



**Journée Direction
Fédération CSX 49/53
30 juin 2022**

Les emplois en tension : Introduction



Les emplois en tension - Définition



Les emplois en tension :

Déséquilibre entre offres et demandes d'emploi pour un métier donné. Cela se matérialise par des difficultés de recrutement pour l'entreprise.

Un phénomène global : En 2019, la DARES mesurait que les tensions sur le marché du travail augmentait en France pour la 4^{ème} année consécutive. La part des projets de recrutement anticipés comme difficiles est passée de 32,4 % en 2015 à 50,1 % en 2019.

Une tendance variable d'un métier à un autre et pouvant avoir des origines différentes : Selon le métier, les tensions de recrutement varient sensiblement. Elles peuvent avoir des causes différentes comme par exemple un déficit de main d'œuvre formée ou un fort besoin de recrutement sur des postes offrant des conditions d'emploi peu attractives.

Les facteurs explicatifs selon la DARES

La DARES (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques) **recense six facteurs pouvant être à l'origine de tensions sur le recrutement :**

- **L'intensité d'embauches :** Plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus.
- **La non-durabilité de l'emploi :** Le fait que soit proposé un contrat à durée déterminée peut avoir un impact sur l'attractivité de l'emploi.
- **Les conditions de travail contraignantes :** Lorsqu'elles sont contraignantes, les conditions de travail peuvent accroître la difficulté qu'éprouvent les employeurs à attirer des candidats.
- **Le décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi.**
- **La main d'œuvre disponible :** Les tensions sont accrues lorsque le volume de candidats potentiels est restreint.
- **Les désajustements géographiques** existant entre l'offre et la demande d'emploi.

Une question abordée spontanément dans la branche

Chaque année, le questionnaire de l'Observatoire intègre une question ouverte :
« Afin de faire remonter à la branche professionnelle vos préoccupations, pouvez nous indiquer en quelques lignes, quelle(s) difficulté(s) vous anticipez pour votre structure pour l'année à venir ? » :

Ces dernières années, 3 sujets ont été beaucoup abordés spontanément par les structures de la branche : la suppression des contrats aidés, la réforme de la formation et la crise sanitaire.

Malgré la prédominance de ces sujets, les difficultés de recrutement sont largement évoquées par les structures et le sont même de plus en plus :

- ➔ En **2018** : 16% des structures abordaient spontanément les problèmes de recrutement
 - ➔ En **2019** : 23%
 - ➔ En **2020** : 26%
 - ➔ En **2021** : 33%

Une question abordée spontanément dans la branche

Exemples de verbatims :

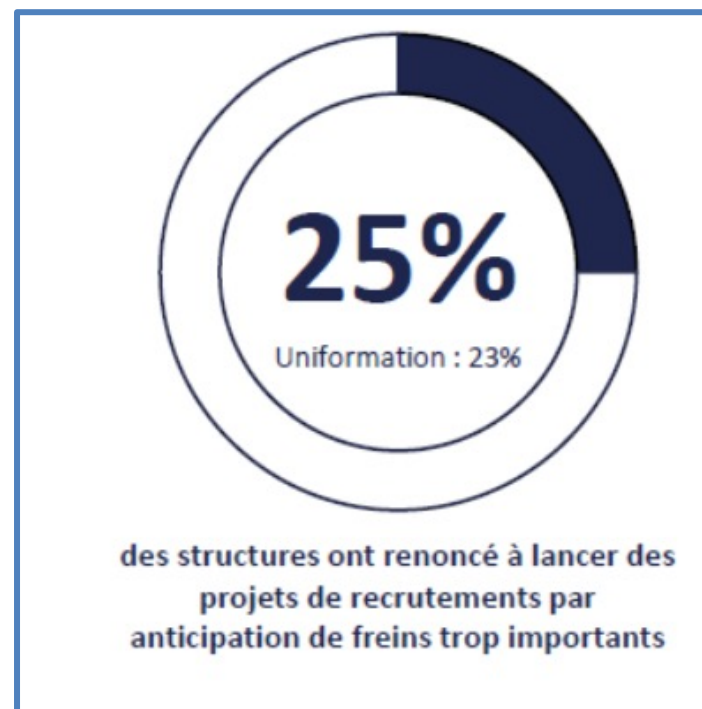
« au cours de l'année 2019, nous avons cherché une personne "réfèrent familles" pour gérer le secteur familles, ainsi qu'un animateur pour le secteur jeunesse et nous avons connu les mêmes soucis de recrutement tout en proposant des temps plein. »

« grosses difficultés rencontrées pour l'embauche d'animateurs sur les mercredis (même en CDI avec les vacances) d'agent entretien mais également sur le poste de responsable EAJE , visiblement bien mieux payés en structures municipales »

Les emplois en tension : Constat initial

Difficultés de recrutement pour les structures de la branche

- Dans la branche, plus d'une structure sur deux anticipe des difficultés de recrutement.
- 1 sur 4 déclare même avoir abandonné des projets de recrutements par anticipation de freins trop importants.

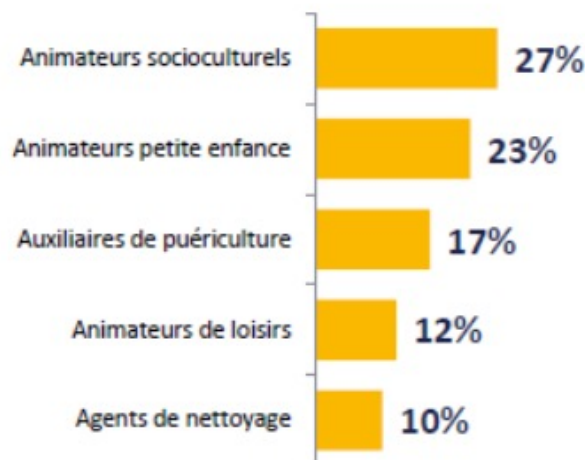


Difficultés de recrutement selon le métier

→ Lorsque l'on regarde le détail par métiers, certains ressortent en croisant les intentions de recrutement avec les difficultés anticipées pour recruter ou lorsque l'on regarde les métiers les plus impactés par l'abandon de projets de recrutement : Les métiers de la petite enfance, de l'animation ainsi que les agents de nettoyage.

	Intentions de recrutement	Difficultés rencontrées (% oui)
Animateurs petite enfance	36%	51%
Animateurs socioculturels et de loisirs	34%	58%
Auxiliaires de puériculture	24%	62%
Educateurs de jeunes enfants	15%	57%
Agents de nettoyage	14%	53%

Les 5 métiers les plus impactés par l'abandon du projet de recrutement



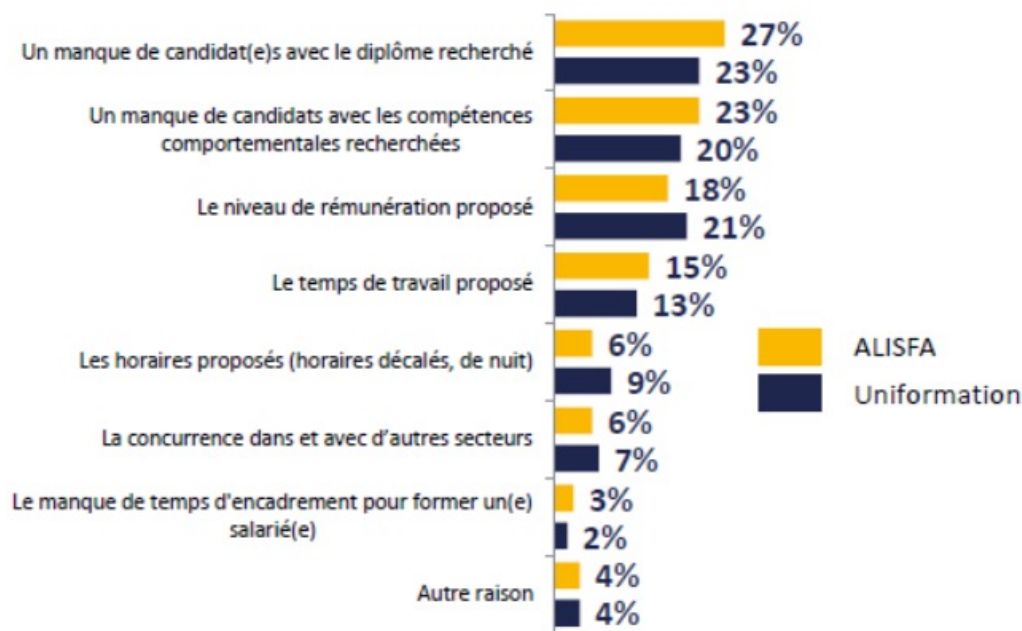
Focus sur les postes de direction : Peu de recrutements sont effectués chaque année sur ces postes. Néanmoins, des problématiques de recrutement particulièrement importantes nous sont remontées. En 2019, parmi les structures qui projetaient un recrutement, 88% anticipaient un recrutement difficile.

Difficultés de recrutement selon le métier

→ Lorsqu'elles sont interrogées sur les raisons de ces difficultés, les structures font apparaître de premières pistes à explorer : les problématiques du diplôme ou du niveau d'attractivité des postes offerts sont particulièrement importantes.

Question : Sur chacun de ces métiers, quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez lors du recrutement ?

368 réponses – Uniquement aux établissements qui envisagent de recruter en 2020



Cette question est également étudiée par l'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO) de Pôle Emploi. Dans celle-ci, les difficultés de recrutement s'expliquent avant tout :

- Par une forte intensité d'embauche et une non durabilité de l'emploi pour les « professionnels de l'animation socio-culturelle » (intégrant les animateurs et directeurs de structure)

Les emplois en tension : Focus sur des facteurs explicatifs

Intensité d'embauches

Focus sur l'intensité d'embauches par métier

→ Une intensité d'embauches particulièrement importante pour les emplois cœur de métier et les agents d'entretien ou de service.

	Volume d'embauches sur l'année	Volume global de salariés	% renouvellement sur l'année
métiers Direction	492	4417	11%
Directeur.trice / Délégué.e Général	375	3392	11%
Directeur.trice adjoint.e	96	698	14%
Responsable technique	20	327	6%
métiers Animation	6636	21127	31%
Animateur.trice Accueil de loisirs ou périscolaire	974	2317	42%
Animateur.trice d'activité / Assistant.e d'animation	3154	7075	45%
Animateur.trice, Intervenant.e socio culturel	1595	6489	25%
Coordinateur.trice / Responsable, Référent.e secteur	567	3863	15%
Direction ACM / ALSH / Périscolaire	60	267	23%
Intervenant technique, Professeur	286	1116	26%
métiers Administratif et financier	898	4996	18%
Assistant.e de direction	60	573	10%
Assistant.e ou Agent administratif, RH, comptabilité	231	959	24%
Chargé.e d'accueil	295	1037	28%
Comptable, gestionnaire comptable ou RH, DAF, RAF	99	1112	9%
Secrétaire	214	1316	16%
métiers Service / Technique	2648	7537	35%
Agent de maintenance, Gardien.ne, Factotum	170	550	31%
Agent d'entretien, de service	1975	5037	39%

Prévision de l'intensité d'embauches futures en raison des départs en retraite – Pyramides des âges pour les salariés en CDI

- Des problématiques qui risquent de s'amplifier à l'avenir sur certains des métiers en tension en raison des départs en retraite à prévoir.
- A noter la problématique spécifique concernant les métiers de direction où l'on sait que les difficultés de recrutement sont particulièrement importantes.

							Volumes	
	Moins de 25 ans	De 25 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	55 ans à 60 ans	60 ans et plus	55 ans à 60 ans	60 ans et plus
métiers Direction	0%	12%	31%	32%	16%	9%	657	387
Directeur.trice / Délégué.e Général	0%	8%	31%	34%	17%	10%	552	335
métiers Animation	7%	29%	28%	22%	7%	7%	910	798
Animateur.trice Accueil de loisirs ou périscolaire	25%	37%	15%	14%	3%	5%	35	51
Animateur.trice d'activité / Assistant.e d'animation	12%	28%	22%	20%	8%	11%	185	268
Animateur.trice, Intervenant.e socio culturel	5%	32%	31%	20%	7%	5%	313	214
métiers Administratif et financier	2%	13%	25%	37%	16%	8%	612	301
métiers Service / Technique	2%	16%	22%	32%	17%	12%	760	530
Agent d'entretien, de service	1%	12%	19%	35%	20%	13%	500	335

Non durabilité de l'emploi

Focus sur la non-durabilité de l'emploi

- L'attractivité des offres d'emploi semble être un facteur pouvant expliquer les difficultés de recrutement constatées dans la branche. Sur les métiers en tension identifiés, la part d'embauches en CDI est très faible. Les recrutements sur les métiers d'animateurs de loisirs ou périscolaire, d'animateur d'activité et d'agent d'entretien se font très majoritairement sur des temps partiels.
- Enfin le niveau de rémunération sur ces emplois est relativement bas (smic horaire à 10,48€ en octobre 2021)

	<i>RAPPEL</i> - Volume d'embauches sur l'année	% d'embauches en CDI	% d'embauche à temps plein	Salaire horaire brut moyen des emplois
métiers Direction	492	70%	77%	21,3€
métiers Animation	6636	24%	26%	13,9€
Animateur.trice Accueil de loisirs ou périscolaire	974	22%	8%	12€
Animateur.trice d'activité / Assistant.e d'animation	3154	12%	18%	12,7€
Animateur.trice, Intervenant.e socio culturel	1595	34%	45%	13,9€
métiers Administratif et financier	898	30%	29%	14,1€
métiers Service / Technique	2648	24%	13%	11,9€
Agent d'entretien, de service	1975	16%	9%	11,2€

+ enseignements de l'étude « Contrats courts » :

- En 2018, dans la branche on estimait à 12.030 le volume de CDD de remplacement de moins de 1 mois. Parmi ceux-ci 61% étaient des contrats de 7 jours ou moins !

Conditions de travail contraignantes

Focus sur les conditions de travail contraignantes : taux d'absence pour arrêt maladie par métier

→ Un taux d'absence particulièrement important pour les métiers des services techniques. La difficulté et la pénibilité de ces emplois peut constituer une difficulté supplémentaire au recrutement.

	Taux d'absence
métiers Direction	2,5%
métiers Animation	3,1%
Animateur.trice Accueil de loisirs ou périscolaire	2,1%
Animateur.trice d'activité / Assistant.e d'animation	3,1%
Animateur.trice, Intervenant.e socio culturel	3,4%
métiers Administratif et financier	3,2%
métiers Service / Technique	5,2%
Agent d'entretien, de service	5,7%

Les emplois en tension : Pistes d'actions pour pallier aux problèmes de recrutement



**La Validation des acquis de l'expérience
pour pallier au manque de diplômés.**

**L'accueil d'alternants pour pallier
au manque d'attractivité**

**La mutualisation de l'emploi pour
pallier à la non durabilité**