

Les principaux métiers de la filière nucléaire

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

Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie

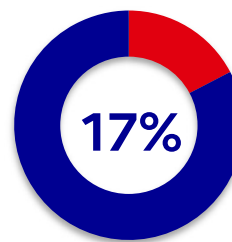
Dans la filière nucléaire...



3^{ème}

métier exercé

1 880 salariés, soit...



des effectifs du métier
dans la région

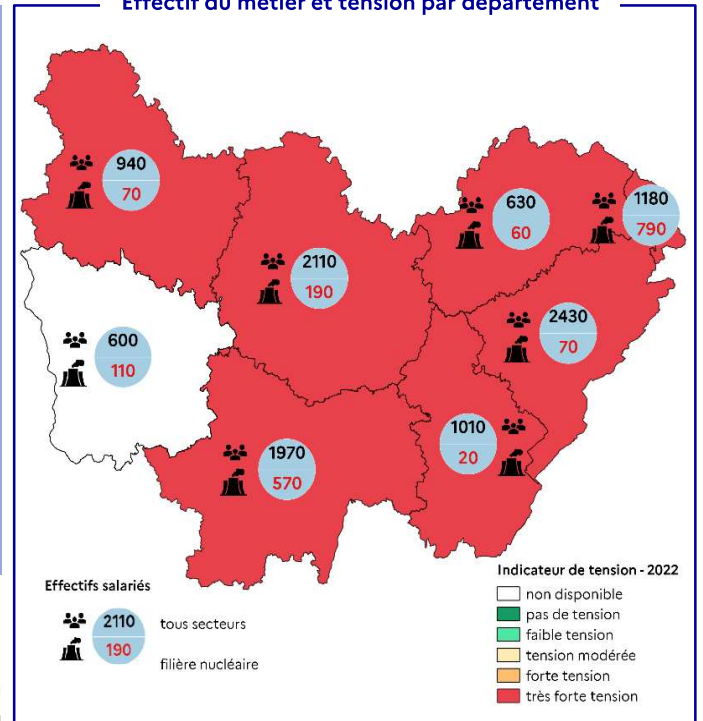
Les tensions de recrutement très fortes en 2022 se réduiraient d'ici 2030

Dans l'économie régionale, les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie rassemblent environ 10 900 salariés fin 2020 dont 1 880 travaillent dans un établissement appartenant à la filière nucléaire. La filière nucléaire emploie 17 % des ingénieurs et cadres techniques de l'industrie de la région. Ces professionnels sont pour la majorité des ingénieurs et cadres de contrôle-qualité, de fabrication en mécanique-travail des métaux ou 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 presque trois fois plus élevé que la moyenne des métiers. Les tensions proviennent surtout de l'intensité des embauches combinée à un déficit de main-d'oeuvre sur le territoire régional. Néanmoins, les difficultés de recrutement devraient diminuer d'ici 2030 en raison d'un surplus de main-d'oeuvre attendu dans ce métier.

Les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie travaillant pour la filière sont principalement présents dans les départements du Territoire de Belfort et de Saône-et-Loire. Les difficultés de recrutement sont très fortes dans tous les départements où le calcul de l'indicateur a été possible.

Effectif du métier et tension par département



Lecture : en 2022, le métier d'ingénieur et cadre technique de l'industrie 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.

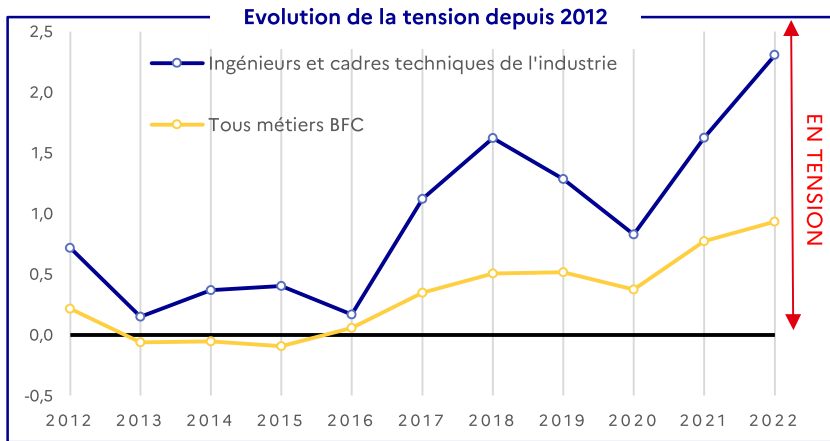
Cette tension est mesurée à partir de trois composantes : le rapport entre les offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi, le taux de sortie des demandeurs d'emploi et la part des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs.

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.



Lecture : entre 2021 et 2022, l'indicateur de tension du métier d'ingénieur et cadre technique de l'industrie passe de 1,6 à 2,3.
Source : France Travail - Dares

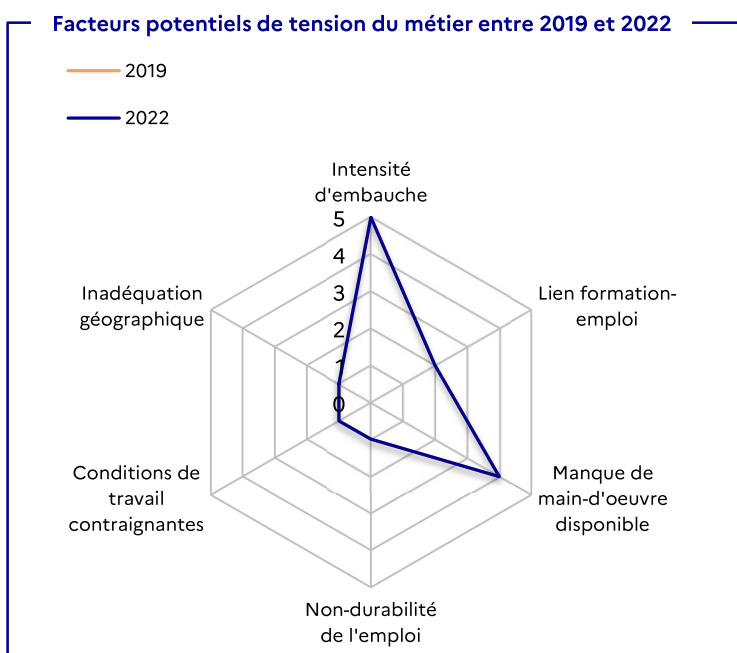
Origines des tensions



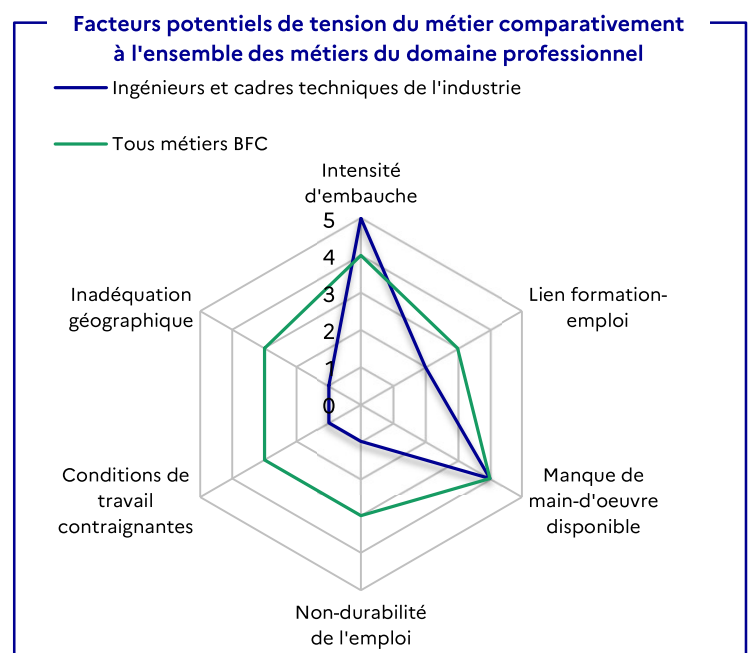
Les indicateurs permettant d'analyser la tension

- 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 origines de la tension restent les mêmes ; les difficultés de recrutement sont principalement liées à l'intensité des embauches combinée à un manque de main-d'œuvre disponible (graphique de gauche). Le déficit de main-d'œuvre est aussi prononcé que la moyenne des métiers (graphique de droite). La fréquence élevée des embauches est plus marquée que dans la moyenne des métiers.



Lecture : entre 2019 et 2022, la tension liée au manque de main-d'œuvre disponible n'a pas évolué et reste à un niveau élevé (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.



Lecture : pour ce métier, la tension liée à l'intensité des embauches est très élevée (indice de niveau 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.

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 se réduiraient dans la région d'ici 2030.

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

En Bourgogne-Franche-Comté, 4 000 recrutements (3 300 départs en fin de carrière auxquels s'ajoutent 700 créations nettes d'emplois) d'ingénieurs et cadres techniques de l'industrie seraient nécessaires entre 2019 et 2030. Or, 4 100 jeunes débuteraient leur carrière à cet horizon. Dans ce métier, les mobilités inter-régionales des travailleurs, modélisées à partir des déménagements identifiés dans le recensement, contribueraient également à la dynamique de recrutement. Ainsi, 300 candidats seraient en surnombre au regard des postes à pourvoir.

Les tensions actuelles, très fortes dans ce métier en Bourgogne-Franche-Comté diminuerait d'ici 2030.

Ressources en main-d'oeuvre

jeunes débutants
4 100

travailleurs autres
régions +200

Postes à pourvoir

départs en fin de
carrière
3 300

créations nettes
d'emploi
+ 700

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