

## 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 de process

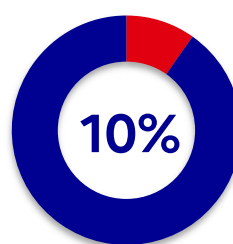
Dans la filière nucléaire...



**10<sup>ème</sup>**

métier exercé

**870** salariés, soit...



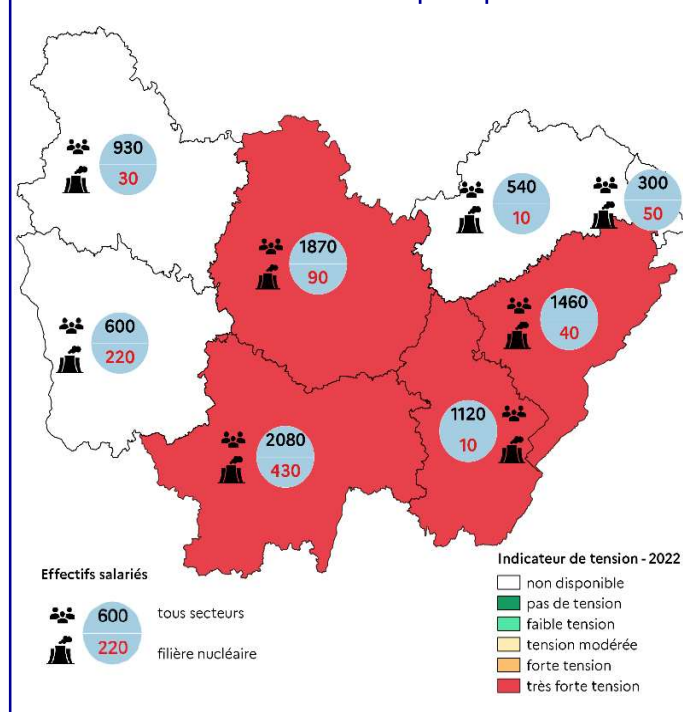
des effectifs du métier  
dans la région

### 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 du process rassemblent environ 9 000 salariés fin 2020 dont 870 travaillent dans un établissement appartenant à la filière nucléaire. La filière nucléaire emploie 10 % des techniciens et agents de maîtrise des industries du process de la région. Ces professionnels sont pour la majorité des techniciens de production ou de contrôle-qualité, des agents d'encadrement en fabrication ou des techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation.

Les employeurs de la région ont des difficultés à recruter dans ce métier comme le confirme la forte augmentation de l'indicateur de tension depuis 2020. Cet indicateur est nettement plus élevé que la moyenne pour les métiers des industries de process. Les tensions proviennent surtout de l'intensité des embauches combinée au manque de main-d'œuvre disponible. La répartition inégale des compétences sur le territoire régional est aussi une source de tension. Les difficultés de recrutement devraient se renforcer d'ici 2030 en raison d'un déficit de main-d'œuvre attendu dans ce métier.

Effectif du métier et tension par département



Ces professions travaillant pour la filière sont principalement localisées dans les départements de Saône-et-Loire et de la Nièvre. Les difficultés de recrutement sont très fortes dans tous les départements où le calcul de l'indicateur a été possible.

Lecture : en 2022, le métier de technicien et agent de maîtrise des industries de process dans le département du Doubs 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.

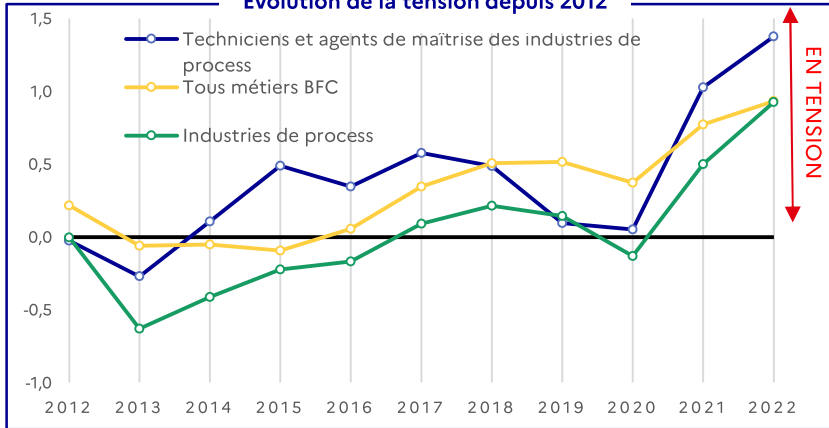
# Evolution de la tension



## 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.

## Evolution de la tension depuis 2012



Lecture : entre 2021 et 2022, l'indicateur de tension dans les métiers des industries de process passe de 0,5 à 0,9.

Source : France Travail - Dares

# Origines des tensions

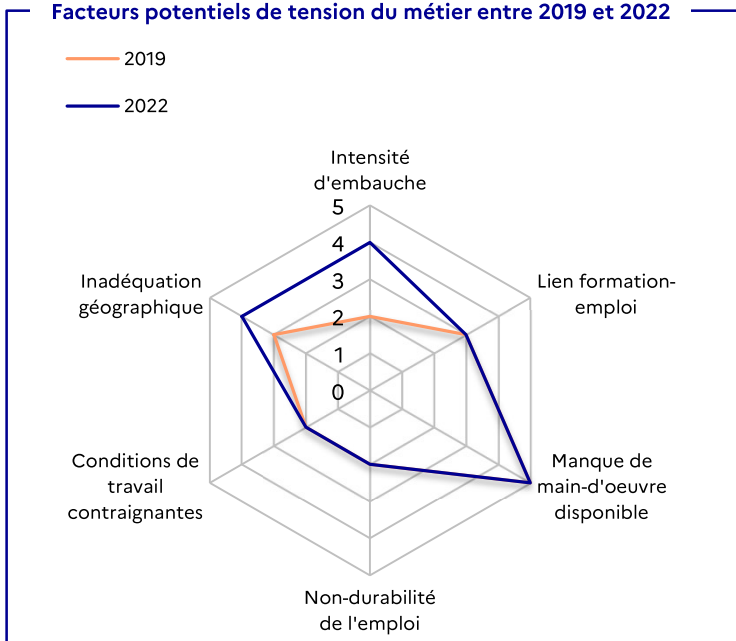


## Les indicateurs permettant d'analyser la tension

- 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 difficultés de recrutement sont principalement liées au manque de main-d'œuvre disponible combiné à l'intensité des embauches qui progresse en trois ans. La répartition géographique de l'offre de travail diffère de celle de la demande de travail (forte inadéquation géographique) (graphique de gauche). Le déficit de main-d'œuvre est plus marqué qu'en moyenne pour les métiers des industries de process (graphique de droite).

## Facteurs potentiels de tension du métier entre 2019 et 2022

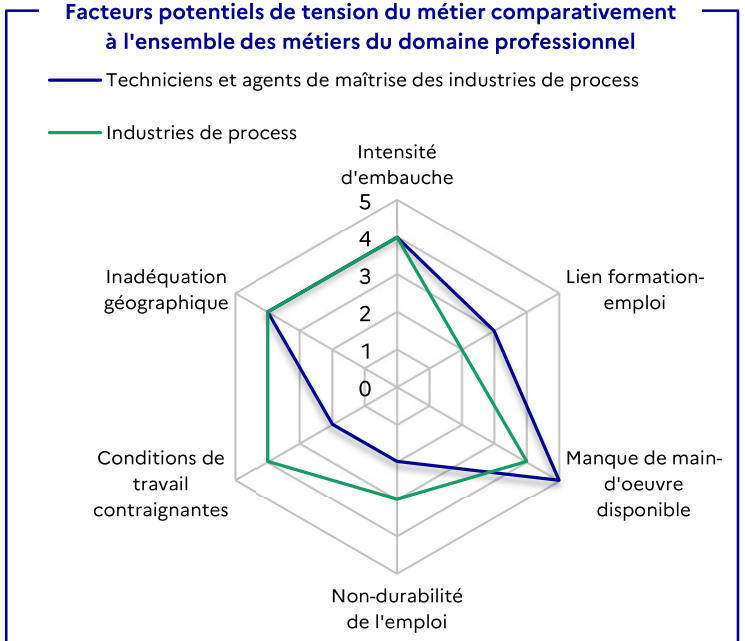


Lecture : entre 2019 et 2022, la tension liée au manque de main-d'œuvre disponible reste très élevée (indice 5).

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.

## Facteurs potentiels de tension du métier comparativement à l'ensemble des métiers du domaine professionnel



Lecture : dans l'industrie de process, 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.

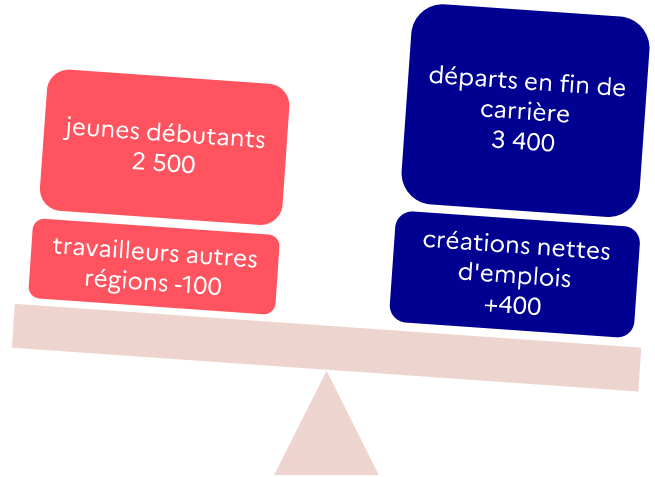
En effet, l'arrivée de jeunes ou de travailleurs d'autres régions ne compenserait pas les sorties envisagées, créant ainsi un déséquilibre entre les postes à pourvoir et les ressources en main-d'œuvre.

En Bourgogne-Franche-Comté, 3 800 recrutements (3 400 départs en fin de carrière auxquels s'ajoutent 400 créations nettes d'emplois) de techniciens et agents de maîtrise du process seraient nécessaires entre 2019 et 2030. Or, 2 500 jeunes devraient débuter leur carrière. Dans ce métier, les travailleurs partant vers d'autres régions sont légèrement plus nombreux que ceux qui s'installent dans la région. Ainsi, près de 1 500 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](http://www.bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr)