

Les principaux métiers de la filière nucléaire

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

Cadres commerciaux et technico-commerciaux

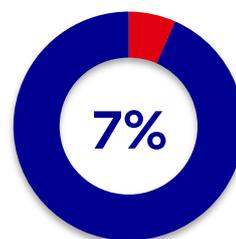
Dans la filière nucléaire...



7ème

métier exercé

1 000 salariés, soit...



des effectifs du métier
dans la région

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

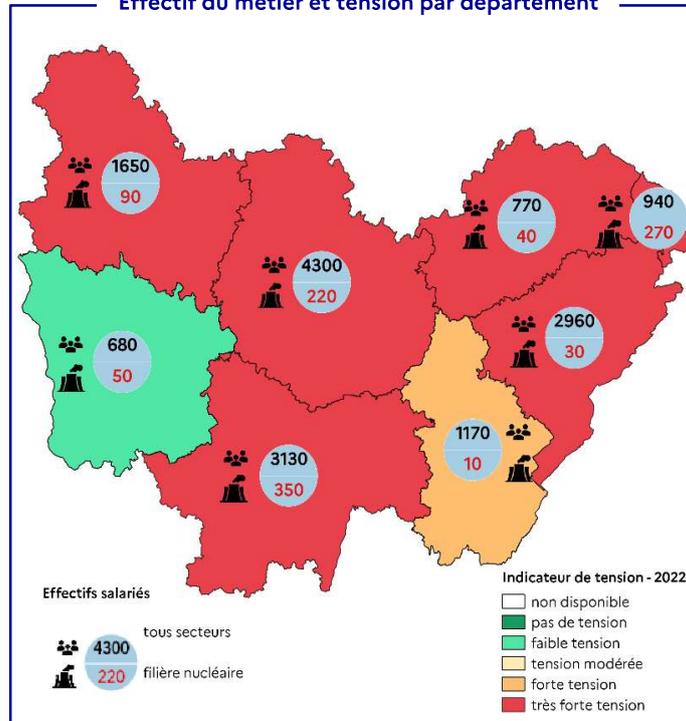
Dans l'économie régionale, les cadres commerciaux et technico-commerciaux rassemblent environ 16 000 salariés fin 2020 dont plus de 1 000 travaillent dans un établissement appartenant à la filière nucléaire. La filière nucléaire emploie 7 % des cadres commerciaux et technico-commerciaux de la région. Ce sont des ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels, en matériel mécanique professionnel ou des cadres commerciaux.

Les employeurs de la région ont des difficultés à recruter dans ce métier même si celles-ci sont moins fréquentes qu'en 2018. L'indicateur de tension est comparable à la moyenne des métiers. Les tensions proviennent essentiellement de l'intensité des embauches. Les difficultés de recrutement devraient se renforcer d'ici 2030 en raison d'un déficit de main-d'oeuvre attendu dans ce métier.

Les cadres commerciaux et technico-commerciaux travaillant pour la filière sont principalement présents dans les départements de Saône-et-Loire, de Côte-d'Or et du Territoire de Belfort.

Les difficultés de recrutement sont très fortes dans tous les départements exceptée la Nièvre où les besoins des employeurs sont couverts.

Effectif du métier et tension par département



Lecture : en 2022, le métier de cadre commercial et technico-commercial 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.

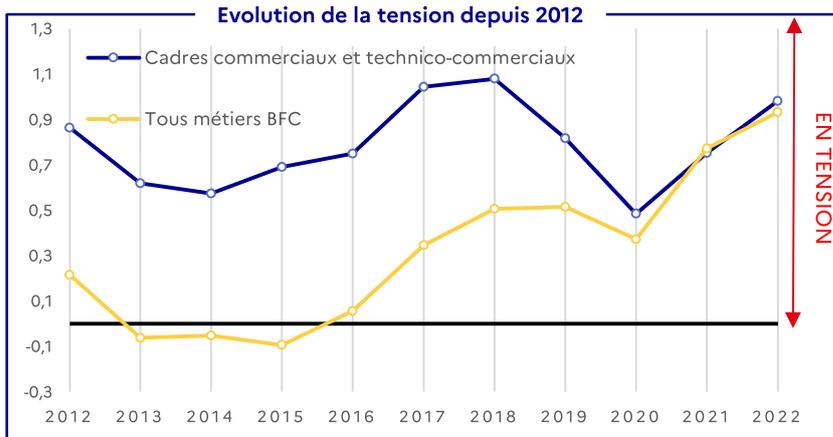
Cette tension est mesurée à partir de trois composantes : le rapport entre les offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi, le taux de sortie des demandeurs d'emploi et la part des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs.

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 pour le métier de cadre commercial et technico-commercial passe de 0,8 à 1,0.
Source : France Travail - Dares

Origines des tensions

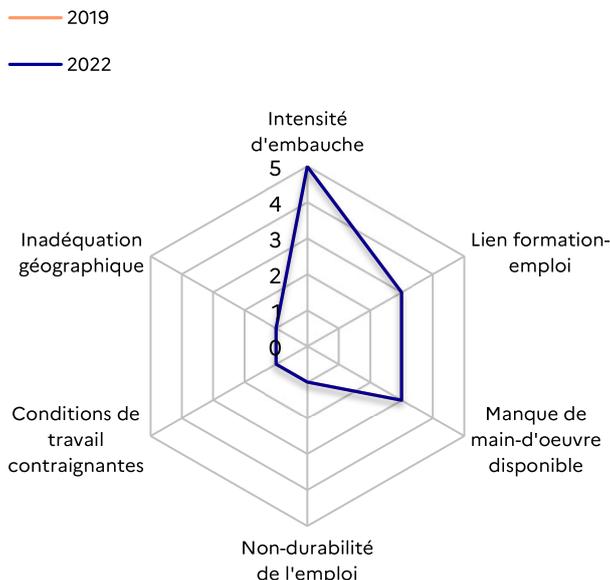


Les indicateurs permettant d'analyser la tension

- 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.

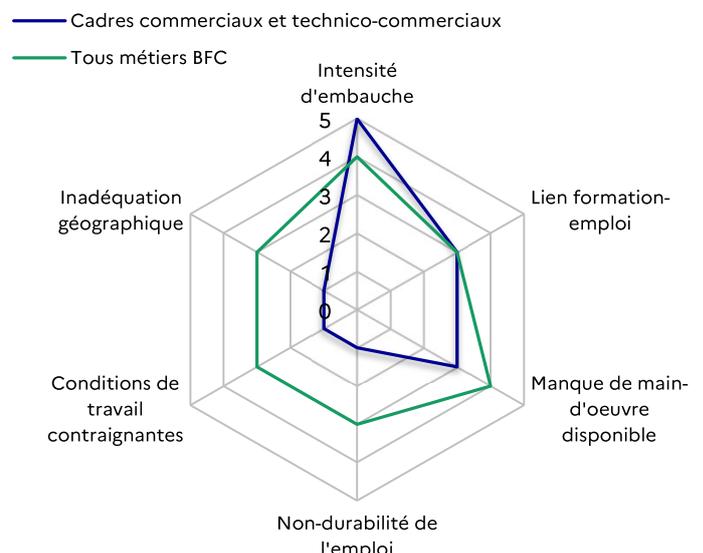
Entre 2019 et 2022, les facteurs expliquant la tension sur le marché du travail n'évoluent pas. Les difficultés de recrutement sont toujours liées à l'intensité des embauches (graphique de gauche). Le déficit de main-d'œuvre est moins marqué que la moyenne des métiers (graphique de droite). De même, les tensions provenant d'une inadéquation géographique entre l'offre et la demande d'emploi sont moins significatives qu'en moyenne dans la région.

Facteurs potentiels de tension du métier entre 2019 et 2022



Lecture : entre 2019 et 2022, la tension liée à l'intensité d'embauche 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 le métier de cadre commercial et technico-commercial, la tension liée à l'intensité des embauches est 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.

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.

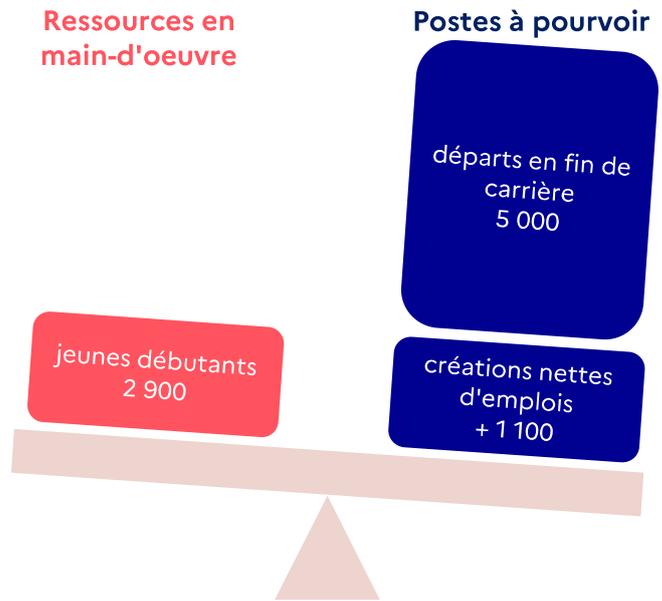
Les difficultés de recrutement actuelles dans ce métier s'accroîtraient dans la région d'ici 2030.

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, 6 100 recrutements (5 000 départs en fin de carrière auxquels s'ajoutent 1 100 créations nettes d'emplois) de cadres commerciaux et technico-commerciaux seraient nécessaires entre 2019 et 2030. Or, 5 800 jeunes débuteraient leur carrière à cet horizon. Dans ce métier, les travailleurs partant vers d'autres régions sont aussi nombreux que ceux qui s'installent dans la région. Ainsi, près de 3 200 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.



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