



# Secteurs et métiers en tension à Paris : éléments de cadrage

---

Réunion du Service Public de l'Emploi Départemental (SPED)  
Séminaire de travail thématique

Préfecture de la région d'Île-de-France – Préfecture de Paris  
22 juin 2011



MAIRIE DE PARIS



Chambre de commerce  
et d'industrie de Paris  
Paris



cité la cité des métiers  
un lieu universcience



# Préambule

---

- La **réflexion** sur les métiers en tension à Paris s'inscrit dans le plan de mobilisation pour l'emploi engagé par le Gouvernement au premier semestre 2011.
- Elle a une **finalité opérationnelle** : proposer des projets / plans d'action partenariaux à mettre en œuvre à Paris
- La **Maison de l'emploi de Paris a été chargée** de :
  - lancer une démarche opérationnelle en 2011 pour cibler des métiers / secteurs prioritaires en tension à Paris afin de décliner des actions spécifiques.
    - En procédant à une analyse métier par métier signalé en tension pour en identifier les causes, conjoncturelles ou structurelles, liées à l'emploi ou d'autres facteurs
    - En animant des réunions partenariales pour déterminer des priorités entre les métiers en tension analysés et proposer projets / plan d'actions potentiels à mettre en œuvre sur le territoire parisien

... Dont les **résultats sont présentés aujourd'hui...**

# Rappel méthodologique

Les « tensions » sur le marché du travail : analyse des **désajustements entre l'offre et la demande d'emploi**

- Offre supérieure à la demande ou offre inférieure à la demande.
- Taux de tension : offres (flux) sur demande d'emploi (stock).
- **Analyse par métier** / groupe de métiers / famille professionnelle, du rapport entre offre et demande d'emploi au cours d'une période donnée
- Tension sur la demande d'emploi et hypothèse de difficultés de recrutement. Il peut exister des tensions et des difficultés de recrutement, peu de tensions et peu de difficultés de recrutement ou encore peu de tensions mais des difficultés de recrutement.

## **Cadre d'analyse pour identifier les métiers en tension :**

- Une 10aine d'indicateurs statistiques sur l'offre et la demande d'emploi par métier au cours d'une période donnée (Pôle Emploi)
- Et marchés sectoriels du travail qui ont leurs propres caractéristiques et règles de fonctionnement

## **Repérage des causes conjoncturelles ou structurelles des tensions :**

- Comparer courbes de l'offre et de la demande par métier en longue période
- Observer les volumes d'emploi et les évolutions de l'emploi dans les secteurs où sont exercés les métiers (un métier exercé dans un secteur ; un métier exercé dans plusieurs secteurs)
- Analyser le profil des salariés
- Analyser les perspectives de renouvellement de main d'œuvre à moyen terme
- Analyser les intentions et les pratiques de recrutement, le type de contrats d'embauche proposés et les pratiques d'intermédiation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs

## Analyse parisienne déc. 2009 - déc. 2010

---

- **De l'analyse par métier...**
  - 15 métiers en tension repérés et analysés dont ceux retenus ci-dessous pour cette réunion du SPED thématique
- **... A l'analyse sectorielle ou par « pôle d'activités »**
  - Assistants maternels → Services à la personne
  - Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration et cuisiniers → Hôtellerie et Restauration
  - Vendeurs alimentaires (produits frais) ; bouchers, charcutiers, boulangers (indépendants ou salariés en grande surface) ; caissiers et employés de libre service → Commerce de détail
- **... caractéristiques de l'économie et de l'emploi du territoire parisien**
  - Paris est un territoire de services aux populations résidentes ou touristiques : Services à la personne, Hôtels et restauration, Commerce de détail
  - Paris est un territoire de services aux entreprises notamment de conseil (Informatique par exemple) mais aussi de services opérationnels (Intérim par exemple)

### **Les métiers du BTP : une problématique francilienne ?**



## Assistants maternels → Services à la personne

---

- 2,2 % de la DE, a augmenté (+ 12 %)
- OEE a augmenté aussi : % 24 %
  
- Tension sur la DE donc plus d'offres que de demandes ce qui n'est pas le cas pour les employés de maison et les aides à domicile (+ de DE que d'OEE)
  
- 84 % de contrats durables mais peut-être pas à temps plein.
- Mais taux de couverture des OEE par Pôle Emploi non significatif en IDF.
- *Les employeurs ne passent - ils pas par PE pour déposer OE ?*
  
- Taux de satisfaction des offres : inférieur à la moyenne.
- Pourtant, propension des DE à sortir des listes du chômage supérieure à la moyenne.
- *Sortent-ils du chômage en trouvant un emploi dans d'autres métiers ?*
  
- BMO 2007 – 2009 : projets de recrutement des AM, employés de maison, aides à domicile non distingués
  - Parmi les plus gros projets de recrutement
  - 40 % de projets jugés difficiles, voire 71 % en 2008
  
- BMO 2010 - 2011 : métiers sont distingués.
- Part des projets jugés difficiles très variable selon l'année :
  - Assistants maternels : 45 % et 26 %
  - Employés de maison : 60 % et 46 %
  - Aides à domicile / aides ménagères : 88 % et 34 %



## Assistants maternels → Services à la personne

---

- Assistants maternels exercent dans le secteur de l'hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement (3 % de l'emploi salarié parisien en 2009) et auprès des particuliers employeurs.
- A noter : recours relativement faible aux assistants maternels en raison de la petite taille des logements parisiens tandis que l'emploi d'une garde à domicile est fréquent et s'est développé à Paris (2005 - 2008).
- *Diversité de l'offre en réponse à la diversité des attentes des Parisiens en matière d'accueil de la petite enfance et développement d'une offre ne se fait pas au détriment d'une autre.*
- Assistants maternels en IDF :
  - Allers / retours fréquents emploi - chômage ou inactivité
  - Forte augmentation des DE de + 50 ans (2004 - 2007)
  - Pb. de pyramide des âges et donc besoins de recrutement à l'horizon 2015 car départs à la retraite - Idem pour aides à domicile et employés de maison
- *Autres métiers des SAP pas saisissables par ces indicateurs.*
- Tissu économique parisien :
  - Part. employeurs (80 % des heures rémunérées...)
  - 700 structures agréées dont 70 % d'entreprises (hors auto-entreprises)
  - ... dont 75,4 % des entreprises qui ont entre 1 - 4 ans.
- Pistes: Professionnalisation de dirigeants par GPEC ou réseau d'échanges et de mutualisation de ressources ; Professionnalisation de DE et salariés précaires ou en insertion par accès à certifications ou formations linguistiques, VAE et parcours de mobilités prof. sectorielles ou inter-sectorielles

# Employés / agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration et cuisiniers → Hôtellerie et Restauration

- Sous ces **catégories professionnelles**, différents **métiers** :
  - qui requièrent des niveaux de qualification différents
  - des compétences spécifiques selon les univers de travail (cafés, brasserie, restauration collective scolaire ou en entreprise, restauration traditionnelle et catégories d'établissements hôteliers divers...)
  - des filières d'accès aux métiers différentes (sur le tas, apprentissage...)
  - et des conditions d'exercice différentes.
- **Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration** → employés de l'hôtellerie ; serveurs de cafés, de restaurants et commis ; maîtres d'hôtels et sommeliers ; agent de maîtrise de l'hôtellerie ; management de personnel d'étage

3 % de la DE : 3ème part la plus importante de DE mais n'a presque pas augmenté en 1 an...  
... quand les offres ont, elles, augmenté de + 6 %

Un peu plus de la moitié des offres sont des contrats inférieurs ou égal à 6 mois mais recentrage de PE sur offres durables et baisse des extras.

Taux de satisfaction des offres et taux d'écoulement de la demande supérieurs à la moyenne.

BMO 2007 - 2009 : 2<sup>ème</sup> volume des intentions de recrutement et part des projets difficiles : de + 40 %

BMO 2010 et 2011 : les intentions de recrutement concernent plutôt les métiers les moins qualifiés :

- les **serveurs de cafés, de restaurants et commis** avec difficultés de l'ordre de 40 %

A noter, la très forte part de recrutements jugés difficiles concernant

- les **maîtres d'hôtels et les sommeliers** en 2010 : 71,8 %. Et de 55 % en 2011.



# Employés / agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration et cuisiniers → Hôtellerie et Restauration

**Cuisiniers** → Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y.c crêpes, pizzas, plonge) ; cuisiniers ; chefs cuisiniers

- 2,8 % de la DE, augmentation de 12,9 % en 1 an.
- L'offre n'a presque pas augmenté à Paris et taux de couverture de l'offre par Pôle Emploi en IDF est élevé.
- Part des contrats durables est de l'ordre de 50 %
- Difficultés de recrutement s'expriment principalement concernant des **cuisiniers** (formés en apprentissage) et des **chefs cuisiniers** : de 60 % et plus en 2011.
- Les **employés polyvalents de cuisine** : souvent personnels d'origine étrangère qui apprennent le vocabulaire français des tâches à réaliser et se forment sur le tas.
- Et moins de difficultés de recrutement (33 % - 44 % 2010 et 2011) dans ces métiers précaires où il existe cependant du turn-over.

**Groupement d'employeurs : Réso 75** : des offres d'emplois où l'on demande de parler couramment anglais.

**Tendance à la hausse de l'emploi salarié (2004 - 2009)** dans ce secteur.

A noter que pour la CCIP, le tourisme devrait se développer à travers la branche du luxe (hôtels...) et impacter l'emploi.

**Part des contrats courts au sein des DUE est de 71 % à Paris en 2010 dans ce secteur.**



## → Hôtellerie et Restauration

---

### **Recensement d'actions parisiennes :**

- Prospection d'établissements qui ne passent pas par Pôle Emploi pour déposer leurs offres (Pôle Emploi)
- Promotion de la Méthode de recrutement par simulation pour les recrutements en nombre de réceptionniste, employé d'étage, serveur et plateforme de vocation avec réflexion sur des parcours de mobilité inter secteurs (du nettoyage, des SAP vers employé d'étage ou commis de cuisine) ou des parcours de mobilité interne au secteur (DE qui parlent anglais : de réceptionniste à encadrant de l'hôtellerie) (Pôle Emploi)
- Chantiers d'insertion restauration collective et restaurants du cœur (UT75)
- Parcours de vocation et immersion en entreprise pour découvrir les métiers (UT 75)
- Forums de recrutement spécialisés (Ville de Paris)
- Campagne de communication à destination des jeunes : Demain j'auditionne ! pour valoriser les métiers et mettre en évidence l'intérêt des formations en alternance + site Talents-chr.org (Ville de Paris)
- « Savoir autrement les métiers HCR » (Synhorcat)
- Evaluation des compétences et des capacités professionnelles (AFPA)
- Formations linguistiques (Département de Paris)
- Passerelle entreprise (CRIF)
- Sensibilisation et formation de restaurateur (CCIP)
- Formation ad hoc sur les produits du vin (Synhorcat et partenaires privés)
- Charte d'apprentissage (Synhorcat et CFA Médéric) ; Guide d'accueil du salarié dans l'entreprise (ANPE et Synhorcat)
- Contrats d'apprentissage et de professionnalisation (UT 75)

Les acteurs soulignaient le développement à Paris, du sous-secteur des traiteurs et organisateurs de réception qui travaillent lors d'événements ou pour des particuliers.

# Vendeurs alimentaires ; bouchers, charcutiers, boulangers ; caissiers et employés de libre service → Commerce de détail



## Vendeur :

- 2<sup>ème</sup> part la plus importante de DE à fin 2010. *Inscription dans ce métier par défaut ?*
- DE : + 3,8 % et OEE : + 5,9 % en 1 an.
- OE : en majorité durables et en IDF (2008 - 2009), OE presque toutes à temps plein...
- ... avec une couverture de l'offre par Pôle Emploi, élevée pour les vendeurs hors alimentation et moyenne pour les vendeurs de l'alimentation.
  
- Taux d'écoulement de la demande supérieur de 5 points par rapport à la moyenne
- et taux de satisfaction des offres, supérieur de 1,5 point par rapport à la moyenne pour l'ensemble des vendeurs.
  
- BMO 2007 – 2011 : part des nombreux projets de recrutement jugés difficiles pour tous les vendeurs : 30 - 35 %, mais pour les **vendeurs en alimentation** :
  - de l'ordre de 41 % - 55 % (2007 – 2009)
  - et de 62,4 % (2010)
  - A noter, seulement de 31,2 % (2011). *Soumis à aléas conjoncturels ?*
  
- *Vente de produits alimentaires : contraintes de normes de sécurité et d'hygiène à respecter + travail parfois dans le froid. Mêmes contraintes pour les métiers de bouchers, de poissonniers et difficultés de recrutement.*

Vendeurs alimentaires ; bouchers, charcutiers,  
boulangers ; caissiers et employés de libre service  
→ Commerce de détail



---

**Bouchers, charcutiers, boulangers :**

- 479 DE mais + 17,4 % en 1 an.
- OEE : de + 7 %.
- Offres principalement durables et en IDF, à temps plein.
- Taux de satisfaction des offres : un peu inférieur à la moyenne et corrobore la part des projets de recrutement jugés difficiles...
- BMO 2007 – 2009 : pour les 3 métiers non distingués : 65 % - 72 %
- BMO 2010 – 2011 :
  - Boulangers, pâtisseries : 50 % - 60 % (2010 – 2011) avec 250 et 300 projets de recrutement
  - Bouchers : 60 % - 70 % mais très peu de projets de recrutement
  - Charcutiers, traiteurs : 78 % - 100 % mais une trentaine de projets de recrutement
- *Sur augmentation de la DE : les DE inscrits dans ces métiers sont - ils d'anciens travailleurs indépendants qui ont dû fermer leur commerce faute de repreneur (bouchers, charcutiers...) et souhaitent retrouver un emploi ?*



Vendeurs alimentaires ; bouchers, charcutiers,  
boulangers ; caissiers et employés de libre service  
→ Commerce de détail

### **Caissiers et employés de libre service :**

- DE : 1,3 % de la DE.
- OE et OEE ont augmenté en 1 an
  
- 74,6 % des offres de - de 6 mois
- ... mais taux de satisfaction des offres très élevé.
  
- A noter : part des projets de recrutement jugés difficiles était importante de 2007 – 2009 et ne l'est plus en 2010 et 2011
- ... et taux d'écoulement de la demande : 68,6 %, sup. de + de 7 points par rapport à la moyenne tous métiers confondus.
  
- *Les personnes ont-elles davantage intégré les contraintes de ces métiers, sont-elles davantage soumises à la pression du chômage, exercent-elles ces métiers « faute de mieux » (étudiants...) ?*



## → Commerce de détail

### Paris : Grande distribution alimentaire (2000 – 2010) :

- Evolution du nombre de supérettes alimentaires : 205 à 364 soit + 77 % ; + 34300 m2 de surf. de vente
- Derrière une multitude d'enseignes, 3 groupes : Casino, Carrefour, Cora. Leur essor a engendré un recul du commerce traditionnel (boucheries, poissonneries)
- Effets de la modernisation sur les métiers : libre service avec caisses automatiques sans personnel et retour à une polyvalence du métier. Caissiers parfois employés dans les rayons du libre service, requiert de nouvelles compétences. Amplitude accrue des horaires d'ouverture : différence de profils entre les salariés qui travaillent en journée (personnes habitant la banlieue) et salariés qui travaillent en nocturne (étudiants habitant Paris intra-muros).
- Paris connaît aussi un important turn over dans ces métiers.

### Paris : Commerce de détail (2006 et 2009) :

- Poids du commerce alimentaire rapporté au nombre de salariés total est faible comparé au reste de IDF.
- 57,1 % des établissements du commerce n'ont pas de salariés (23.630 sur 41.413 établissements). Nombreux indépendants.
- 2,7 salariés en moyenne par établissement ; 60 % des postes occupés par des employés
- 16.300 établissements du commerce de détail, 8,9 % de l'emploi salarié parisien et 66,5 % des effectifs salariés du commerce
- Etablissements d'habillement en magasin spécialisé emploient le plus grand nombre de salariés : 20,7 % des salariés du commerce de détail.

### Paris : Evolution de l'emploi dans le commerce de détail (2004 – 2009) :

- + 6 % (+ 6212 emplois), et de 0,6 % entre 2008 et 2009.

### France : Emploi dans le Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (2008)

- 61 % de femmes ; Effectif jeune mais légèrement vieillissant (âge moyen : 37,5 ans) ; Ancienneté : 8,4 ans en moyenne (avec contrats étudiants) ; 88 % des salariés sont en CDI mais 33 % à temps partiel, dont 49% de femmes ; Des difficultés de recrutement surtout rencontrées pour les métiers de bouche, notamment pour les bouchers.

### France : L'insertion professionnelle des jeunes en contrat de professionnalisation dans le commerce (2008) – 248 jeunes, soit 30 % de réponse à l'enquête

- 58 % de jeunes filles ; 3/4 des contrats réalisés dans des entreprises de moins de 2 000 salariés ; 1/3 dans des entreprises de moins de 10 salariés ; 55 % durent moins d'un an. 82 % des jeunes ont obtenu la qualification préparée.
- **6 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation** : 8 jeunes sur 10 occupent un emploi ; 10 % ont repris leurs études ; 60 % sont en CDI ; 19 % sont engagés dans un autre contrat de professionnalisation ; 13 % sont en CDD (près de la moitié en CDD de plus de 6 mois) ; 3/4 sont employés ; les 3/4 sont restés dans la branche du commerce.

## Les métiers du BTP : une problématique francilienne ?

---

**A Paris** (2009 / 2010), dans les **8 métiers** du BTP :

- Tous ont un taux de tension très inférieur au taux de tension moyen...
- ... sauf les **techniciens et agents de maîtrise du bâtiment** : taux de tension est très élevé (sup. 4 points par rapport au taux moyen) mais nombre de DE est faible (568 à fin décembre 2010).
- Difficultés de recrutement concernent selon les années,
  - **les géomètres**
  - **les techniciens et chargés d'étude du bâtiment**
  - **les dessinateurs en bâtiment**
  
  - **... mais pas les chefs de chantier.**
- Du côté de la demande :
  - *soit il n'existe pas de chômage dans ces métiers,*
  - *soit ces personnes ne sont pas inscrites dans ces métiers car elles ne veulent plus y travailler,*
  - *soit les demandeurs d'emploi ne sont pas parisiens et peuvent être inscrits comme demandeurs d'emploi ailleurs qu'à Paris.*
- Du côté de l'offre : dans ces métiers, la part des contrats courts est importante dans les offres déposées à Pôle Emploi mais il y a aussi de l'intérim.
- DE forte pour les **cadres** et pour les **ouvriers qualifiés du second œuvre** mais taux de tension bas : plus de demandes que d'offres d'emploi.
  - *Les offres sont-elles localisées à Paris ?*
  - *Si ce n'est pas le cas, cela n'empêche pas de concevoir une action auprès des demandeurs d'emploi dans ces métiers inscrits à Paris pour qu'ils trouvent un emploi en IDF.*

## Les métiers du BTP : une problématique francilienne ?

**En Île-de-France** (2008 / 2009) : **4 métiers** pour lesquels le taux de tension est supérieur à la moyenne y compris à celui du secteur.

- **Plombiers, couvreurs, chauffagistes**
  - **Menuisiers du bâtiment**
  - **Techniciens du BTP**
  - **Cadres du BTP**
- Augmentation de la demande et importante baisse de l'offre en 1 an. *Effet conjoncturel ?*
  - Dans ces métiers, part des offres durables supérieure à la part des offres durables au sein du secteur (de 54 %) et offres sont à temps plein
  - Part des contrats en intérim : de l'ordre 20 % à 36 % pour les Techniciens
  - Couverture de l'offre est élevée dans ces métiers et moyenne pour cadres du BTP
  - Taux de satisfaction des offres est un peu inférieur à la moyenne pour :
    - les plombiers, couvreurs, chauffagistes
    - les menuisiers
  - Taux d'écoulement de la demande un peu inférieur à la moyenne dans le secteur pour :
    - les menuisiers,
    - les techniciens
    - les cadres
  - Part des recrutements jugés difficiles importante pour :
    - les plombiers, couvreurs, chauffagistes
    - les menuisiers