

Les principaux métiers de la filière nucléaire

Quels sont les besoins en compétences et les risques de pénuries de main-d'oeuvre ?

Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques

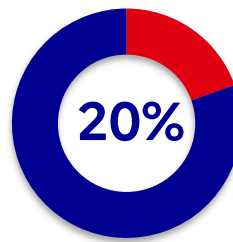
Dans la filière nucléaire...



6ème

métier exercé

1 480 salariés, soit...



des effectifs du métier
dans la région

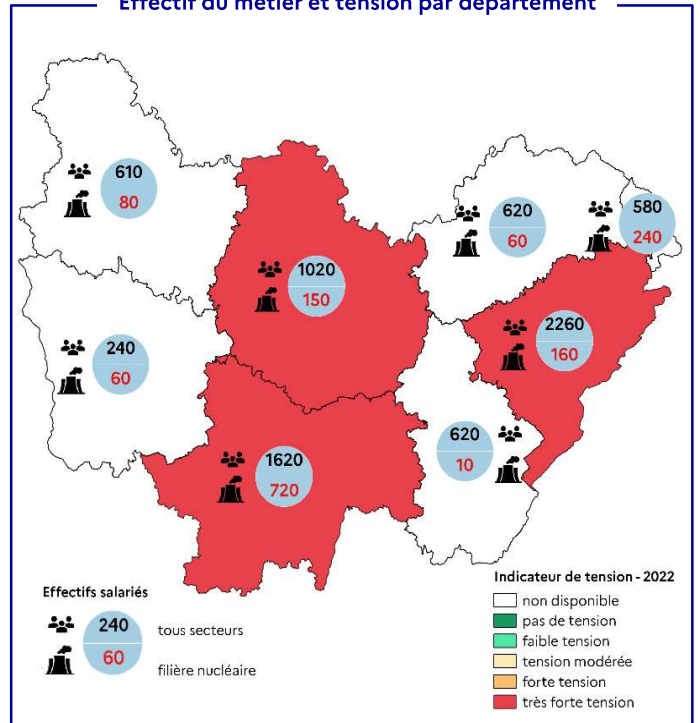
Les tensions de recrutement déjà fortes en 2022 s'accroîtront d'ici 2030

Dans l'économie régionale, les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques rassemblent environ 7 600 salariés fin 2020 dont environ 1 500 travaillent dans un établissement appartenant à la filière nucléaire. La filière nucléaire emploie 20 % des techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques de la région. Ces professionnels sont pour la majorité des techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication ou des techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en construction mécanique et travail des métaux.

Les employeurs ont des difficultés à recruter dans ce métier comme le confirme la forte augmentation de l'indicateur de tension depuis 2020. Ce métier fait partie de ceux où la tension est la plus forte dans la région. Les tensions proviennent surtout d'un manque de main-d'oeuvre, d'un déficit de formation et d'une inadéquation géographique des compétences sur le territoire régional. Les difficultés de recrutement devraient se renforcer d'ici 2030 en raison d'un déficit de main-d'oeuvre attendu dans ce métier.

Les techniciens et agents de maîtrise en mécanique travaillant pour la filière sont principalement présents dans le département de Saône-et-Loire. Les difficultés de recrutement sont très élevées dans les départements où le calcul de l'indicateur a été possible.

Effectif du métier et tension par département



Lecture : en 2022, le métier de technicien et agent de maîtrise des industries mécaniques dans le département de la Côte d'Or est en très forte tension (niveau 5 en rouge).

Source : France Travail - Dares

L'indicateur de tension

Il correspond aux difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

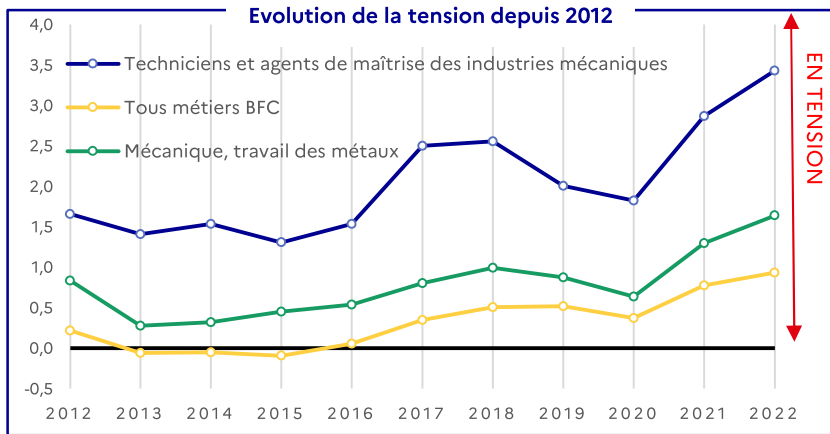
Cette tension est mesurée à partir de trois composantes : le rapport entre les offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi, le taux de sortie des demandeurs d'emploi et la part des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs.

Evolution de la tension



L'évolution de la tension

- Si la tension s'accroît du fait de l'augmentation de l'offre d'emploi ou de la baisse de la demande d'emploi, les entreprises peinent à trouver la main-d'œuvre nécessaire, les demandeurs d'emploi trouvent alors aisément du travail.
- Si la tension diminue du fait de la baisse de l'offre d'emploi ou de la hausse de la demande d'emploi, les entreprises ont davantage de facilité à recruter mais la situation devient difficile pour les demandeurs d'emploi.



Lecture : entre 2021 et 2022, l'indicateur de tension dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux passe de 1,3 à 1,6.
Source : France Travail - Dares

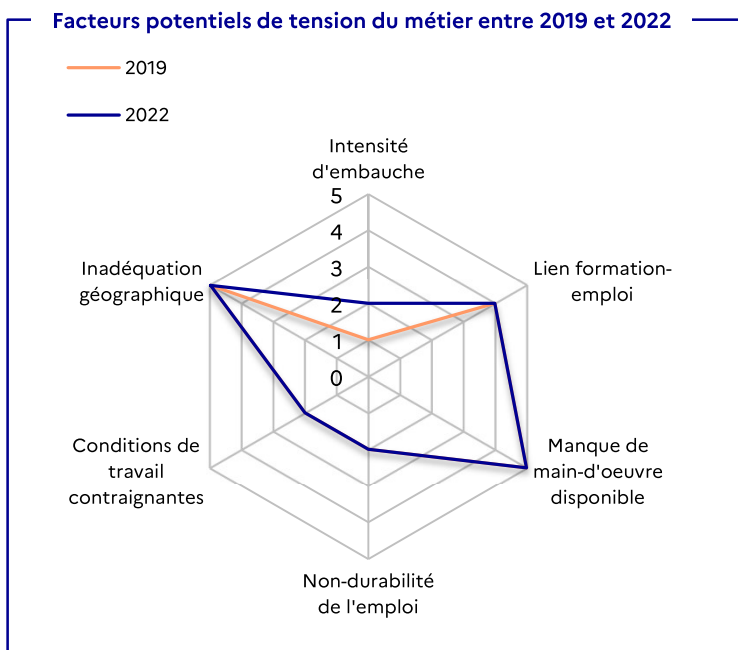
Origines des tensions



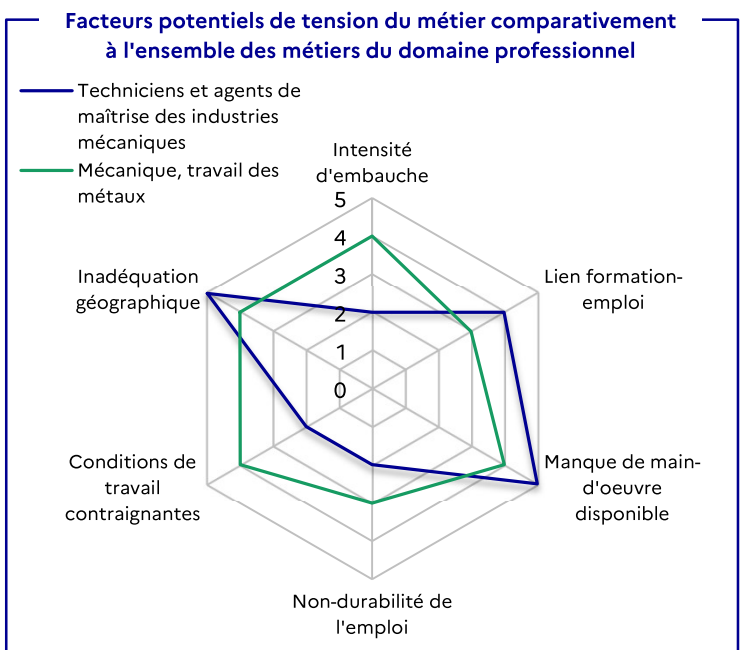
Les indicateurs permettant d'analyser la tension

- intensité d'embauches : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus de recrutement.
- conditions de travail contraignantes : les conditions de travail peuvent accroître la difficulté qu'éprouvent les employeurs à attirer des candidats.
- non-durabilité de l'emploi : le type d'emploi proposé peut avoir une incidence sur son attractivité et donc sur l'apparition de tensions.
- main-d'œuvre disponible : une main-d'œuvre disponible trop réduite contribue à accroître les tensions.
- lien emploi-formation : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut être l'une des causes des tensions. Les métiers avec des profils techniques, dont les savoir-faire acquis par l'expérience ou la formation, ne sont pas facilement accessibles par les demandeurs d'emploi.
- inadéquation géographique : les besoins en main-d'œuvre ne sont pas là où se situe la main-d'œuvre disponible.

Entre 2019 et 2022, les facteurs de tension restent les mêmes : les difficultés de recrutement sont principalement liées au manque de main-d'œuvre disponible, à l'inadéquation géographique et à un fort décalage entre les compétences demandées par les employeurs et celles détenues par les demandeurs d'emploi (graphique de gauche). Ces facteurs sont plus marqués qu'en moyenne dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux (graphique de droite).



Lecture : entre 2019 et 2022, la tension liée au manque de main-d'œuvre disponible reste très élevée (indice 5).
L'indice vaut 1 lorsqu'il n'y a pas de tension, 5 lorsque celle-ci est très élevée.
Source : France Travail - Dares, métiers en tension.



Lecture : dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux, la tension liée à l'intensité des embauches est élevée (indice 4).
L'indice vaut 1 lorsqu'il n'y a pas de tension, 5 lorsque celle-ci est très élevée.
Source : France Travail - Dares, métiers en tension.

Déséquilibres potentiels à l'horizon 2030



Les déséquilibres potentiels

L'arrivée de jeunes débutants mais aussi de nouveaux actifs en provenance d'autres régions permettront-ils de répondre aux besoins de recrutement ? Les déséquilibres constatés en 2019 entre les besoins et les viviers de main-d'œuvre anticipés permettent de voir l'évolution probable des tensions de recrutement.

Les difficultés de recrutement actuelles dans ce métier s'accroîtraient dans la région d'ici 2030.

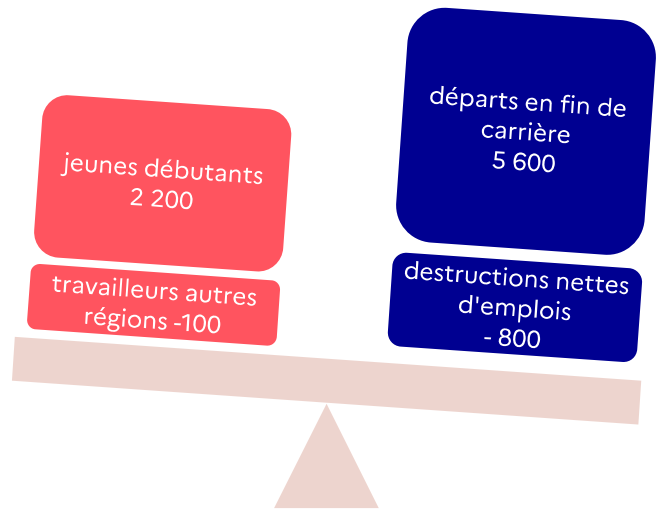
En effet, l'arrivée de jeunes ou de travailleurs d'autres régions ne compenserait pas les sorties envisagées, créant ainsi un déséquilibre entre les postes à pourvoir et les ressources en main-d'œuvre.

En Bourgogne-Franche-Comté, 4 800 recrutements (5 600 départs en fin de carrière moins 800 destructions nettes d'emplois) de techniciens et agents de maîtrise en mécanique seraient nécessaires entre 2019 et 2030. Or, 2 200 jeunes débuteraient leur carrière à cet horizon. Dans ce métier, les travailleurs partant vers d'autres régions sont légèrement plus nombreux que ceux qui s'installent dans la région. Ainsi, 2 700 postes seraient non pourvus en 2030.

Les tensions actuelles, très fortes dans ce métier en Bourgogne-Franche-Comté, risquent donc de s'accroître d'ici 2030.

Ces pénuries de main-d'œuvre augmenteraient la concurrence entre les établissements de la filière mais aussi entre les différentes industries.

Ressources en main-d'oeuvre



Sources : projections France Stratégie – Dares.

Pour en savoir plus

- La filière nucléaire en Bourgogne-Franche-Comté, Insee-Dreets, février 2024
- Les tensions sur le marché du travail en 2022, France-Travail-Dares, novembre 2023
- Les métiers en 2030, France Stratégie-Dares, juillet 2023

Conception et réalisation :

Service Études Statistiques Évaluation (SESE)

**Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
de Bourgogne-Franche-Comté**

5 place Jean Cornet

25041 Besançon Cedex

www.bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr