier (une feuille par jour par enfant).
- Travailler avec des prestataires qui récupèrent les déchets (couches, déchets alimentaires, jouets abîmés).
- Aborder la transition écologique sous l'angle de la santé, notamment sur la question des perturbateurs endocriniens.
- Sur les questions de rénovation énergétique, cibler les propriétaires des bâtiments qui hébergent des crèches (en général les mairies).
- Intégrer les dimensions transition écologique au sein des services de Protection Maternelle et Infantile (PMI), service départemental chargé d'assurer la protection sanitaire de la mère et de l'enfant.

Digitalisation

- Développer des outils numériques facile d'utilisation (l'écrit peut être difficile pour les AEPE), détaillé, contrôlé permettrait des comptes-rendus plus simples, d'envoyer plus facilement des documents aux parents.
- S'appuyer sur l'appétence des jeunes pour l'utilisation des smartphones, et les demandes des parents pour un meilleur suivi des activités.

3.3. Aides-soignants

Conditions de travail et d'emploi

- Envisager de modifier le titre du métier qui n'est pas valorisant.
- Introduire de la souplesse dans la gestion des plannings, notamment à l'occasion du dialogue social.
- Développer les services civiques dans les établissements pour apporter une vision neuve.
- L'entrée dans le métier ou l'évolution de carrière doit pouvoir s'accompagner de VAE en continu.

- Plutôt que “métier à vocation”, parler de métier qui a du sens, pour ne pas fermer la porte à d’autres profils.
- Rendre fier d’exercer ce métier, en faisant bien et mieux connaître ce métier d’avenir.
- Des espaces de parole pour ceux qui sont exposés à la souffrance d’autrui : piste de prévention des RPS (prévention secondaire).
- Prévention des Troubles Musculosquelettiques.

Gestion des compétences

- Renforcer les dimensions pratiques des formations, notamment en immersion.
- Envisager des roulements dans les fonctions, par exemple pouvoir passer d’une unité spécialisée à un secteur généraliste.
- Donner du sens et des perspectives.
- Penser en termes de blocs de compétences.
- S’inspirer du modèle Buurtzorg qui repose sur la mise en place d’équipes autonomes, intervenant sur une zone géographique délimitée, proche de leur domicile, en charge de planifier les interventions, organiser les congés, les recrutements.

Parcours professionnels

- Permettre l’expression et valoriser l’expertise d’usage des aides-soignants dans une logique de marque employeur.
- Favoriser les passerelles entre associations, à l’échelle d’un territoire ou de la filière médico-sociale, sanitaire, service de soins infirmiers à domicile (SSIAD), hospitalisation à domicile (HAD).
- Renforcer les possibilités de faire carrière en tant qu’aide-soignant

Transition écologique

Afficher la volonté des employeurs de développer la transition écologique comme facteur d’attractivité du métier, en faire un élément de la marque employeur.

Digitalisation

- La digitalisation doit être corrélée à la formation afin de mieux préparer à l’utilisation des applications métier et progiciels, avec la nécessité de donner du sens à ces outils qui doivent faciliter les tâches et amplifier le travail relationnel.
- Les débutants mais aussi les séniors doivent être ciblés.

3.4. Cuisiniers

Conditions de travail et d'emploi

- Souplesse dans les formes d’emploi et dans les horaires : commencer à penser avec l’entrepreneuriat au lieu de se battre contre, créer une coopérative d’activité et d’emploi (CAE) spécialisée dans le métier de la restauration, ajouter les formes alternatives d’emploi dans les possibilités de recrutement : augmenter la flexibilité du travail et de l’employeur.
- Conditions d’accès et d’hébergement rajoutent des dépenses pas toujours compensées par l’employeur (pour les lieux excentrés).
- Le problème des coupures : ne pas faire de coupure et travailler avec des brigades du matin / du soir.

- Faire en sorte que les cuisiniers prennent leurs récupérations (exemple : BRAS dans l'Aubrac fait pointer les cuisiniers).
- Augmenter la flexibilité des horaires des repas des clients.
- Certains restaurants ont changé de paradigme : modifier leurs horaires pour fidéliser leurs personnels et non pas leurs clients – proposer des week-ends sans travailler est un réel atout d'attractivité.
- Obtenir une fiscalité différente pour les établissements de l'ESS et mieux payer les cuisiniers.
- Reconnaissance du travail.
- Dans les quartiers, il y a un déficit de l'image de l'ESS (ESS = association = détournement de fond = politique ou ne pas gagner de l'argent).
- Stopper la monotonie et améliorer le contenu du métier : innover dans les menus des centres de TSF et la formule proposée.
- La gouvernance est un des gros enjeux dans l'ESS : le cuisinier n'est pas le patron. Associer le cuisinier à la gouvernance en partageant les données financières, les objectifs stratégiques, les décisions. Avoir l'impression de participer à la marche en avant de l'entreprise.
- Féminiser le métier.

Gestion des compétences

- Penser un centre de formation innovant intégrant toutes les facettes du métiers (la plateforme pour les métiers du numériques) : innovantes, différenciantes, pas forcément reconnues mais en lien avec les vrais besoins du moment et agiles.
- Créer des sorties et des synergies avec l'école : l'école primaire + lycée + collège.
- Mettre en place des plateformes de mise en relation ESS spécialisée cuisine ou pas pour attirer des jeunes sous format de missions.
- Les OPCO ont des moyens (AKTO) et proposent un panel de formations très réduit (formations pour prises de poste). Personne ne se fait former.
- Uniformation est l'OPCO des villages de vacances. Entamer un dialogue avec les OPCO et revoir le panel d'offres de formation (OF/ OPCO / Métier).
- Proposer des formations en proximité dans les arrières pays ou des formations à distance pour former des gens du pays.
- Créer un centre de formation qui va à l'encontre de tous les codes très stricts des écoles de cuisiniers.
- Financer par les grands restaurants/entreprises des centres de formation qui aborde toutes les facettes du métier sous un angle innovant (la plateforme pour les métiers du numériques) : innovantes, différenciantes, pas forcément reconnues mais en lien avec les vrais besoins du moment et agiles.
- Aller chercher vers le côté de l'alternance.
- Ajouter dans les formations la compétence de pouvoir organiser des ateliers de cuisine pour promouvoir le métier de cuisine.
- Susciter des vocations :
 - Campagne de pub (type armée de terre).
 - Remettre la cuisine au programme de l'école primaire + lycée + collège.
 - Que la société reconnaisse l'importance du bien se nourrir et bien nourrir l'autre.

Parcours professionnel

- Commencer à penser avec l'entrepreneuriat au lieu de se battre contre.
- Créer une CAE spécialisée dans le métier de la restauration.
- Mobilité intersectorielle : les slasheurs.

- Mettre les acteurs de formes alternatives d'emploi dans le secteur de la restauration autour de la table.
- Attirer des vieux cuisiniers dans le secteur du TSF : la cuisine en village club est moins fatigant.

Transition écologique

- Avoir un carré avec des herbes aromatiques.
- Favoriser l'agriculture urbaine et le lien avec la cuisine.
- Ajouter dans les formations : ramener de l'imaginaire au lieu d'enseigner la transition écologique uniquement comme une contrainte, comment je prends du plaisir à le faire.
- Amener des modules de RSE dans les formations de cuisiniers : notamment un module d'achats responsables.

Digitalisation

- Mettre en place des plateformes de travail temporaires en ligne pour attirer des jeunes.
- Communiquer sur les réseaux sociaux : demander à des cuisiniers de faire des stories Instagram, TikTok.
- Créer des formations gratuites, des MOOC.
- Qu'en est-il des robots ? Peut-on déléguer certaines tâches ?
- Favoriser l'économie de la mise en relation (Plateformes type Xtras, GIE).

4. Synthèse des pistes d'amélioration d'ici 2030

En conclusion de cette phase d'analyse prospective, les pistes d'amélioration sont présentées ici par sujet. Ces sujets sont enfin présentés schématiquement sous forme de cartographie.

Conventions collectives

- Aligner les conventions collectives dans l'ESS sur les meilleures pratiques des conventions collectives dans le privé lucratif.
- Mettre en avant des avantages des conventions collectives dans l'ESS.
- Harmoniser les conventions collectives dans le Care par le haut.

Pratiques managériales

- Renforcer l'autonomie des équipes (planification, organisation, recrutement, modèle type Buurtzorg).
- Renforcer la prévention des risques professionnels, notamment de dégradation de la santé physique et mentale (en particulier prévention des Troubles Musculosquelettique et des Risques Psycho-Sociaux).

Dialogue social

Renforcer les espaces de discussion et/ou de dialogue social (suivant la taille de l'employeur).

Gouvernance

Renforcer la participation des salariés à la gouvernance.

Coûts pour les personnels

- Mettre des véhicules à disposition, mettre en place des partenariats pour flotte de véhicule.

- Compter le temps de trajet entre deux domiciles (en cas d'aide à domicile) comme temps de travail effectif : c'est la loi et elle n'est pas souvent respectée.
- Trouver des solutions permettant de diminuer le coût du logement, ou de l'alimentation.

Synergies entre entreprises de l'ESS

- Mutualiser des moyens, développer la piste des GEIQ pour favoriser les parcours professionnels.
- Décloisonner les branches (enfance, social, sanitaire...).

Synergies entre différentes formes de travail et d'entrepreneuriat

Articuler CAE (forme d'entrepreneuriat salarié), micro-entrepreneurs, plateforme de travail temporaire, GEIQ.

Modèles économiques

- Diversifier les activités économiques.
- Renforcer le lobbying auprès de pouvoirs publics pour améliorer le modèle de financement.

Périmètre de recrutement

Ouvrir davantage aux hommes (métiers du social et sanitaire), aux femmes (métier de cuisinier), aux personnes en situation de handicap, aux personnes migrantes dans une démarche de lutte contre les clichés, les discriminations, les freins à l'embauche (notamment la maîtrise du français).

Compétences

- Se positionner sur la question de l'évaluation des compétences posée par l'avenant 43.
- Mieux anticiper et gérer le glissement des tâches et les transferts de responsabilités entre métiers du Care.

Promotion

- Communiquer efficacement sur ces métiers qui ont du sens, qui peuvent être des leviers d'ascension sociale, rendre fier de les exercer, mieux valoriser les offres d'emploi, développer la marque employeur (qualité, innovation).
- Améliorer la connaissance de ces métiers (témoignages, réseaux sociaux, journées portes ouvertes), dès l'école.
- Améliorer l'orientation, dès le collège.
- Envisager de modifier les intitulés des métiers pour les rendre plus attractifs.

Tutorat

Renforcer les dispositifs de tutorat / référent pour accompagner les parcours, mieux prendre soin des professionnels, analyser les pratiques.

Formation

- Analyser les problématiques de places disponibles en formation.
- Développer les partenariats entre les employeurs et les dispositifs publics.
- Faciliter les VAE en continu et l'apprentissage.
- Renforcer le dialogue inter-OPCO.

Transition écologique

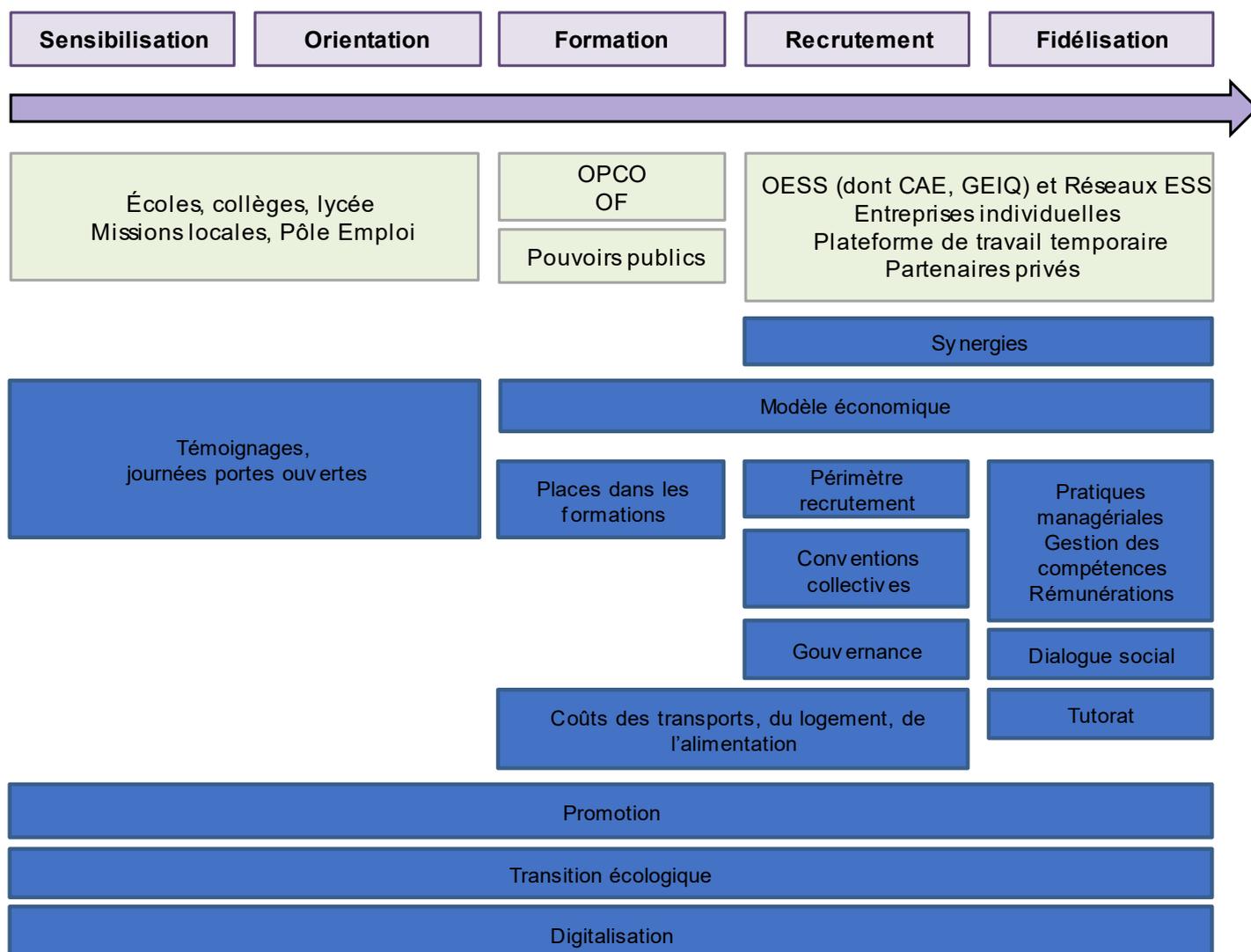
- Favoriser la diffusion de labels (comme Ecolo crèches/Label Vie), démarches RSE, renforçant la marque employeur.

- Favoriser les achats responsables.
- Réduire les consommations (papier, énergie), favoriser la rénovation avec les propriétaires des bâtiments.
- Favoriser la production (agriculture urbaine, énergies renouvelables).
- Intégrer les dimensions transition écologique au sein des services de Protection Maternelle et Infantile (PMI).

Digitalisation

- Développer des outils numériques adaptés (facilité d'utilisation, meilleur transfert d'information vers les proches, pour le suivi d'activité).
- Intégrer cette dimension dans les formations (initiales et continues).
- Développer l'utilisation des réseaux sociaux pour toucher les jeunes.
- Réfléchir à la place de l'intelligence artificielle et de la robotique dans ces métiers.
- Explorer toutes les possibilités apportées par l'économie de la mise en relation appliquées à ces secteurs d'activité (par exemple : pour les aides à domicile).

Cartographie des sujets et des acteurs concernés



CHAPITRE 3 – STRATÉGIE RÉGIONALE

Cette partie constitue la 3^{ème} et dernière phase du contrat d'étude prospective et capitalise sur l'ensemble des informations récoltées en une proposition de la stratégie régionale favorable à l'attractivité et à la fidélisation des salariés exerçant des métiers en tension du Care et du Tourisme Social et Familial au sein d'entreprises de l'économie sociale et solidaire en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

1. Méthodologie de la stratégie régionale

Cette partie est le fruit de l'ensemble des informations récoltées par :

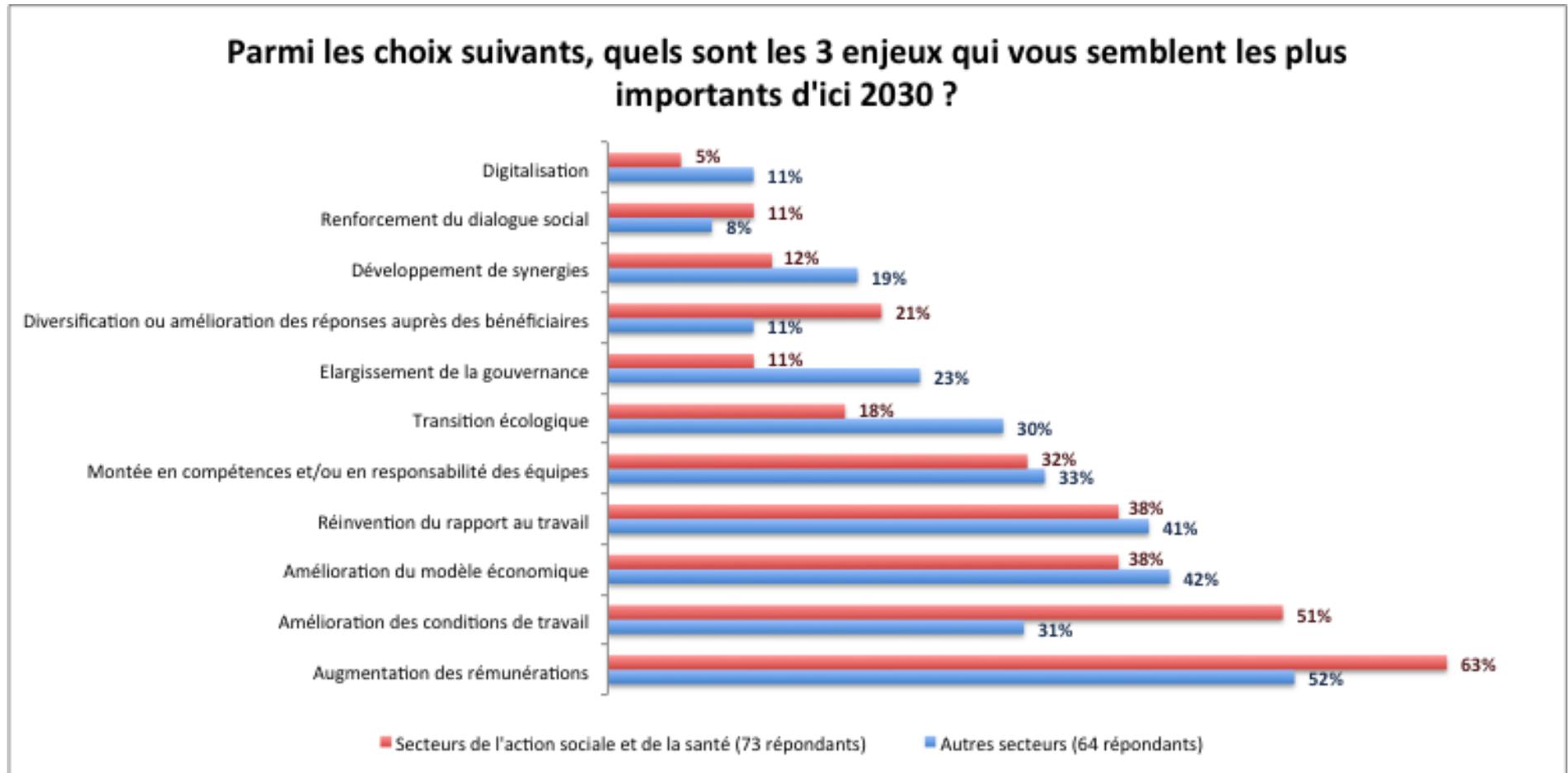
- Des échanges réguliers avec les équipes de l'UDES ;
- L'exploitation de l'enquête en ligne réalisée en janvier 2023 auprès de près de 2 000 acteurs de l'ESS en région, dont 137 y répondent ;
- Diverses recherches de ressources et d'initiatives exemplaires ;
- L'ensemble des éléments collectés lors des phases de diagnostic et de prospective auprès des acteurs de l'ESS et/ou experts du monde du travail en région.

2. Les avis des acteurs de l'ESS en Provence-Alpes-Côte d'Azur : enquête

D'après l'enquête en ligne réalisée en janvier 2023 auprès de 2 000 acteurs de l'ESS en Provence-Alpes-Côte d'Azur, dont 137 ont répondu, **le premier enjeu concernant l'attractivité et la fidélisation des salariés à l'horizon 2030** est celui de **l'augmentation des rémunérations**. Cet enjeu apparaît plus fortement chez les acteurs relevant des secteurs de l'action sociale et de la santé (63 % d'entre eux le citent) que pour le reste du panel (52 %) (graphique page suivante « Parmi les choix suivants, quels sont les 3 enjeux qui vous semblent les plus importants d'ici 2030 ? »).

Viennent ensuite, les enjeux d'**amélioration des conditions de travail**, d'**amélioration du modèle économique** et de la **réinvention du rapport au travail**. C'est pour le premier enjeu que l'écart est le plus fort entre acteurs de l'action sociale et de la santé (51 % d'entre eux le citent) et acteurs d'autres secteurs d'activité (31 %), marquant une nouvelle fois la spécificité des métiers du Care.

La montée en compétences et/ou en responsabilité des équipes ressort également assez nettement, avec environ un tiers des acteurs de l'ESS qui le mettent en avant comme thématique importante dans les prochaines années.



Source : Enquête en ligne réalisée auprès de 137 acteurs de l'ESS en région Provence-Alpes-Côte d'Azur – janvier 2023, Traitement Consortium.

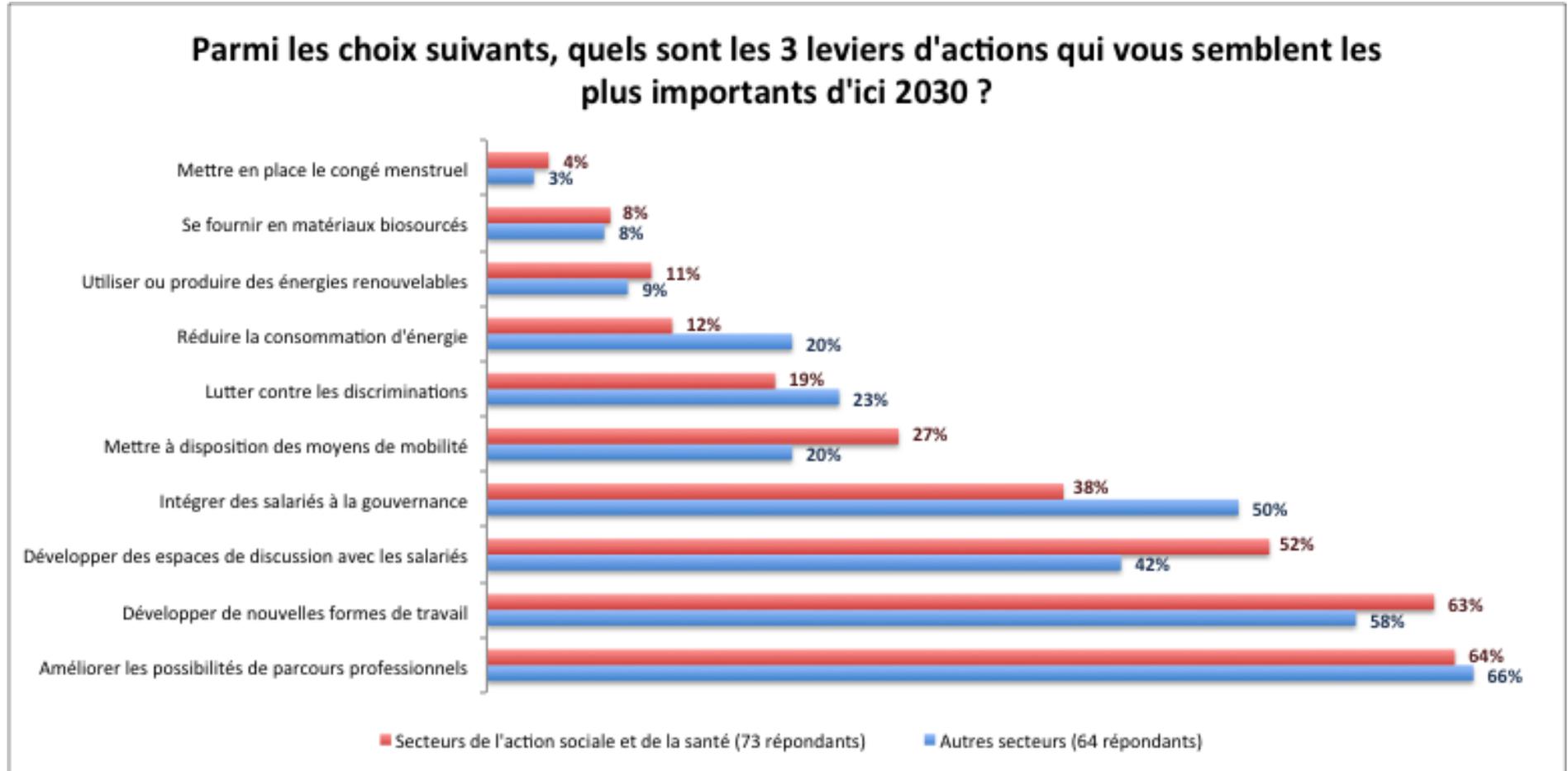
Lecture : 63 % des répondants à l'enquête en ligne sont des acteurs de l'action sociale et de la santé ayant, soit 73 répondants – ils considèrent que l'augmentation des rémunérations est un enjeu important pour favoriser l'attractivité et la fidélisation des salariés à l'horizon 2030.

En termes de leviers d'action favorables à l'attractivité et à la fidélisation des salariés d'ici 2030, deux pistes sont plus fortement représentées chez une majorité de répondants, quels que soient leurs secteurs d'activité :

1. **Améliorer les possibilités de parcours professionnels** (autour de 65 % des réponses).
2. **Développer de nouvelles formes de travail** (autour 60 % des réponses) (graphique page suivante « Parmi les choix suivants, quels sont les trois leviers d'action qui vous semblent les plus importants d'ici 2030 ? »).

Deux autres leviers se détachent ensuite parmi les actions à privilégier dans les prochaines années, aux yeux des acteurs de l'ESS ayant répondu à l'enquête :

1. **Développer des espaces de discussion avec les salariés**. Ce 3^{ème} levier d'action apparaît plus important aux acteurs de l'action sociale et de la santé (52 % des répondants le citent) que pour le reste du panel (42 %).
2. **Intégrer les salariés à la gouvernance**. Ce 4^{ème} levier d'action mis en avant par l'ensemble des répondants, est un peu moins important pour les acteurs de l'action sociale et de la santé (38 %) que pour les acteurs que pour le reste du panel (50 %).



Source : Enquête en ligne réalisée auprès de 137 acteurs de l'ESS en région Provence-Alpes-Côte d'Azur – janvier 2023, Traitement Consortium.

Lecture : 63 % des répondants à l'enquête en ligne sont des acteurs de l'action sociale et de la santé ayant, soit 73 répondants – ils considèrent qu'améliorer les possibilités de parcours professionnels est un levier d'action important pour favoriser l'attractivité et la fidélisation des salariés à l'horizon 2030.

3. Stratégie régionale : 3 axes stratégiques, 12 fiches-actions

Au terme de cette étude prospective menée entre septembre 2022 et mars 2023, qui a mobilisé près de 200 acteurs et partenaires de l'ESS en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, et au regard des difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés en poste, accentuées depuis la crise de COVID-19, un ensemble de leviers d'action se dégage à court et moyen termes.

En synthèse, ces pistes d'action s'organisent autour de 3 orientations stratégiques contribuant à rendre les métiers de l'ESS, en particulier ceux relevant du Care, plus attractifs à l'horizon 2030 :

AXE 1 – Sens et identité de l'employeur dans l'ESS

L'employeur et sa façon d'agir

Que cela soit en termes de pratiques de management, de dialogue social, de transition écologique ou de digitalisation, les employeurs de l'ESS doivent être accompagnés au changement en vue de favoriser la mise en œuvre et la valorisation de leurs impacts sociaux et environnementaux qui contribuent à donner du sens au travail et à accentuer une identité différenciante et attractive.

AXE 2 – Inclusion et développement des compétences

Les parcours professionnels et la formation

De la sensibilisation aux métiers de l'ESS à l'évolution professionnelle en poste, en passant par l'orientation et l'inclusion dans l'emploi, l'élargissement du périmètre de recrutement et le renforcement des dispositifs et modalités de formation apparaissent favorables aux parcours professionnels et au développement des compétences améliorant la fidélisation des salariés.

AXE 3 – Synergie des acteurs engagés

Les coopérations territoriales

Les forts enjeux, actuels et à venir, autour du domicile, du besoin d'articuler différentes formes de travail ou de réduire les frais liés à l'exercice des métiers conduisent à soutenir le développement de nouvelles synergies entre acteurs publics et privés engagés pour des territoires plus résilients et solidaires.

Dans les pages suivantes, les 12 leviers d'action identifiés sont :

- Synthétisés dans une **grille avec niveau de priorisation**
- Positionnés sur un **graphe attractivité/fidélisation**
- Détaillés sous forme de **fiches action**

Grille avec niveau de priorisation des axes stratégiques et leviers d'action

Axe	1. Sens et identité de l'employeur dans l'ESS	Prio- ri- sation	2. Inclusion et développement des compétences	Prio- ri- sation	3. Synergie des acteurs engagés	Prio- ri- sation
Leviers d'action	1.1 Promotion des plus-values employeur sur les territoires	6	2.1 Renforcement des liens entre acteurs ESS et publics en orientation	5	3.1 Articulation des formes de travail et d'entreprises	1
	1.2 Amélioration des pratiques managériales	4	2.2 Rendre le recrutement en formation et en emploi plus inclusif	3	3.2 Partenariats et mutualisation de charges	1
	1.3 Développement du dialogue social et de la gouvernance partagée	5	2.3 Promotion de l'alternance	4	3.3 Développement des passerelles entre insertion et emploi	2
	1.4 Accompagnement des transformations écologiques et numériques	3	2.4 Développement des parcours professionnels par la formation en situation de travail et le tutorat	2	3.4 Coordination d'actions autour des enjeux du domicile	6

Priorisation : Le chiffre indiqué est le résultat de la multiplication du niveau d'impact escompté (moyen=1, fort=2, majeur=3) et de la difficulté de mise en œuvre (moyenne=1, forte=2, majeure=3). Voir les fiches actions en pages suivantes pour plus de détail.

Graphe attractivité/fidélisation des axes stratégiques et leviers d'action

	ATTRACTIVITE	FIDELISATION	IMPACTS
Axe 1 - Sens & Identité	1.1 – Identité Employeur ●●● 1.2 – Management ●●●●●● 1.3 – Dialogue & Gouv. ●●●●●● 1.4 – Ecologie & Digitalisation ●●●		Fort levier transversal en termes d'attractivité et de fidélisation, sur tous les enjeux clés
Axe 2 - Inclusion & Compétences	2.1 – Orientation ●● 2.2 – Inclusion ●● 2.3 – Alternance ●	2.4 – AFEST ●●●●	Principalement orienté attractivité, et visant surtout l'égalité professionnelle et l'employabilité
Axe 3 - Synergies	3.1 – Formes de travail ●●● 3.2 – Mutualisation ●●●● 3.3 – Passerelles ●● 3.4 – Le Domicile ●●●●●●		Fort levier transversal en termes d'attractivité et de fidélisation, en particulier sur les métiers liés au domicile

● Conditions de travail ● Egalité professionnelle ● Rémunération ● Employabilité ● Transition écologique ● Digitalisation

Axe 1 : Sens et identité de l'employeur dans l'ESS

1.1. Promotion des plus-values employeur sur les territoires

Axe	1. Sens et identité de l'employeur dans l'ESS
Levier d'action	1.1. Promotion des plus-values employeur sur les territoires
Impact sur les métiers	Attractivité
Enjeux adressés	Conditions de Travail, Egalité professionnelle, Transition écologique
Métiers concernés	Tous métiers en tension
Echelon territorial	Régional / National
Publics visés par l'action	Élèves / étudiants, demandeurs d'emploi, actifs en reconversion
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	3
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	2
Constats	
<p>Malgré des progrès significatifs de la visibilité de l'ESS depuis une vingtaine d'années et l'essor des démarches RSE, les spécificités et atouts des employeurs ESS sont encore peu connus et reconnus du grand public. En particulier, la valorisation de l'attachement et du rôle des employeurs ESS sur les territoires (adaptation aux enjeux locaux, emplois non délocalisables, prise en compte des externalités, gouvernance de proximité) permettrait de mieux conjuguer et de promouvoir les impacts sociaux et environnementaux.</p> <p>En bout de chaîne, les méthodes de communication sont également insuffisamment adaptées, notamment au public jeune en demande de sens dans le travail et d'épanouissement personnel. En effet, 78 % des 18-24 ans "n'accepteraient pas un emploi qui n'a pas de sens pour eux" (<i>Le rapport des jeunes au travail, une révolution silencieuse</i>, Le Monde, 24/01/2022). Plus largement, 88 % des salariés pensent que les entreprises ont une "responsabilité importante dans le développement d'une société plus écologiste et équitable" (<i>Pandémie et responsabilité d'entreprise</i>, IFOP, 04/2020). Ainsi l'utilité sociale du travail et la cohérence de l'activité avec les valeurs de protection de la planète et de lutte contre la précarité et les inégalités sont des dimensions qui traversent plus que jamais la jeunesse et au-delà.</p>	
Descriptif de l'action	
<p>Ce levier transversal d'action vise à mieux valoriser les atouts des employeurs de l'ESS dans un objectif de promotion générale auprès d'un public le plus large possible, en montrant en particulier la fierté que l'on peut avoir de travailler dans des métiers qui ont du sens et une utilité sociale remarquable sur les territoires. Il s'agit de travailler sur l'ensemble de la chaîne de valeur, de la formalisation des plus-values territoriales à la diffusion et à la communication engageante auprès du public, afin de favoriser l'attractivité des métiers de l'ESS notamment auprès de jeunes. Il semblerait également opportun de communiquer sur le caractère non-délocalisable des métiers du Care et du Tourisme. <i>In fine</i>, l'objectif est de renforcer la capacité des entreprises à communiquer sur leurs métiers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesure d'impact social et environnemental sur les territoires • Diagnostic des bonnes pratiques (conditions de travail, QVT, gouvernance, partenariats...) • Étude marketing (adaptation aux attentes du public) • Plan de communication, notamment <i>via</i> les réseaux sociaux 	

Axe	1. Sens et identité de l'employeur dans l'ESS
Levier d'action	1.1. Promotion des plus-values employeur sur les territoires
Écosystème mobilisable	
Pilotes : UDES, Branches professionnelles, Région, DREETS. Autres : CRESS, Mouvement associatif, autres réseaux de l'ESS, partenaires financeurs des démarches d'évaluation d'impact sur les territoires.	
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	
Livre Blanc 2023 : « L'entreprise face aux nécessaires transitions », DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur Référentiels de bonnes pratiques de gestion et de mesure d'impact social (VALOR'ESS) Démarche de Responsabilité Territoriale des Entreprises (Labo ESS) Pôles Territoriaux de Coopération Economique (exemples : Figeacteurs, Clus'Ter Jura) Pôle de compétitivité (Pôle Mer Méditerranée) PTTJ : Plan Territorial de Transition Juste (Bouches-du-Rhône, Région/DREETS) SRDEII 2022-2028 de la Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur	
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
Indicateurs liés à la diffusion de la communication : <ul style="list-style-type: none"> • Positionnement sur les moteurs de recherche et réseaux sociaux • Nombre de vues, likes etc. Indicateurs d'impact : <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de la notoriété • Augmentation des candidatures 	
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Recrutement	

1.2. Amélioration des pratiques managériales

Axe	1. Sens et identité de l'employeur dans l'ESS
Levier d'action	1.2. Amélioration des pratiques managériales
Impact sur les métiers	Attractivité / Fidélisation
Enjeux adressés	Conditions de Travail, Égalité professionnelle, Rémunération, Employabilité, Transition écologique, Digitalisation
Métiers concernés	Tous métiers en tension
Echelon territorial	Régional / National
Publics visés par l'action	Managers
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	2
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	2
Constats	
<p>Les métiers étudiés ont pour point commun de s'exercer dans des conditions de travail contraignantes (temps partiels, horaires atypiques, déplacements obligatoires, efforts physiques, charges émotionnelles, parfois violences), pressions le plus souvent accentuées par les crises COVID-19 et inflationniste (renchérissement du coût de la vie, des logements et des déplacements notamment).</p> <p>La fidélisation des salariés en poste s'est aussi dégradée avec des volumes de départs importants ces derniers trimestres, imputables à diverses causes comme le retard de la revalorisation Segur dans le milieu associatif par rapport au secteur public, la perte de sens, la fatigue physique et morale, l'augmentation des obligations et des responsabilités, ou encore le peu de perspectives d'évolution dans leurs parcours professionnels (branches en silo).</p> <p>En lien avec une modification du rapport au travail, les salariés sont en capacité de privilégier les contrats courts et précaires, ou de proposer leurs services en tant qu'entrepreneur individuel directement auprès de clients ou des bénéficiaires solvables.</p> <p>Des progressions de rémunération sont mises à mal du fait de la contrainte budgétaire imposée par les financeurs publics. Le Ségur de la Santé a provoqué une hémorragie de certains métiers devenus plus intéressants financièrement pour les employés dans le secteur public que dans l'ESS. En 2023, il convient d'être vigilant à la progression galopante de l'inflation notamment en lien avec le coût de l'énergie impactant fortement les métiers itinérants.</p> <p>Par ailleurs, la culture de la sécurité au travail n'est pas toujours présente dans ces petites structures. Il est important de travailler une culture de la prévention des risques pour éviter le turn-over dû aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.</p>	
Descriptif de l'action	

Axe	1. Sens et identité de l'employeur dans l'ESS
Levier d'action	1.2. Amélioration des pratiques managériales
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et diffuser les bonnes pratiques d'innovation managériale, telles que les modèles de management participatif. • Création d'un kit employeurs capitalisant l'ensemble des dispositifs RH. • Pour les métiers itinérants, s'inspirer du modèle Buurtzorg qui repose sur la mise en place d'équipes autonomes intervenant sur une zone géographique délimitée, proche de leur domicile, en charge de planifier les interventions, d'organiser les congés et les recrutements. • Engager un travail de refonte des intitulés des métiers, soit très genrés, soit considérés comme peu valorisants. • Sensibiliser aux enjeux de la prévention des risques professionnels (notamment Troubles Musculosquelettiques et Risques Psycho-sociaux). • Mettre en place des démarches PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique). • Sensibiliser également aux enjeux et techniques d'une bonne communication managériale (Communication Non Violente, assertivité). 	
Écosystème mobilisable	
Pilotes : UDES, OPCO. Autres : les acteurs du dispositif de prévention en santé et sécurité au travail, ANACT, CARSAT.	
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	
UNIFORMATION : guides et fiches pratiques (recrutement, élaboration du plan de développement des compétences, entretiens). OPCO Santé : ressources en ligne, prestation conseil RH. AFDAS : appuis et conseils. APEC : ateliers pratiques RH. Association MOM21 : organisée en sociocratie, peut être inspirante pour déployer ce type d'innovation managériale (www.mom21.org). Université du Nous : formation à la sociocratie. Pour la prévention des Risques Professionnels (RPS, TMS) : les CARSAT, l'INRS et l'ANACT. Réseau Mutualiste de la Mutualité Française.	
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de structures ayant mis en place une organisation de management participatif. • Nombre de salariés formés à la prévention des risques. • Nombre de managers formés aux bonnes pratiques managériales. • Nombre de démarches PRAP mises en place. 	
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Formation / Recrutement / Fidélisation	

1.3. Développement du dialogue social et de la gouvernance partagée

Axe	1. Sens et identité de l'employeur dans l'ESS
Levier d'action	1.3. Développement du dialogue social et de la gouvernance partagée
Impact sur les métiers	Fidélisation
Enjeux adressés	Conditions de Travail, Egalité professionnelle, Rémunération, Employabilité, Transition écologique, Digitalisation
Métiers concernés	Tous métiers en tension
Echelon territorial	Régional / National
Publics visés par l'action	Salariés, Direction Générale, Conseils d'Administration ou équivalents
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	2,5
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	2
Constats	
De nombreux salariés des métiers en tension du Care et du Tourisme Social et Familial travaillent dans des structures comptant moins de 50 salariés. L'accès au dialogue social semble limité pour ces personnels. De même, les salariés participent rarement aux instances de gouvernance des associations-employeuses. Ainsi, il existe peu d'espaces de partage et de temps accordés à la main d'œuvre pour évoquer l'amélioration des conditions de travail, notamment en termes de temps de travail et d'enjeux de santé-sécurité, de rémunération, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À partir de 11 salariés, un CSE est obligatoire. Ce CSE a les attributions des anciens délégués du personnel. Cette instance peut réguler un certain nombre de problématiques. Il est important de la faire vivre au sein des structures.	
Descriptif de l'action	
<ul style="list-style-type: none"> • Instaurer des espaces de dialogue social avec les salariés et/ou intégrer des salariés dans les instances de gouvernance. • Intégrer les bénéficiaires dans les instances de dialogue. • Renforcer les temps d'analyse des pratiques professionnelles. • Sensibiliser au format SCIC ou Scop. • Sensibiliser aux enjeux QVCT : qualité de vie et condition de travail. • Prévenir les Risques professionnels (notamment Risques Psycho-sociaux et Troubles Musculosquelettiques). • Sensibiliser les directions à l'importance de mettre en place le CSE et le faire vivre même dans les petites structures (moins de 50 salariés). • Former les représentants du personnel à leurs attributions (CSE) : formations règlementaires. • Former les représentants du personnel à la prévention des risques professionnels. • Former les bénévoles employeurs associatifs. 	
Écosystème mobilisable	
Pilotes : UDES, organisations syndicales de salariés membres de l'ERDS, DREETS. Autres : URSCOP Provence-Alpes-Côte d'Azur, Mouvement associatif Provence-Alpes-Côte d'Azur.	
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	

Axe	1. Sens et identité de l'employeur dans l'ESS
Levier d'action	1.3. Développement du dialogue social et de la gouvernance partagée
<p>Compte d'Engagement Citoyen (CEC) : valorisation de l'engagement bénévole de responsables associatifs. Formations à la Gouvernance Partagée de l'Université du Nous. Dispositif Local d'Accompagnement (DLA).</p>	
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> • Part d'administrateurs représentant les personnels. • Nombre de Comités Sociaux et Economiques constitués et nombre de réunions de CSE effectivement tenues. • Nombre de représentants du personnel présents dans les Conseils d'Administration. 	
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Formation / Recrutement / Fidélisation	

1.4. Accompagnement des transformations écologiques et numériques

Axe	1. Sens et identité de l'employeur dans l'ESS
Levier d'action	1.4. Accompagnement des transformations écologiques et numériques
Impact sur les métiers	Attractivité / Fidélisation
Enjeux adressés	Conditions de Travail, Transition écologique, Digitalisation
Métiers concernés	Tous métiers en tension
Echelon territorial	Régional / National
Publics visés par l'action	Salariés, Managers, Conseils d'Administration ou équivalents
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	1
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	3
Constats	
<p>La digitalisation touche désormais tous les secteurs d'activité, y compris les métiers étudiés ici avec l'intégration progressive de tâches de bureautique, de reporting, de planification, de messagerie, d'accès à des dossiers ou à des prescriptions. L'enjeu central porte sur la diffusion des nouvelles technologies comme facteur de transformation numérique inclusive et préservant (voire renforçant ?) la qualité des relations humaines.</p> <p>La transition écologique est un sujet unanimement considéré comme important mais encore peu investi en pratique par les acteurs des secteurs étudiés, bien que le champ des possibles soit important (mobilité douce, produits biosourcés, optimisation des trajets, recyclage...) et que certains employeurs prennent déjà des initiatives (véhicules, produits...).</p>	
Descriptif de l'action	
<p>Digitalisation/transition numérique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer des outils numériques adaptés (facilité d'utilisation, meilleur transfert d'information vers les proches, amélioration du suivi d'activité...). • Intégrer cette dimension dans les formations (initiales et continues). • Développer l'utilisation des réseaux sociaux pour toucher les jeunes. • Intégrer le digital, voire l'intelligence artificielle et la robotique, dans l'organisation de l'activité, en conservant une dimension humaine. <p>Explorer toutes les possibilités apportées par l'économie de la mise en relation appliquées à ces secteurs d'activité (Ex : Mobicoop).</p>	
<p>Transition écologique</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'inspirer des bonnes pratiques existantes, par exemple les démarches de RSE initiées dans certaines structures (ex : achats socialement et écologiquement responsables, vente de produits bio ou raisonnés en vrac au prix des produits dits conventionnels). • Favoriser la mise en place de labels environnementaux comme Ecolo Crèche (Label Vie, management environnemental qui s'apparente à une démarche RSE/RSO). • Réduire l'utilisation du papier et travailler avec des prestataires qui récupèrent les déchets. • Aborder la transition écologique sous l'angle de la santé, notamment sur la question des perturbateurs endocriniens. • Sur les questions de rénovation énergétique, cibler les propriétaires des bâtiments, notamment les crèches gérées en général par les mairies. 	

Axe	1. Sens et identité de l'employeur dans l'ESS
Levier d'action	1.4. Accompagnement des transformations écologiques et numériques
<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les problématiques de transition écologique au sein des actions de suivi des services de Protection Maternelle et Infantile (PMI), service départemental chargé d'assurer la protection sanitaire de la mère et de l'enfant. • S'appuyer sur l'appétence des jeunes pour l'utilisation des smartphones, et les demandes des bénéficiaires et leurs familles pour un meilleur suivi des activités. • Favoriser la diffusion de labels (comme Ecolo crèches/Label Vie), démarches RSE, renforçant la marque employeur. • Réduire les consommations (papier, énergie...). • Favoriser la rénovation des bâtiments en collaboration avec les propriétaires. • Favoriser l'autoproduction (agriculture urbaine, énergies renouvelables...). <p>Développer des actions de sensibilisation à la transition écologique (Fresque du climat, Fresque de la biodiversité, Fresque du numérique).</p>	
Écosystème mobilisable	
Pilotes : UDES, DREETS, Région, OPCO. Autres : IRFEDD, CRESS.	
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	
Livre Blanc 2023 : « L'entreprise face aux nécessaires transitions », DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur. PTTJ : Plan Territorial de Transition Juste (Bouches-du-Rhône, Région/DREETS). SRDEII 2022-2028 de la Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur. Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) Plateforme d'Achats Socialement et Écologiquement Responsables Dispositif « CEDRE Premiers pas » de la Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur. Portail de l'économie circulaire en région Provence-Alpes-Côte d'Azur et son réseau (PRECI) Enercoop Provence-Alpes-Côte d'Azur : accompagnement des entreprises au développement de projets photovoltaïques.	
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de structures sensibilisées aux enjeux de la transition écologique (ou nombre de salariés sensibilisés). • Nombre de structures ayant engagé une transition numérique. • Nombre de structures labellisées. • Nombre de structures se fournissant en circuit court ou achat socialement responsable. 	
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Formation / Recrutement / Fidélisation	

Axe 2 : Inclusion et développement des compétences

2.1. Renforcement des liens entre acteurs ESS et publics en orientation

Axe	2. Inclusion et développement des compétences
Levier d'action	2.1. Renforcement des liens entre acteurs ESS et publics en orientation
Impact sur les métiers	Attractivité
Enjeux adressés	Egalité professionnelle, Employabilité
Métiers concernés	Métiers du Care
Echelon territorial	Régional
Publics visés par l'action	Elèves du primaire et du secondaire
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	2,5
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	2
Constats	
L'ensemble des métiers étudiés connaît une problématique globale de recrutement, à la fois en termes d'entrées en formation et de prises de poste. Certains métiers du Care sont vieillissants, attirent de moins en moins de jeunes et il subsiste une pénurie de maîtres de stage, d'apprentissage et tuteurs en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. La pénurie de candidats était déjà forte avant le COVID-19, elle s'est aggravée, et ce dès l'école qui ne fait pas toujours le plein de ses promotions. Ces phénomènes sont aggravés par une absence de formations sur certains territoires ruraux.	
Descriptif de l'action	
<ul style="list-style-type: none"> • S'appuyer sur les panoramas des formations proposées en Région (service SASO, CARIF-OREF) et effectuer une analyse d'écart en lien avec les besoins du territoire. • Renforcer les actions de sensibilisation, notamment avec l'Union des missions locales, en s'appuyant sur une image retravaillée de ces métiers et des employeurs (1.1). • Renforcer les partenariats avec des rectorats, collèges ou lycées, afin de développer la connaissance des métiers par le corps enseignant et éventuellement proposer des modules professionnels. • Valoriser les sortants de CFA auprès des employeurs, développer des partenariats entre les CFA et les CERFAH (CFA régional dédié aux métiers du soin) et employeurs, former des tuteurs/maîtres d'apprentissage pour accompagner les alternants dans les entreprises. • Valoriser des Préparations Opérationnelles à l'Emploi (individuelles et collective) qui permettent de financer les formations des demandeurs d'emploi. 	
Écosystème mobilisable	
Pilotes : UDES, Région (Service orientation et formation SASO) Autres : Acteurs de l'orientation, Pole Emploi, APEC, TRANSCO, Missions Locales, Rectorat, CRESS.	
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	
Schémas SASO, CPRDFOP L'ESPER : promotion de l'ESS en milieu scolaire Entreprendre pour apprendre : https://www.entreprendre-pour-apprendre.fr Coopératives Jeunesse de services : https://lafabriquecooperative.fr	

Axe	2. Inclusion et développement des compétences
Levier d'action	2.1. Renforcement des liens entre acteurs ESS et publics en orientation
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> • Actions menées en matière d'information et d'orientation. • Formation des acteurs de l'orientation. • Formation auprès des Missions Locales et conseillers Pôle emploi pour une meilleure connaissance des compétences développées dans les métiers SASO. 	
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Formation / Recrutement / Fidélisation	

2.2. Rendre le recrutement en formation et en emploi plus inclusif

Axe	2. Inclusion et développement des compétences
Levier d'action	2.2. Rendre le recrutement en formation et en emploi plus inclusif
Impact sur les métiers	Attractivité
Enjeux adressés	Egalité professionnelle, Employabilité
Métiers concernés	Métiers du Care
Echelon territorial	Régional
Publics visés par l'action	Publics sujets à discrimination (âge, genre, handicap, origine ethnique)
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	1,5
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	2
Constats	
Les métiers étudiés sont globalement très féminisés (Care) - ils sont par ailleurs souvent vieillissants et attirent de moins en moins de jeunes. Il existe également parfois des barrières culturelles, liées à l'origine ethnique ou la maîtrise de la langue des employés, qui peuvent amener à des situations de stigmatisation de la part des bénéficiaires.	
Descriptif de l'action	
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des aménagements pour les personnels plus vulnérables (seniors de plus de 50 ans, personnes en situation de handicap). • Garantir un socle de compétences commun par métier (exemple : langue française pour les personnels d'origine immigrée). • Favoriser la formation tout au long de la carrière afin de contribuer au rôle d'ascension sociale, en actualisant l'offre aux nouveaux besoins, notamment en matière de digitalisation et de transition écologique. • Développer les passerelles et les accompagnements, par exemple du métier d'aide à domicile vers celui d'aides-soignants. • Mettre en place un congé menstruel pour favoriser l'attractivité et la fidélisation de la main d'œuvre féminine. • Développer l'accès des hommes à ces métiers (faire intervenir des hommes dans la présentation des métiers auprès des collèges et lycées pour que les garçons s'imaginent, s'identifient en tant qu'infirmier, aide-soignant, aide à domicile). • Diffuser des dispositifs existants : Transitions Collectives (TRANSCO), Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). • Sensibiliser les bénéficiaires aux enjeux de l'inclusion. 	
Écosystème mobilisable	
Pilotes : UDES, DREETS, Région. Autres : Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions Locales, Agefiph, AFMD.	
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	
Schémas SASO, CPRDFOP. Programme national FSE+ (priorités centrales : emploi, inclusion, jeunesse et compétences).	

Axe	2. Inclusion et développement des compétences
Levier d'action	2.2. Rendre le recrutement en formation et en emploi plus inclusif
<p>Expérimentation Lab Migration pour l'emploi à domicile. Cap Emploi : accompagnement pour le recrutement de personnes en situation de handicap. Missions locales : espace d'intervention au service des jeunes.</p>	
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> • Part de femmes dans la main d'œuvre totale. • Part des hommes dans la main d'œuvre totale. • Part de femmes et des hommes dans les contrats précaires (CDD, temps partiel subi ou choisi). • Écart salarial entre femmes et hommes. • Taux de féminisation du Conseil d'Administration. • Part de femmes dans les postes managériaux. 	
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Formation / Recrutement / Fidélisation	

2.3. Promotion de l'alternance

Axe	2. Inclusion et développement des compétences
Levier d'action	2.3. Promotion de l'alternance
Impact sur les métiers	Attractivité
Enjeux adressés	Employabilité
Métiers concernés	Tous métiers en tension
Echelon territorial	Régional / National
Publics visés par l'action	Publics éligibles à l'alternance
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	2
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	2
Constats	
Les métiers attirent de moins en moins les jeunes de moins de 30 ans, et la part des 50 ans et plus progresse la plus vite, conduisant à un vieillissement de l'âge moyen de la main d'œuvre, en particulier pour le métier d'éducateur de jeunes enfants. L'alternance est un dispositif rencontrant de plus en plus de succès et constitue un levier pour l'insertion des jeunes. De plus, comme vu au 1.1, les jeunes sont en recherche de travail avec du sens.	
Descriptif de l'action	
<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer le marketing et la communication auprès des jeunes des valeurs et impacts de l'ESS et des métiers. • Recruter plus de stagiaires, d'alternants et apprentis. • Valoriser (notamment en termes d'image et de rémunération) la fonction de tuteur ou référent d'alternants, dégager du temps de formation et ciblant particulièrement les personnels de plus de 50 ans pour exercer ces fonctions. 	
Écosystème mobilisable	
Pilotes : UDES, DREETS, Région. Autres : Acteurs de l'alternance, CFA, OPCO, Mouvement associatif, ARML (Association Régionale des Missions Locales), Ecoles de la deuxième chance.	
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	
Portail dédié aux métiers et aux formations des distributeurs des matériaux de construction : https://www.avenir-distributeurs-construction.fr/	
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> • Part d'apprentis dans la main d'œuvre totale • Part d'alternants dans la main d'œuvre totale • Taux de conversion des apprentis et alternants en CDI 	
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Formation / Recrutement / Fidélisation	

2.4. Développement des parcours professionnels par la formation en situation de travail et le tutorat

Axe	2. Inclusion et développement des compétences
Levier d'action	2.4. Développement des parcours professionnels par la formation en situation de travail et le tutorat
Impact sur les métiers	Fidélisation
Enjeux adressés	Employabilité, Conditions de Travail, Rémunération, Egalité professionnelle
Métiers concernés	Tous métiers en tension
Echelon territorial	Régional / National
Publics visés par l'action	Salariés
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	2
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	1
Constats	
L'augmentation des responsabilités et des compétences, avec un phénomène de transfert de tâches du "haut vers le bas" (du cadre vers l'éducateur, de l'éducateur vers le moniteur) et dans un cadre règlementé du médecin vers l'infirmier, de l'infirmier à l'aide-soignant) dans une logique d'optimisation du système de soin. On assiste à un phénomène de glissement des compétences et à des besoins en formation. La problématique qui se pose ici c'est de libérer du temps aux personnes pour se former. La pénurie de main d'œuvre a accentué cette difficulté. Cela nécessite également des moyens pour que les personnes expérimentées puissent dégager du temps pour exercer une fonction de tuteur et être valorisé dans cette mission.	
Descriptif de l'action	
<ul style="list-style-type: none"> • Action de formation en situation de travail (AFEST). • Formaliser et valoriser les compétences acquises en situation de travail. • Créer une fonction de tuteur ou référent pour valoriser les métiers et mieux former les nouvelles recrues, en ciblant particulièrement les personnels de plus de 50 ans pour exercer ces fonctions. • Favoriser l'évolution et la promotion interne par la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). 	
Écosystème mobilisable	
Pilotes : UDES, DREETS, Région. Autres : ARACT, OPCO, Pôle Emploi, Agefiph.	
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	
Périodes de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP (Pôle Emploi). AFEST : Action de formation en situation de travail. CEP : Conseil en Évolution Professionnelle. PTP : Projet de Transition Professionnelle (changement de métier). CPF : Mon compte formation. TRANSCO : Transitions collectives.	
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> • Part de nouvelles recrues bénéficiant d'un programme de tutorat. • Part des salariés bénéficiant d'un dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience. 	

Axe	2. Inclusion et développement des compétences
Levier d'action	2.4. Développement des parcours professionnels par la formation en situation de travail et le tutorat
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Formation / Recrutement / Fidélisation	

Axe 3 : Synergie des acteurs engagés

3.1. Articulation des formes de travail et d'entreprises

Axe	3. Synergie des acteurs engagés
Levier d'action	3.1. Articulation des formes de travail et d'entreprises
Impact sur les métiers	Attractivité / Fidélisation
Enjeux adressés	Conditions de travail, Employabilité, Egalité professionnelle
Métiers concernés	<i>Métiers du Care</i>
Echelon territorial	Local / Régional
Publics visés par l'action	Salariés, Employeurs
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	1
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	1
Constats	
<p>Au-delà des engagements des entreprises en matière sociale et environnementale (1.1.), les attentes concernant l'équilibre entre vies privée et professionnelle, et la flexibilité et l'autonomie dans le travail ont également été renforcées par la crise sanitaire. En particulier, 78 % des jeunes souhaitent plus de flexibilité et 56 % plus de personnalisation dans l'organisation du travail (<i>Le futur du travail, vu par les DRH, ANDRH/BCG, 03/2022</i>).</p> <p>Cette recherche de formes d'emploi plus souples néanmoins sécurisées peut trouver un écho dans le statut d'entrepreneur-salarié porté par les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) qui reste peu connu. Ce statut est fondé sur un contrat de travail de droit commun signé avec la CAE employeuse, tout en étant lié au volume d'activité prestée par l'entrepreneur salarié.</p> <p>D'autre part, pour fidéliser leur salariés « classiques », les structures employeuses ont besoin de ressources stables. Or les aides publiques de l'Etat et des collectivités territoriales le sont de moins en moins. En parallèle à cet enjeu de stabilisation des aides, la mutualisation des ressources humaines et de certaines fonctions entre plusieurs structures du même territoire (groupements d'employeurs) mérite d'être davantage exploitée afin de permettre de réduire les coûts et de compléter les temps de travail.</p>	
Descriptif de l'action	
<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser les dynamiques territoriales autour des enjeux du domicile. • Capitalisation de l'existant et diffusion d'outils innovants tels que les coopératives d'activités et d'emploi (CAE) offrant la possibilité d'exercer en tant qu'entrepreneur-salarié. • Espaces animés de concertation entre employeurs. • Formation et accélération de l'appropriation du format SCIC par les employeurs et les élus et services des collectivités territoriales. • Plateforme digitale de mutualisation. 	
Écosystème mobilisable	
<p>Pilotes : UDES, DREETS, Région</p> <p>Autres : réseaux de CAE, URSCOP Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pôle Services à la Personne Provence-Alpes-Côte d'Azur, CRESS, Fédération des GEIQ.</p>	
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	

Axe	3. Synergie des acteurs engagés
Levier d'action	3.1. Articulation des formes de travail et d'entreprises
NACTIM : coopérative de mutualisation d'intérimaires des champs du sanitaire, social et médico-social CAE GE, GEIQ	
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunion de concertation. • Nombre d'actions de sensibilisation / de formation aux formats CAE, SCIC, SCOP. 	
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Formation / Recrutement / Fidélisation	

3.2. Partenariats et mutualisation de charges

Axe	3. Synergie des acteurs engagés
Levier d'action	3.2. Partenariats et mutualisation de charges (mobilité, logement, alimentation, énergie)
Impact sur les métiers	Attractivité / Fidélisation
Enjeux adressés	Conditions de Travail, Egalité professionnelle, Rémunération, Transition écologique
Métiers concernés	Tous métiers en tension
Echelon territorial	Zones rurales / Zones littorales / Régional
Publics visés par l'action	Salariés
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	1
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	1
Constats	
La mobilité représente un frein à l'emploi dans les métiers du Care (quasi nécessité d'un véhicule personnel) Par ailleurs, le renchérissement du coût du logement, de l'alimentation, de l'énergie augmente les tensions sur les rémunérations. Ces difficultés sont accentuées dans les zones rurales (véhicule personnel obligatoire) et les zones littorales (coût de la vie plus important qu'ailleurs). Diverses initiatives relevant de l'ESS existent et peuvent contribuer à répondre à ces enjeux mais sont peu valorisées.	
Descriptif de l'action	
<p>Cette action vise à créer des espaces animés de concertation entre employeurs de l'ESS afin de partager des solutions, monter des partenariats, développer des formations sur les questions du coût de la vie pour les salariés à faible rémunération.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concertation entre employeurs autour des solutions permettant de réduire les charges de vie des salariés. • Mise en place de partenariats (rénovation logement, achats alimentaires groupés, assurances et couvertures santé). • Formation et/ou accompagnement à la mise en place de solutions de mobilité (réalisation de plan mobilité, développement des aides employeurs, mise à disposition de vélo ou de voiture de service) ou autre. 	
Écosystème mobilisable	
Pilotes : UDES, DREETS, Région. Autres : Mouvement Associatif.	
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	
<p>COOPGO : mobilités durables et solidaires en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. La Fabrique des Mobilités : construire la mobilité durable via les communs. UNADERE / ADERE Provence-Alpes-Côte d'Azur : réseau d'achat partagé spécialisé dans le secteur social et médico-social. Energie solidaire : soutien d'actions permettant de réduire la précarité énergétique. Compagnons bâtisseurs : auto-réhabilitation accompagnée. VRAC Marseille : accès à des produits de qualité à prix coûtant. Conseil Départemental Dordogne : mise à disposition de véhicule de service pour les aides à domicile. Portail de l'économie circulaire en région Provence-Alpes-Côte d'Azur et son réseau (PRECI).</p>	

Axe	3. Synergie des acteurs engagés
Levier d'action	3.2. Partenariats et mutualisation de charges (mobilité, logement, alimentation, énergie)
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres entre employeurs. • Diminution des coûts de déplacement, logement, alimentation, chauffage. • Nombre de salariés touchés par ces mesures. 	
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Formation / Recrutement / Fidélisation	

3.3. Développement des passerelles entre insertion et emploi

Axe	3. Synergie des acteurs engagés
Levier d'action	3.3. Développement des passerelles entre insertion et emploi
Impact sur les métiers	Attractivité
Enjeux adressés	Egalité professionnelle, Employabilité
Métiers concernés	Tous métiers en tension
Echelon territorial	Local / Régional
Publics visés par l'action	Publics en sortie des dispositifs d'insertion
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	2
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	1
Constats	
<p>Dans le domaine de l'insertion par l'activité économique, deux types de sorties sont recherchés pour les personnes en insertion : les sorties vers un emploi et les sorties vers des formations pré-qualifiantes ou qualifiantes. Il s'agit ici de favoriser une approche globale des parcours entre insertion et emploi dans un objectif de rapprochements entre structures de l'IAE (insertion par l'activité économique) et recruteurs pour une formation ou pour un emploi. Par ailleurs, les structures de l'IAE sont peu nombreuses dans les métiers du Care.</p>	
Descriptif de l'action	
<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la création de structures d'insertion dans le domaine sanitaire et social. • Instaurer des rapprochements entre structures d'insertion (vivier de main d'oeuvre potentiel) et offreurs d'emploi et de place en formation. • Favoriser les passerelles entre associations, à l'échelle d'un territoire ou de la filière médico-sociale, sanitaire, service de soins infirmiers à domicile (SSIAD), hospitalisation à domicile (HAD). • Développer les interactions entre les centres de formation/écoles et les employeurs. 	
Écosystème mobilisable	
<p>Pilotes : UDES, DREETS, Région. Autres : Synesi, Coorace, Chantiers d'insertion, réseaux de l'IAE, Fédération des entreprises d'insertion. Centres de formation des métiers en tension (ex : IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers, IFAS : Institut de Formation d'Aides-Soignants), Pôle Service à la personne, Acteurs de l'insertion socioprofessionnelle (Exemple : PLIE), Territoires zéro chômeurs longue durée (TZCLD).</p>	
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	
IFSI et IFAS : la plupart a développé des actions pour favoriser les relations écoles-entreprises.	
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> • Part des centres de formation ayant connaissance des structures de l'IAE. • Nombre de sorties IAE vers des formations aux métiers en tension. 	
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Formation / Recrutement / Fidélisation	

3.4. Coordination d'actions autour des enjeux du domicile

Axe	3. Synergie des acteurs engagés
Levier d'action	3.4. Coordination d'actions autour des enjeux du domicile
Impact sur les métiers	Attractivité / Fidélisation
Enjeux adressés	Conditions de Travail, Egalité professionnelle, Rémunération, Employabilité, Transition écologique, Digitalisation
Métiers concernés	Métiers exercés au domicile du bénéficiaire
Echelon territorial	Régional / National
Publics visés par l'action	Employeurs
Niveau d'impact escompté <i>Moyen=1, fort=2, majeur=3</i>	3
Difficulté de mise en œuvre <i>Moyenne=1, forte=2, majeure=3</i>	3
Constats	
<p>La tendance est au renforcement des besoins à domicile et du domicile (les anglophones parlent de « homing »), tendance accentuée par la crise COVID-19 et les enjeux climatiques : soins, médicalisation, vieillissement, autonomie, télémédecine, télétravail, limitation des déplacements, rénovation thermique de l'habitat, autoconsommation (énergétique, alimentaire). Répondre à ces besoins nécessite une diversité de compétences et d'intervenants. Cela représente également des opportunités d'évolution et de diversification des tâches pour les aides à domicile. L'intensité du système de coopération sera dans l'avenir le facteur clef de résilience des territoires face aux difficultés sociales (inégalités, accès aux soins, vieillissement et autonomie, gestion des migrations...) ou écologiques (pénuries, incidents industriels ou nucléaires, canicules, inondations, incendies). Ces éléments conduisent à questionner l'opportunité d'approches coordonnées autour des besoins à domicile entre acteurs de proximité (publics et privés). Et parmi ces besoins, la question de l'autonomie (grand âge et personnes en situation de handicap), nouvelle branche de la sécurité sociale introduite en 2020, invite à un rapprochement entre le sanitaire et le social, et entre les collectivités territoriales et l'Etat, pour un meilleur service en faveur des populations vulnérables et de nouvelles opportunités d'activité et d'emploi.</p>	
Descriptif de l'action	
<ul style="list-style-type: none"> • Faire écosystème sur un territoire autour des enjeux du domicile : coordination de proximité, mutualisation de moyens, passerelles entre employeurs. • Caractériser les impacts liés à l'action collective et au processus de décloisonnement et de coopération entre acteurs, déterminer la valeur ajoutée propre au fait de faire ensemble (économies d'échelles, mutualisation d'intelligence et de moyens, communauté territoriale apprenante, émergence d'innovations sociétales, encapacitation des citoyens, création de climat de confiance). • Autonomie. • Développer des partenariats avec des entités affichant d'importantes rotation dans leurs flottes de véhicules (comme EDF ou La Poste) et en faire bénéficier les employés à domicile. • Pour favoriser l'équilibre vie personnelle et professionnelle, envisager des synergies avec d'autres structures de l'ESS, notamment les crèches, qui pourrait contribuer à attirer des aides à domicile et une diversification des activités des structures d'aides à domicile dirigée vers la petite enfance, qui pourrait contribuer à diversifier le modèle économique tout en offrant des solutions de gardes d'enfants pour les aides à domicile. 	
Écosystème mobilisable	
<p>Pilotes : UDES, ADEDOM, ADMR, UNA, FNAAFP- CSF, DREETS, Région, PSP Provence-Alpes-Côte d'Azur. Autres : Acteurs des services à la personne, service de soins infirmiers à domicile (SSIAD).</p>	

Axe	3. Synergie des acteurs engagés
Levier d'action	3.4. Coordination d'actions autour des enjeux du domicile
Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer	
<p>Management Public Collaboratif. Service Public Territorial de l'Autonomie (SPTA) : Rapport Libault (mars 2022). ViagéVie (SOLIHA) : solution innovante de maintien à domicile d'intérêt général. Pôles Territoriaux de Coopération Economique (PTCE) - Exemple : Atelier 7.7 avec la Mutualité Française Provence-Alpes-Côte d'Azur SSAM – La Mut, dans le territoire de Provence Alpes Agglomération (P2A).</p>	
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> • Fidélisation des personnels de service à domicile. • Accessibilité territoriale et adaptation des offres de service. • Actions de coordination des professionnels (sanitaire, social, médico-social, autres corps de métiers). 	
Résultats attendus	
Sensibilisation / Orientation / Formation / Recrutement / Fidélisation	

Annexes

Liste des acronymes

ADAPEI : Association Départementale d'Amis et de Parents d'Enfants Inadaptés
 ADEDOM : Association des employeurs du domicile
 ADMR : Aide à domicile en milieu rural
 AEPE : Accompagnant éducatif petite enfance
 AES : Accompagnant éducatif et social
 AFEST : Action de formation en situation de travail
 AFGSU : Attestation de formations aux gestes et soins d'urgences
 AFMD : Association Française des Managers de la diversité Agefiph : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
 Anact : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
 ANEM : Association nationale des employeurs mutualistes
 Apec : Association pour l'emploi des cadres
 ARML : Association régionale des Missions Locales

BEP : Brevet d'études professionnelles
 BEPC : Brevet d'études du premier cycle du second degré
 BMO : Besoin de main d'œuvre

CAE : Coopérative d'activité et d'emploi
 Cafdes : Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale
 Caferuis : Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
 CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
 CARIF-OREF : centres animation ressources d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation
 CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de santé au travail
 CEC : Compte d'engagement citoyen
 CEP : Contrat d'études prospectives
 CEP : Conseil en évolution professionnelle
 CEREQ : Centre d'études et de recherches sur les qualifications
 CERFAH : Centre régional de formation en alternance aux métiers de l'hospitalisation
 CFA : Centre de formation d'apprentis
 CHRS : centres d'hébergement et de réinsertion sociale
 Coorace : COORDination des associations d'Aide aux Chômeurs par l'Emploi
 CPF : Compte personnel de formation
 CPRDFOP : Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles
 CRESS : Chambre régionale des entreprises de l'économie sociale et solidaire
 CSE : Comité social et économique

Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
 DLA : Dispositif local d'accompagnement
 DEAP : Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture
 DEIS : Diplôme d'Etat d'ingénierie sociale
 DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
 DSN : Déclaration sociale nominative

EJE : Educateurs de jeunes enfants

EHPAD : Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
 ESPER (L') : L'Économie sociale partenaire de l'École de la République
 ESS : Economie sociale et solidaire
 ERDS : Espace régional de dialogue social dédié à l'économie sociale et solidaire
 ETS : Educateurs techniques spécialisés

FAM : Foyer d'accueil médicalisé
 FAP : Famille professionnelle
 FNAAFP- CSF : Fédération des Associations de l'Aide Familiale Populaire / Confédération Syndicale des Familles
 FSE : Fonds social européen

GEIQ : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification
 GE : Groupement d'employeurs
 GIE : Groupement d'intérêt économique

HAD : Hospitalisation à domicile

IAE : Insertion par l'activité économique
 IDE : Infirmier diplômé d'Etat
 IFAS : Institut de formation d'aides-soignants
 IFSI : Institut de formation en soins infirmiers
 IME : Institut médicoéducatif
 INRS : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
 IPA : Infirmiers en pratique avancée
 IRFEDD : Institut régional de formation à l'environnement et au développement durable
 ITEP : Institut thérapeutique éducatif et pédagogique

MAS : Maison d'accueil spécialisée
 ME : Moniteur éducateur
 MECS : Maison d'enfants à caractère social

OPCO : Opérateur de compétences
 ORESS : Observatoire régional de l'économie sociale et solidaire

PLIE : Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi
 PMI : Protection Maternelle et Infantile
 PMSMP : Périodes de mise en situation en milieu professionnel
 PSP : Pôle Services à la personne
 PTCE : Pôles Territoriaux de Coopération Economique
 PTP : Projet de Transition Professionnelle
 PTTJ : Plan Territorial de Transition Juste
 PRAP : Prévention des risques liés à l'activité physique
 PRECI : Portail de l'économie circulaire en région Provence-Alpes-Côte d'Azur

QVCT : Qualité de vie et conditions de travail

RSE : Responsabilité sociétale des entreprises
 RPS : Risques psycho-sociaux
 RSO : Responsabilité sociétale des organisations

SAAD : Services d'accompagnement et d'aide à domicile
SAP : Service à la personne
SCIC : Société coopérative d'intérêt collectif
Scop : Société coopérative de production
SSIAD : Service de soins infirmiers à domicile
SPTA : Service Public Territorial de l'Autonomie
Soliha (Fédération) : Solidaire pour l'habitat
SRDEII : Schéma régional de développement économique, d'internationalisation et d'innovation
SPASAD : Services polyvalents d'aide et de soins à domicile
SSAM : Service de soins et d'accompagnement mutualistes
SyNESI : Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion

TMS : Troubles musculosquelettiques
TISF : Technicien en intervention sociale et familiale
TRANSCO : Transitions Collectives
TSF : Tourisme social et familial
TZCLD : Territoires zéro chômeurs longue durée

UDES : Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
UNA : Union nationale de l'aide, des soins et des services à domicile
URSCOP : Union régionale des Scop et des Scic
URCE : Union Régionale des Couveuses d'Entreprises de la Région Sud

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Phase 1 – Diagnostic : liste des personnes interrogées

Nom	Prénom	Fonction	Structure	Type	Territoires	Apport
A.	A.	Aide à domicile	Association	Association	-	Pratique du métier d'aide à domicile
BAJRIC	Fahrudin	Directeur	PSP PACA	Fédération, réseau, accompagnement	TOUS DEP	Services à la personne, Silver Economie
BROCHIER	Damien	Chargé de mission	CEREQ	Emploi et qualifications	NATIONAL	Prospectives
CARRANO	Pascal	Directeur Général	Léo Lagrange	Association	TOUS DEP	Tourisme associatif
DEBIEUVRE	Patrick	Directeur	ADAPEI VAR	Association	04, 13, 83	Services à la personne, Silver Economie
DELANNOY	Emmanuel	Directeur	Cultures Permanentes	Accompagnement d'entreprises et collectivités	TOUS DEP	Transition écologique, Permaéconomie
IVANCHAK	Nelly	Déléguée Territoriale	OPCO Santé AuRA Sud Corse	OPCO	TOUS DEP	Formation et besoins employeurs
LE GUEN	Lionel	Président de la Délégation territoriale des Alpes-Maritimes	Mutualité Française	Mutuelle	TOUS DEP	Etablissements de soin
LOPEZ	Magali	Chargée de recrutement	Léo Lagrange	Association	TOUS DEP	Tourisme associatif
RICHEZ-BATTESTI	Nadine	Maîtresse de Conférence - Responsable du Master GRH ESS	Aix-Marseille Université - LEST	Enseignement et Recherche	NATIONAL	Définitions sectorielles et approches théoriques
TEISSERENC	Magali	Consultante Relations Entreprises	APEC	Acteur emploi - insertion	TOUS DEP	Cadres dont médico-social

Liste complète des métiers en nomenclature FAP 225

La Dares publie un indicateur de tension pour 186 des 225 métiers que comporte la nomenclature FAP. Sont exclus notamment les métiers exercés dans le secteur publics ou à titre indépendant.

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
Agents administratifs des transports	Transports, logistique et tourisme	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	3,5%	1,2	2,3%	-0,2	3,3%	-1,4	4,4%	-0,9	3,8%	1,5	2,6%	0,8	2,9%	-0,3
Agents administratifs divers	Gestion, administration des entreprises	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	3,5%	-0,8	2,3%	-1,7	3,3%	-0,8	4,4%	-1,2	3,8%	-0,7	2,6%	-0,4	2,9%	-0,8
Agents d'accueil et d'information	Gestion, administration des entreprises	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	1,0%	-0,5	S	-1,4	1,0%	-0,3	0,7%	-0,1	1,1%	-0,6	0,9%	-0,6	1,1%	-0,7
Agents de maîtrise en entretien	Maintenance	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	1,1	0,8%	0,2	0,7%	1,1	0,3%	1,0	0,3%	2,0	S	1,7	1,1%	1,9
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	0,8	0,8%	0,8	0,7%	0,8	0,3%	1,7	0,3%	1,1	S	0,8	1,1%	1,1
Agents de maîtrise et assimilés en fabrication de matériel électrique, électronique	Électricité, électronique	N	N	Faible effectif	0,4%	1,7	0,8%	1,7	0,7%	1,7	0,3%	1,7	0,3%	2,0	S	1,7	1,1%	1,7
Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	2,9	0,8%	2,9	0,7%	2,9	0,3%	3,0	0,3%	3,1	S	3,1	1,1%	3,6
Agents de sécurité et de surveillance	Services aux particuliers et aux collectivités	O	N	Faible effectif et faible tension	0,2%	0,2	S	1,5	0,1%	0,9	S	-0,3	0,2%	0,3	S	0,7	S	0,0
Agents de services hospitaliers	Services aux particuliers et aux collectivités	O	N	Faible tension	3,9%	-0,3	3,9%	-1,5	4,9%	-0,9	3,6%	-0,5	3,7%	-0,1	4,6%	0,0	3,5%	-0,8
Agents d'entretien de locaux	Services aux particuliers et aux collectivités	O	N	Faible tension	1,0%	0,2	S	0,2	S	0,2	0,4%	0,1	1,1%	0,0	1,5%	0,8	S	0,4
Agents d'exploitation des transports	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible tension	1,0%	0,2	0,5%	0,2	0,2%	0,2	0,1%	0,8	1,3%	0,7	0,2%	0,0	2,5%	-0,3

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
Agents et hôtesses d'accompagnement	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible tension	1,0%	-0,3	S	-0,2	1,0%	-1,4	0,7%	-0,9	1,1%	0,6	0,9%	-0,3	1,1%	-0,8
Agents immobiliers, syndics	Commerce	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,5%	1,2	S	1,2	0,6%	0,5	0,4%	1,4	0,4%	1,3	0,5%	0,7	0,8%	1,8
Agents qualifiés de laboratoire	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	1,4%	0,1	1,9%	0,8	1,5%	0,1	1,7%	0,3	1,4%	-0,4	0,8%	-1,3	1,5%	0,5
Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	1,5	0,6%	1,5	0,3%	1,5	0,4%	2,7	0,4%	0,6	S	2,7	0,4%	1,7
Agriculteurs salariés	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,3%	-0,1	S	-0,5	S	-0,4	0,3%	-0,5	0,4%	0,2	0,3%	-0,1	0,4%	-0,2
Aides à domicile et aides ménagères	Services aux particuliers et aux collectivités	O	O	Pertinent + forts eff. Et/ou tension	9,2%	1,5	9,9%	1,2	8,2%	1,0	5,5%	1,5	9,4%	1,4	14,5%	1,8	6,8%	1,7
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	Hôtellerie, restauration, alimentation	O	N	Faible effectif et faible tension	0,3%	0,2	0,8%	0,3	S	0,3	0,3%	0,0	S	0,1	0,3%	0,6	0,2%	0,3
Aides-soignants	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	O	Pertinent + forts eff. Et/ou tension	2,1%	0,7	1,9%	1,1	3,0%	0,9	2,1%	1,1	2,1%	0,5	2,0%	1,0	1,8%	0,4
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires)	Hôtellerie, restauration, alimentation	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	1,1%	0,6	0,6%	0,6	1,6%	0,2	S	0,4	0,7%	0,6	2,1%	0,7	S	0,2
Architectes	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible tension	1,2%	0,2	1,6%	0,2	0,6%	0,5	1,5%	1,0	1,3%	0,0	0,5%	0,3	1,3%	-1,1
Artistes (musique, danse, spectacles)	Communication, information, art et spectacle	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	-1,7	0,2%	-1,2	S	-1,8	0,5%	-1,6	0,4%	-1,6	0,4%	-1,8	0,4%	-1,9
Artistes plasticiens	Communication, information, art et spectacle	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	-1,3	0,2%	-1,2	S	-1,5	0,5%	-1,3	0,4%	-1,3	0,4%	-1,0	0,4%	-1,5
Assistantes maternelles	Services aux particuliers et aux collectivités	O	O	Pertinent + forts eff. et/ou tension	2,0%	1,3	S	1,3	1,8%	1,3	1,8%	1,5	2,1%	1,3	2,7%	1,7	1,3%	0,2
Assistants de communication	Communication, information,	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,2%	-0,9	S	-0,9	0,2%	-0,9	0,3%	-1,3	0,2%	-1,0	0,2%	-0,7	0,1%	-0,4

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
	art et spectacle																	
Attachés commerciaux	Commerce	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	0,6	0,9%	0,4	0,7%	1,3	0,3%	0,5	0,4%	0,7	0,4%	0,5	0,9%	0,0
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	4,1%	-0,2	S	1,1	S	-1,3	5,6%	-0,9	3,9%	-0,2	1,6%	1,7	4,6%	0,2
Autres ouvriers qualifiés de type industriel	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	2,1	0,6%	0,8	0,3%	2,1	0,4%	0,3	0,4%	1,9	S	-1,3	0,4%	0,5
Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes)	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,1%	0,2	S	0,8	S	0,2	S	0,3	S	1,4	0,2%	-1,1	0,3%	-0,1
Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	0,2	0,6%	0,8	0,3%	0,2	0,4%	0,3	0,4%	-0,4	S	-1,3	0,4%	0,5
Autres ouvriers qualifiés en verre, céramique, métallurgie, matériaux de construction et énergie	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,2%	-0,8	S	#N/A	S	#N/A	0,3%	#N/A	0,1%	#N/A	0,2%	#N/A	S	#N/A
Autres professionnels paramédicaux	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	N	Pris en compte ds techniciens méd.	1,5%	1,3	1,1%	1,5	2,3%	1,6	2,0%	1,2	1,3%	1,5	1,5%	0,1	1,4%	1,2
Bouchers	Hôtellerie, restauration, alimentation	N	N	Faible effectif	0,2%	0,8	S	0,6	S	0,2	0,3%	0,8	0,1%	0,8	0,2%	1,0	S	0,9
Boulangers, pâtisseries	Hôtellerie, restauration, alimentation	O	N	Faible effectif et faible tension	0,2%	0,4	S	0,1	S	0,5	0,3%	0,4	0,1%	0,4	0,2%	0,7	S	-0,1
Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,2%	-0,1	S	-0,4	0,1%	0,1	S	-0,5	0,2%	0,5	S	-0,6	S	0,3
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	Gestion, administration des entreprises	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,3%	0,6	S	1,2	0,3%	0,6	0,2%	0,3	0,4%	0,7	0,2%	1,1	0,2%	0,3
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	Commerce	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,5%	0,0	S	0,0	0,6%	0,5	0,4%	-0,2	0,4%	0,1	0,5%	-0,6	0,8%	0,0
Cadres de la banque	Banque et assurances	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,5%	1,0	S	1,0	0,6%	1,0	0,6%	1,5	0,4%	0,9	S	0,5	0,4%	1,0

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effic tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effic tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effic tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effic tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effic tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effic tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effic tif ESS	VAU - Tensi on
Cadres de la communication	Communication, information, art et spectacle	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	-0,4	0,2%	-0,4	0,4%	-0,4	0,3%	-0,2	0,5%	-0,9	0,2%	-1,2	0,4%	0,4
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration*	Hôtellerie, restauration, alimentation	O	N	Faible effectif et faible tension	0,4%	0,0	0,8%	0,0	0,7%	-0,2	0,3%	-0,1	0,3%	0,0	S	0,3	1,1%	0,0
Cadres des assurances	Banque et assurances	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	2,9%	0,0	1,7%	0,0	1,9%	0,0	3,7%	1,2	3,1%	-0,5	2,1%	0,5	2,6%	0,0
Cadres des magasins	Commerce	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,5%	-1,0	S	-1,0	0,6%	0,5	0,4%	-1,8	0,4%	-0,6	0,5%	-0,9	0,8%	-1,4
Cadres des ressources humaines et du recrutement	Gestion, administration des entreprises	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,6%	0,5	0,1%	1,2	0,4%	0,5	0,4%	0,5	0,8%	0,5	0,4%	0,4	0,5%	0,3
Cadres des transports	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible tension	1,2%	0,1	1,6%	0,1	0,6%	0,1	1,5%	-0,1	1,3%	0,3	0,5%	0,1	1,3%	0,1
Cadres et maîtres d'équipage de la marine	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	-1,8	0,8%	-1,8	0,7%	-1,8	0,3%	-0,9	0,3%	-1,1	S	-1,4	1,1%	-1,8
Cadres et techniciens de la documentation	Communication, information, art et spectacle	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,1%	0,4	S	0,4	S	0,4	0,1%	-0,2	0,2%	-0,7	0,1%	-1,2	0,1%	1,6
Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	Ingénieurs et cadres de l'industrie	O	O	Pertinent + forts eff. et/ou tension	1,2%	1,0	1,6%	1,0	0,6%	1,0	1,5%	1,6	1,3%	1,0	0,5%	0,0	1,3%	1,0
Caissiers	Commerce	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,6%	-0,7	1,5%	-0,3	2,3%	-0,1	S	-0,5	0,3%	-0,7	S	-0,9	S	-0,9
Carrossiers automobiles	Maintenance	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,2%	1,6	S	1,2	S	1,6	0,3%	1,8	0,1%	1,4	0,2%	1,8	S	1,9
Charcutiers, traiteurs	Hôtellerie, restauration, alimentation	N	N	Faible effectif	0,2%	1,1	S	0,6	S	0,2	0,3%	0,5	0,1%	0,6	0,2%	0,8	S	0,4
Charpentiers (bois)	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible effectif	0,9%	1,6	1,4%	0,4	1,6%	1,4	0,7%	0,4	1,1%	0,9	0,7%	0,8	0,6%	0,6
Charpentiers (métal)	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible effectif	0,9%	0,8	1,4%	0,4	1,6%	1,3	0,7%	0,4	1,1%	0,9	0,7%	0,8	0,6%	0,6
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,4%	1,3	0,6%	1,3	0,3%	1,3	0,4%	1,9	0,4%	0,7	S	1,9	0,4%	1,8
Chefs cuisiniers	Hôtellerie, restauration, alimentation	O	O	Pertinent + forts eff. et/ou tension	0,4%	0,7	0,8%	-0,4	0,7%	0,6	0,3%	0,7	0,3%	0,8	S	1,1	1,1%	1,1

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible effectif	0,4%	1,3	0,8%	0,9	0,7%	1,9	0,3%	0,7	0,3%	1,5	S	1,6	1,1%	1,4
Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur) **	Études et recherche	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	0,3%	-0,4	0,1%	1,4	0,2%	-0,4	0,3%	-0,4	0,3%	-0,5	0,2%	1,5	0,3%	0,0
Coiffeurs, esthéticiens	Services aux particuliers et aux collectivités	O	N	Hors ESS	2,1%	0,8	3,1%	0,5	3,6%	0,6	1,8%	0,9	2,1%	0,6	2,2%	1,1	1,8%	0,7
Concierges	Services aux particuliers et aux collectivités	O	N	Faible tension	2,1%	-1,0	3,1%	0,9	3,6%	-0,1	1,8%	-0,2	2,1%	-1,5	2,2%	0,8	1,8%	-0,3
Conducteurs de transport en commun sur route	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible effectif	0,3%	0,8	0,6%	1,7	S	1,2	S	0,9	0,3%	0,3	0,2%	0,9	S	1,0
Conducteurs de véhicules légers	Transports, logistique et tourisme	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	3,9%	0,4	3,9%	0,9	4,9%	0,3	3,6%	-0,9	3,7%	0,8	4,6%	1,0	3,5%	1,6
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers*	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	1,5%	0,9	4,6%	-0,4	S	0,1	S	-0,5	0,8%	1,4	S	-0,1	5,5%	0,6
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	Bâtiment, travaux publics	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	1,0%	0,8	0,5%	0,0	0,2%	0,5	0,1%	0,8	1,3%	0,9	0,2%	1,0	2,5%	1,0
Conducteurs et livreurs sur courte distance	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible effectif et faible tension	0,3%	0,2	0,6%	0,8	S	0,1	S	0,1	0,3%	0,1	0,2%	0,3	S	0,2
Conducteurs routiers	Transports, logistique et tourisme	N	N	Faible effectif	0,3%	0,9	0,6%	1,4	S	0,5	S	0,5	0,3%	0,8	0,2%	0,7	S	1,3
Conducteurs sur rails et d'engins de traction	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible tension	1,0%	-0,6	0,5%	0,9	0,2%	-0,6	0,1%	0,3	1,3%	0,5	0,2%	0,7	2,5%	0,9
Contrôleurs des transports	Transports, logistique et tourisme	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	3,5%	0,6	2,3%	0,6	3,3%	0,6	4,4%	0,8	3,8%	0,7	2,6%	0,0	2,9%	-0,3
Couvreurs	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible effectif	0,9%	2,1	1,4%	0,4	1,6%	1,3	0,7%	1,9	1,1%	1,9	0,7%	0,8	0,6%	0,6
Cuisiniers	Hôtellerie, restauration, alimentation	O	O	Pertinent + forts eff. et/ou tension	0,5%	0,6	S	0,4	1,2%	0,4	0,6%	0,5	0,4%	0,4	0,5%	0,9	S	0,8

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	Bâtiment, travaux publics	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	1,4%	2,0	1,9%	0,9	1,5%	1,9	1,7%	1,9	1,4%	1,9	0,8%	1,5	1,5%	2,4
Dessinateurs en électricité et en électronique	Électricité, électronique	N	N	Hors champ et eff. ou tension faibles	1,4%	3,7	1,9%	3,7	1,5%	3,7	1,7%	3,7	1,4%	2,0	0,8%	3,7	1,5%	3,7
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,4%	2,1	1,9%	2,1	1,5%	2,1	1,7%	3,0	1,4%	2,0	0,8%	3,1	1,5%	3,6
Écrivains	Communication, information, art et spectacle	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	-1,3	0,2%	-1,2	S	-1,5	0,5%	-1,3	0,4%	-1,3	0,4%	-1,0	0,4%	-1,5
Educateurs spécialisés	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	O	Pertinent + forts eff. Et/ou tension	1,5%	0,4	1,3%	1,0	1,3%	0,8	1,6%	0,3	1,7%	0,6	1,4%	0,4	1,1%	-0,2
Électriciens du bâtiment	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible effectif	0,9%	1,1	1,4%	0,9	1,6%	1,2	0,7%	0,7	1,1%	1,3	0,7%	1,4	0,6%	0,7
Éleveurs salariés	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,5%	-0,4	4,6%	-0,1	S	-0,8	S	-0,8	0,8%	-0,1	S	0,5	5,5%	-1,0
Employés de la banque et des assurances	Banque et assurances	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,3%	0,4	0,2%	0,4	0,4%	0,4	0,2%	0,5	0,3%	0,4	0,2%	0,6	0,4%	-0,7
Employés de la comptabilité	Gestion, administration des entreprises	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,3%	0,5	S	0,0	S	0,3	S	0,1	0,3%	0,7	0,3%	0,6	S	0,4
Employés de l'hôtellerie	Hôtellerie, restauration, alimentation	O	N	Faible tension	2,1%	0,1	3,1%	0,3	3,6%	-0,1	1,8%	-0,2	2,1%	0,2	2,2%	0,5	1,8%	0,0
Employés de libre-service	Commerce	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,6%	-0,4	1,5%	-0,2	2,3%	-0,1	S	-0,3	0,3%	-0,5	S	-0,4	S	-0,6
Employés de maison et personnels de ménage	Services aux particuliers et aux collectivités	O	N	Hors ESS	9,2%	0,7	9,9%	0,5	8,2%	-0,2	5,5%	0,8	9,4%	0,7	14,5%	0,9	6,8%	0,5
Employés des services divers**	Services aux particuliers et aux collectivités	O	N	Faible tension	2,1%	-1,1	3,1%	0,6	3,6%	-1,2	1,8%	-1,5	2,1%	-1,3	2,2%	-0,3	1,8%	-1,0
Employés des transports et du tourisme	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible tension	3,5%	-0,5	2,3%	-1,1	3,3%	-0,7	4,4%	-1,1	3,8%	0,3	2,6%	-0,4	2,9%	0,1
Employés et opérateurs en informatique	Informatique et	discut. (FS)	N	Faible tension	3,5%	0,5	2,3%	0,5	3,3%	0,5	4,4%	0,6	3,8%	0,6	2,6%	0,0	2,9%	0,5

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
	télécommunic ations																	
Formateurs	Enseignement , formation	O	O	Pertinent + forts eff. Et/ou tension	1,4%	1,0	1,1%	1,0	1,0%	-0,3	1,1%	1,5	1,7%	0,6	1,0%	1,0	1,3%	0,8
Géomètres	Bâtiment, travaux publics	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,4%	1,5	1,9%	0,9	1,5%	1,9	1,7%	1,0	1,4%	0,3	0,8%	1,5	1,5%	2,2
Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle**	Communicatio n, information, art et spectacle	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,2%	-0,4	S	-1,2	0,2%	-1,5	0,3%	-0,1	0,2%	-0,5	0,2%	-0,3	0,1%	-0,1
Infirmiers	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	O	Pertinent + forts eff. Et/ou tension	3,3%	1,7	1,6%	2,0	3,7%	0,8	5,0%	1,9	3,1%	1,6	3,1%	1,6	2,3%	1,7
Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	Ingénieurs et cadres de l'industrie	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,2%	1,3	1,6%	1,3	0,6%	1,3	1,5%	2,0	1,3%	1,0	0,5%	1,9	1,3%	1,0
Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	Bâtiment, travaux publics	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,2%	1,9	1,6%	1,9	0,6%	0,5	1,5%	1,6	1,3%	1,7	0,5%	1,4	1,3%	5,6
Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique	Informatique et télécommunic ations	discut .(FS)	N	Faible tension	1,2%	0,4	1,6%	0,4	0,6%	0,4	1,5%	3,8	1,3%	2,6	0,5%	0,8	1,3%	1,7
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	Ingénieurs et cadres de l'industrie	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,2%	0,7	1,6%	0,7	0,6%	0,7	1,5%	1,0	1,3%	0,9	0,5%	-0,5	1,3%	0,6
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	Transports, logistique et tourisme	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,2%	0,9	1,6%	0,9	0,6%	0,9	1,5%	-0,1	1,3%	0,3	0,5%	0,9	1,3%	0,9
Ingénieurs et cadres des télécommunications	Informatique et télécommunic ations	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,2%	0,9	1,6%	0,9	0,6%	0,9	1,5%	0,6	1,3%	1,4	0,5%	0,8	1,3%	1,7
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	Études et recherche	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,2%	1,6	1,6%	1,4	0,6%	1,6	1,5%	2,4	1,3%	1,4	0,5%	1,5	1,3%	0,7
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en	Informatique et télécommunic ations	O	O	Pertinent + forts eff. Et/ou tension	1,2%	2,9	1,6%	2,9	0,6%	2,9	1,5%	4,2	1,3%	2,8	0,5%	1,0	1,3%	1,7

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
informatique, chefs de projets informatiques																		
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	Commerce	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,2%	1,3	1,6%	1,3	0,6%	0,5	1,5%	1,2	1,3%	1,4	0,5%	1,2	1,3%	1,4
Ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,2%	0,5	1,6%	0,5	0,6%	0,1	1,5%	-0,6	1,3%	0,2	0,5%	0,9	1,3%	1,2
Interprètes	Communication, information, art et spectacle	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,2%	1,7	S	1,7	0,2%	1,7	0,3%	-0,2	0,2%	1,7	0,2%	-1,2	0,1%	0,4
Jardiniers salariés	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	-0,3	S	-0,6	S	-0,5	S	-0,2	0,4%	-0,5	0,2%	0,1	0,5%	-0,1
Journalistes et cadres de l'édition	Communication, information, art et spectacle	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,1%	0,1	S	0,1	S	0,1	0,1%	-0,2	0,2%	0,3	0,1%	-1,2	0,1%	0,4
Juristes	Gestion, administration des entreprises	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,3%	0,6	0,1%	1,2	0,2%	0,6	0,3%	1,4	0,3%	-0,7	0,2%	1,1	0,3%	0,3
Maçons	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible effectif	0,9%	0,7	1,4%	0,2	1,6%	1,3	0,7%	0,1	1,1%	0,9	0,7%	0,9	0,6%	0,6
Mainteniciens en biens électrodomestiques	Maintenance	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,2%	0,9	S	0,2	S	-0,1	0,3%	0,4	0,1%	0,1	0,2%	0,6	S	0,8
Maîtres d'hôtel	Hôtellerie, restauration, alimentation	O	N	Faible effectif et faible tension	0,4%	0,4	0,9%	0,2	0,7%	0,1	0,3%	0,2	0,4%	0,8	0,4%	0,0	0,9%	0,4
Maîtrise de l'hôtellerie	Hôtellerie, restauration, alimentation	O	N	Faible effectif et faible tension	0,4%	-0,2	0,9%	0,2	0,7%	0,1	0,3%	-0,6	0,4%	0,5	0,4%	-0,4	0,9%	0,4
Maîtrise des magasins	Commerce	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	0,2	0,9%	0,2	0,7%	0,2	0,3%	-0,3	0,4%	0,9	0,4%	-0,2	0,9%	-0,8
Maraîchers, horticulteurs salariés	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,5%	0,0	4,6%	-0,3	S	-0,2	S	-1,8	0,8%	0,4	S	-0,5	5,5%	0,1
Marins salariés	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,0%	-0,5	0,5%	-0,5	0,2%	-0,5	0,1%	0,7	1,3%	-1,1	0,2%	-1,4	2,5%	-0,5
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	Maintenance	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,2%	1,4	S	1,1	S	1,4	0,3%	1,6	0,1%	1,5	0,2%	1,0	S	1,9
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible effectif	0,9%	1,3	1,4%	1,2	1,6%	0,6	0,7%	1,2	1,1%	1,1	0,7%	1,5	0,6%	1,7

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	1,4	0,6%	1,4	0,3%	1,4	0,4%	2,7	0,4%	0,5	S	2,9	0,4%	1,7
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	Services aux particuliers et aux collectivités	O	N	Faible tension	1,1%	-0,2	0,6%	0,9	1,6%	-0,1	S	-0,3	0,7%	-0,9	2,1%	0,1	S	0,4
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	Électricité, électronique	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	4,1%	1,8	S	1,8	S	1,8	5,6%	1,8	3,9%	1,8	1,6%	1,8	4,6%	1,8
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible tension	4,1%	0,2	S	-0,7	S	0,9	5,6%	0,0	3,9%	0,3	1,6%	0,2	4,6%	0,3
Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition	Matériaux souples, bois, industries graphiques	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	4,1%	0,6	S	0,6	S	0,6	5,6%	0,6	3,9%	0,7	1,6%	0,6	4,6%	0,6
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	4,1%	1,8	S	1,8	S	1,4	5,6%	0,4	3,9%	1,7	1,6%	0,9	4,6%	2,2
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	4,1%	0,4	S	1,8	S	1,4	5,6%	0,4	3,9%	1,1	1,6%	0,9	4,6%	1,6
Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible tension	4,1%	0,2	S	1,5	S	-0,6	5,6%	-0,3	3,9%	0,3	1,6%	0,4	4,6%	-0,2
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	Bâtiment, travaux publics	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,6%	0,5	0,6%	1,1	S	1,0	0,5%	0,3	0,8%	0,3	0,3%	0,9	0,3%	0,7
Ouvriers non qualifiés du papier-carton et du bois	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	4,1%	1,1	S	1,8	S	1,4	5,6%	0,4	3,9%	1,1	1,6%	0,9	4,6%	1,6
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible effectif	0,6%	0,6	0,6%	0,6	S	0,2	0,5%	0,6	0,8%	0,6	0,3%	0,5	0,3%	1,3
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	Matériaux souples, bois, industries graphiques	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	4,1%	0,6	S	0,6	S	0,6	5,6%	1,0	3,9%	0,6	1,6%	1,0	4,6%	-0,2
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	Matériaux souples, bois, industries graphiques	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	4,1%	0,7	S	0,7	S	0,7	5,6%	0,7	3,9%	1,2	1,6%	0,7	4,6%	0,7
Ouvriers non qualifiés en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	4,1%	1,1	S	1,8	S	1,4	5,6%	0,4	3,9%	1,1	1,6%	0,9	4,6%	1,6

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,1%	1,3	0,6%	1,3	1,6%	1,3	S	1,7	0,7%	0,9	2,1%	1,6	S	1,5
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	4,1%	1,8	S	1,8	S	1,8	5,6%	1,8	3,9%	1,9	1,6%	1,8	4,6%	1,8
Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	Maintenance	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	1,3	0,6%	0,2	0,3%	-0,1	0,4%	1,4	0,4%	1,3	S	1,6	0,4%	0,6
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	Maintenance	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,2%	1,2	S	0,2	S	-0,1	0,3%	1,1	0,1%	1,0	0,2%	1,4	S	1,5
Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible effectif	0,9%	0,8	1,4%	0,9	1,6%	1,2	0,7%	-0,1	1,1%	0,9	0,7%	1,2	0,6%	1,4
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	Électricité, électronique	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	1,3	0,6%	1,3	0,3%	1,3	0,4%	0,8	0,4%	1,6	S	1,2	0,4%	2,1
Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	Matériaux souples, bois, industries graphiques	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	0,5	0,6%	0,5	0,3%	0,5	0,4%	0,5	0,4%	0,2	S	0,5	0,4%	0,5
Ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication de papier-carton	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	0,0	0,6%	0,8	0,3%	0,0	0,4%	0,3	0,4%	0,0	S	-1,3	0,4%	0,5
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	Bâtiment, travaux publics	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	0,8	0,6%	0,8	0,3%	0,8	0,4%	0,3	0,4%	1,2	S	1,1	0,4%	0,8
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible tension	1,0%	0,0	0,5%	0,0	0,2%	0,0	0,1%	-0,5	1,3%	0,2	0,2%	-0,2	2,5%	0,1
Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir	Matériaux souples, bois, industries graphiques	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,2%	1,1	S	1,1	S	1,1	0,3%	1,1	0,1%	1,0	0,2%	1,1	S	1,1
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	Matériaux souples, bois, industries graphiques	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,9%	1,7	1,4%	1,7	1,6%	1,7	0,7%	1,7	1,1%	1,7	0,7%	1,7	0,6%	1,7
Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir	Matériaux souples, bois, industries graphiques	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	1,7	0,6%	1,7	0,3%	1,7	0,4%	1,7	0,4%	1,1	S	1,7	0,4%	1,7

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effic tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effic tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effic tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effic tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effic tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effic tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effic tif ESS	VAU - Tensi on
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	Maintenance	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,9%	-0,5	1,4%	-0,6	1,6%	-1,0	0,7%	-0,5	1,1%	-0,3	0,7%	-0,7	0,6%	0,0
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	1,7	0,6%	1,7	0,3%	1,7	0,4%	1,7	0,4%	1,6	S	1,4	0,4%	2,0
Pêcheurs, aquaculteurs salariés	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,5%	0,1	4,6%	0,1	S	0,1	S	-0,9	0,8%	-1,1	S	-1,4	5,5%	0,1
Personnels navigants de l'aviation	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible tension	1,2%	-0,8	1,6%	-0,8	0,6%	-0,8	1,5%	-0,1	1,3%	0,3	0,5%	-0,8	1,3%	-0,8
Photographes	Communication, information, art et spectacle	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,2%	0,4	S	-1,2	0,2%	-1,5	0,3%	-1,3	0,2%	-1,4	0,2%	1,6	0,1%	-1,5
Pilotes d'installation lourde des industries de transformation	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	-0,9	0,6%	0,8	0,3%	-0,9	0,4%	0,3	0,4%	-1,4	S	-1,3	0,4%	0,5
Plombiers, chauffagistes	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible effectif	0,9%	1,3	1,4%	1,5	1,6%	1,2	0,7%	0,8	1,1%	1,5	0,7%	1,6	0,6%	1,4
Professionnels de l'action sociale	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	O	Pertinent + forts eff. Et/ou tension	1,2%	0,6	S	0,9	0,9%	0,5	1,0%	0,4	1,4%	0,5	1,0%	1,2	0,7%	0,8
Professionnels de l'animation socioculturelle	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	N	Faible effectif et faible tension	0,4%	-0,3	S	-0,8	0,4%	-0,2	0,2%	-0,4	0,4%	-0,3	0,5%	-0,1	0,4%	-0,3
Professionnels de l'orientation	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	N	Faible effectif et faible tension	0,3%	0,2	0,1%	0,9	0,2%	0,5	0,3%	0,0	0,3%	0,2	0,2%	0,4	0,3%	0,0
Professionnels des spectacles	Communication, information, art et spectacle	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	-1,6	0,2%	-1,2	0,4%	-1,5	0,3%	-2,0	0,5%	-1,5	0,2%	-0,5	0,4%	-1,5
Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés	Bâtiment, travaux publics	N	N	Faible effectif	0,9%	1,5	1,4%	0,4	1,6%	1,3	0,7%	0,4	1,1%	0,9	0,7%	0,8	0,6%	0,6
Professions intermédiaires commerciales	Commerce	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	-0,1	0,9%	-0,1	0,7%	-0,1	0,3%	-0,3	0,4%	0,5	0,4%	-0,1	0,9%	-0,4
Psychologues, psychothérapeutes	Santé, action sociale,	O	N	Faible effectif et faible tension	0,8%	-0,4	1,0%	1,5	1,1%	1,6	1,2%	-1,1	0,7%	-0,4	1,0%	-0,2	0,7%	1,0

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
	culturelle et sportive																	
Régleurs	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	1,9	0,6%	1,9	0,3%	1,9	0,4%	1,4	0,4%	1,8	S	2,1	0,4%	1,6
Représentants auprès des particuliers	Commerce	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	0,8	0,9%	0,0	0,7%	0,6	0,3%	0,9	0,4%	1,0	0,4%	0,3	0,9%	0,9
Responsables logistiques (non cadres)	Transports, logistique et tourisme	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,4%	0,8	1,9%	0,8	1,5%	0,8	1,7%	0,1	1,4%	1,2	0,8%	0,0	1,5%	-0,3
Responsables magasinage	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible effectif	0,4%	1,0	0,8%	1,0	0,7%	1,0	0,3%	-0,1	0,3%	0,3	S	0,2	1,1%	1,7
Sages-femmes	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	O	Pertinent + forts eff. Et/ou tension	1,5%	1,5	1,1%	1,9	2,3%	0,8	2,0%	1,8	1,3%	1,5	1,5%	1,5	1,4%	1,6
Secrétaires bureautiques et assimilés	Gestion, administration des entreprises	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	3,5%	-0,4	2,3%	-0,7	3,3%	-0,1	4,4%	-0,4	3,8%	-0,3	2,6%	-0,7	2,9%	-0,4
Secrétaires de direction	Gestion, administration des entreprises	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	3,4%	-0,3	S	-0,3	3,1%	-0,3	3,5%	-0,2	3,1%	-0,3	3,6%	-0,4	3,7%	-0,2
Serveurs de cafés restaurants	Hôtellerie, restauration, alimentation	O	N	Faible tension	2,1%	0,2	3,1%	0,1	3,6%	0,0	1,8%	0,0	2,1%	0,1	2,2%	0,5	1,8%	0,6
Soudeurs	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	1,5	0,6%	1,5	0,3%	1,5	0,4%	2,0	0,4%	1,3	S	1,9	0,4%	1,9
Spécialistes de l'appareillage médical	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	N	Pris en compte DS techniciens méd.	1,5%	1,4	1,1%	1,5	2,3%	1,6	2,0%	2,2	1,3%	1,1	1,5%	1,3	1,4%	1,1
Sportifs et animateurs sportifs	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	N	Faible tension	2,3%	-0,4	1,8%	-0,8	2,4%	-1,0	2,7%	-0,6	2,3%	-0,5	2,5%	-0,2	1,7%	-0,2
Surveillants d'établissements scolaires	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	N	Faible effectif et faible tension	0,1%	-1,0	S	-0,6	S	-0,8	0,1%	-1,0	0,1%	-0,6	S	-1,5	S	-1,3
Techniciens de la banque	Banque et assurances	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	2,2%	0,6	1,8%	0,6	2,0%	0,6	S	0,6	1,7%	-0,2	S	1,4	2,8%	0,2

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	Informatique et télécommunications	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,4%	1,0	1,9%	1,0	1,5%	1,0	1,7%	1,2	1,4%	1,4	0,8%	0,8	1,5%	0,6
Techniciens des assurances	Banque et assurances	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,3%	0,7	0,2%	0,7	0,4%	0,7	0,2%	0,1	0,3%	0,8	0,2%	1,1	0,4%	0,2
Techniciens des industries de process	Industries de process	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	1,3	0,8%	1,3	0,7%	1,3	0,3%	1,0	0,3%	1,3	S	1,3	1,1%	1,1
Techniciens des services administratifs	Gestion, administration des entreprises	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,1%	0,4	0,1%	0,4	S	0,4	0,2%	-0,3	0,2%	0,5	0,1%	0,6	0,1%	0,1
Techniciens des services comptables et financiers	Gestion, administration des entreprises	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,5%	1,7	0,4%	1,7	0,3%	1,7	0,4%	1,7	0,5%	1,9	0,4%	1,5	0,6%	0,5
Techniciens des transports et du tourisme	Transports, logistique et tourisme	O	N	Faible effectif et faible tension	0,4%	0,1	0,9%	-0,2	0,7%	-1,4	0,3%	-0,9	0,4%	0,4	0,4%	0,8	0,9%	-0,3
Techniciens d'étude et de développement en informatique	Informatique et télécommunications	O	O	Pertinent + forts eff. Et/ou tension	1,4%	1,3	1,9%	1,3	1,5%	1,3	1,7%	1,4	1,4%	1,0	0,8%	1,3	1,5%	3,2
Techniciens en électricité et en électronique	Électricité, électronique	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,4%	1,6	1,9%	1,6	1,5%	1,6	1,7%	1,6	1,4%	2,0	0,8%	1,6	1,5%	1,6
Techniciens en mécanique et travail des métaux	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,4%	3,9	1,9%	3,9	1,5%	3,9	1,7%	3,0	1,4%	3,1	0,8%	3,1	1,5%	3,6
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	Maintenance	O	O	Pertinent + forts eff. Et/ou tension	0,4%	1,3	0,8%	1,4	0,7%	1,3	0,3%	0,8	0,3%	1,6	S	1,7	1,1%	1,5
Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	Matériaux souples, bois, industries graphiques	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	-0,3	0,8%	-0,3	0,7%	-0,3	0,3%	-0,3	0,3%	-0,3	S	-0,3	1,1%	-0,3
Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,4%	0,6	0,8%	0,6	0,7%	0,1	0,3%	-0,6	0,3%	0,4	S	1,0	1,1%	1,0
Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	Bâtiment, travaux publics	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,4%	1,5	1,9%	0,9	1,5%	1,9	1,7%	0,9	1,4%	1,7	0,8%	1,5	1,5%	2,3

Métiers FAP 225 (186 métiers)	Secteur FAP	Pertin. sect./ enjeu	Retenu (O/N)	Motif inclusion/ exclusion	PAC A - % effec tif ESS	PACA - Tensi on	AHP - % effec tif ESS	AHP - Tensi on	HA - % effec tif ESS	HA - Tensi on	AM - % effec tif ESS	AM - Tensi on	BDR - % effec tif ESS	BDR - Tensi on	VAR - % effec tif ESS	VAR - Tensi on	VAU - % effec tif ESS	VAU - Tensi on
Techniciens experts	Maintenance	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,4%	1,8	1,9%	0,2	1,5%	1,8	1,7%	1,0	1,4%	2,1	0,8%	1,7	1,5%	1,9
Techniciens médicaux et préparateurs	Santé, action sociale, culturelle et sportive	O	O	Pertinent + forts eff. Et/ou tension	1,5%	1,5	1,1%	1,5	2,3%	1,6	2,0%	1,5	1,3%	1,8	1,5%	1,1	1,4%	1,2
Télévendeurs	Commerce	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,6%	0,9	1,5%	-0,4	2,3%	-0,4	S	0,6	0,3%	1,3	S	1,3	S	-0,7
Tuyauteurs	Mécanique, travail des métaux	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,9%	1,4	1,4%	1,4	1,6%	1,4	0,7%	2,0	1,1%	1,1	0,7%	1,9	0,6%	1,9
Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage	Commerce	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,6%	0,1	1,5%	-0,4	2,3%	-0,4	S	-0,1	0,3%	0,5	S	0,0	S	-0,3
Vendeurs en gros de matériel et équipements	Commerce	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,6%	0,0	1,5%	-0,4	2,3%	-0,4	S	-0,2	0,3%	-0,8	S	0,5	S	-0,3
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	Commerce	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,6%	-0,3	1,5%	-0,2	2,3%	-0,5	S	-0,4	0,3%	0,0	S	-0,4	S	-0,1
Vendeurs en produits alimentaires	Commerce	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	0,6%	-0,2	1,5%	-0,9	2,3%	-0,6	S	-0,2	0,3%	-0,1	S	-0,1	S	-0,4
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	Agriculture, marine, pêche	N	N	Hors champ et eff. Ou tension faibles	1,5%	-0,3	4,6%	-1,2	S	-0,1	S	-0,3	0,8%	-0,5	S	0,0	5,5%	-0,4