



Comment faire pour...

Fiche Réflexe

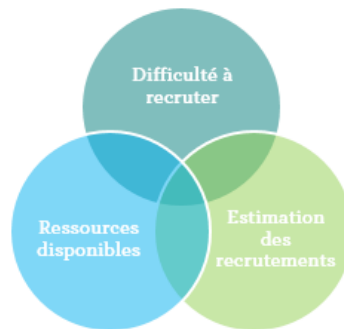
Lire le diagnostic métier et les préconisations d'actions

Comment interpréter le diagnostic sur Appli Pilotage IDF ?

L'analyse de la situation d'un métier sur un bassin permet de définir un diagnostic clair et d'établir les actions à engager.

I. L'analyse

Notre analyse se base sur la mesure et la comparaison des **ressources disponibles**, des **prévisions d'embauches** et de la **difficulté à recruter** éprouvée par les employeurs. La combinaison de ces indicateurs permet d'établir un diagnostic de la situation.



II. La situation d'un métier

La combinaison de nos indicateurs exclusifs nous a permis d'identifier **5 profils** dans lesquels peuvent se trouver un métier sur un bassin d'emploi, la population active en présence et les entreprises qui cherchent à s'y développer.

!	Forte tension sur le marché
	Risque de pénurie
	Équilibre
	Risque de chômage
!	Forte exposition au chômage

Pour deux d'entre eux la situation présente un risque important pour la population ou le développement économique. Cette alerte est représentée par un point d'exclamation.

III. Le diagnostic métier

Le diagnostic permet de définir la situation d'un métier (ROME), le niveau et le type de tension auquel il est confronté au sein d'un bassin d'emploi.

Rappel : Il est nécessaire de sélectionner un métier pour voir son diagnostic.

Profils	Diagnostics métier
 Forte tension sur le marché	Nombre de ressources faible Beaucoup de difficultés à recruter
	Nombre de ressources faible Quelques difficultés à recruter
 Risque de pénurie	Nombre de ressources faible Peu de difficultés à recruter
	Nombre de ressources suffisant Beaucoup de difficultés à recruter
 Équilibre	Nombre de ressources suffisant Quelques difficultés à recruter
	Nombre de ressources suffisant Peu de difficultés à recruter
	Nombre de ressources élevé Beaucoup de difficultés à recruter
 Risque de chômage	Nombre de ressources élevé Quelques difficultés à recruter
	Nombre de ressources élevé Peu de difficultés à recruter
 Forte exposition au chômage	Nombre de ressources élevé Peu de difficultés à recruter

Calculs et seuils :

1. Les ressources sont estimées faibles si elles sont inférieures à 2 ressources pour une embauche et élevées au-dessus de 3.
2. Nous estimons que les recruteurs éprouvent peu de difficulté à recruter si le taux est inférieur à 30%, quelques difficultés entre 30% et 45% et beaucoup au-delà de 45%.

IV. L'action

Sur la base de l'analyse et du diagnostic métier, nous avons établi des préconisations d'actions concrètes et opérationnelles.

Diagnostique métier	Préconisation d'actions
Nombre de ressources faible Beaucoup de difficultés à recruter	➤ Former et attirer fortement
Nombre de ressources faible Quelques difficultés à recruter	➤ Former et attirer
Nombre de ressources faible Peu de difficultés à recruter	➤ Préserver les compétences sur le territoire
Nombre de ressources suffisant Beaucoup de difficultés à recruter	➤ Assurer la pérennité de la ressource
Nombre de ressources suffisant Quelques difficultés à recruter	➤ Mettre à jour les compétences / attirer
Nombre de ressources suffisant Peu de difficultés à recruter	➤ Maintenir / améliorer l'employabilité des candidats
Nombre de ressources élevé Beaucoup de difficultés à recruter	➤ Reconvertir / former
Nombre de ressources élevé Quelques difficultés à recruter	➤ Reconvertir / attirer / former
Nombre de ressources élevé Peu de difficultés à recruter	➤ Reconvertir

V. Interpréter les préconisations d'actions

Préconisation d'actions	Interprétations possibles
Former et attirer fortement	Le bassin d'emploi n'est pas en capacité de répondre aux besoins des entreprises. Des actions de formation continue et de formation initiales sont à renforcer. Il faudra adapter l'offre de formation en conséquence. Des mobilités depuis des métiers proches, des secteurs voisins, ou d'autres bassins sont à engager. Des actions de promotion et d'orientation vers le métier sont à envisager.
Préserver les compétences sur le territoire	Si les entreprises n'éprouvent pas ou peu de difficulté à recruter, le nombre de ressource est faible. Il est donc nécessaire d'anticiper l'avenir pour prévenir toute pénurie à venir (vieillesse de la population, non renouvellement des actifs) et maintenir un bon niveau de compétence.

Assurer la pérennité de la ressource	Les ressources sont nombreuses au regard des besoins. Cependant, les entreprises éprouvent des difficultés à recruter. Cette situation contradictoire, révèle une inadéquation des ressources au besoin. Cela peut être dû à une transformation du métier et/ou des compétences attendues. Des actions de redéfinition du besoin, de montée en compétence et d'adaptation de l'offre de formation sont à engager.
Mettre à jour les compétences / attirer	Dans ce cas de figure proche du précédent, des besoins spécifiques peuvent ne pas être pourvus malgré la présence de ressources sur le bassin. Des actions d'adaptation de la ressource et/ou d'attractivité de compétences disponibles sur d'autres bassins peuvent être envisagées.
Maintenir / améliorer l'employabilité des candidats	La situation ici bascule au profit des entreprises qui n'éprouvent (en moyenne) pas de difficulté de recrutement. Les débouchés eux semblent insuffisants pour une partie des actifs résidants. Il faudra donc limiter la formation aux justes besoins, garantir le niveau de compétences et préparer éventuellement les passerelles vers d'autres métiers.
Reconvertir / former	Des besoins sont présents et une partie de la population peut y répondre sous condition d'adapter leurs compétences via la formation professionnelle. Cependant, les débouchés sont insuffisants pour tous, une partie de la population doit être réorientée et reconvertie vers des métiers plus porteurs. Ces deux actions doivent être menées en parallèle et de manière concertée.
Reconvertir / attirer / former	Les débouchés sont très insuffisants sur ce métier en déclin, une part importante de la population devra être réorientée. Cependant des recrutements sont toujours présents et l'activité à soutenir par un bon niveau de qualification pour une partie des ressources en présence ou proches.
Reconvertir	Les débouchés sont très insuffisants et la population active doit être réorientée et reconvertie massivement et rapidement vers des métiers proches plus porteurs. Il semble incohérent de continuer à orienter de nouvelles ressources et/ou les jeunes vers ce métier. L'offre de formation devra être adaptée en conséquence.

VI. Usages

Ces profils servent ainsi à repérer les métiers en tension qui freinent le développement des entreprises sur le territoire, à identifier les métiers sans débouchés, à lister les actions à engager et les leviers à activer pour leurs mises en œuvre.

Ainsi, il est possible d'engager des démarches de GPEC-Territoriales et de piloter les Politiques publiques de l'emploi, des compétences et de la formation professionnelle.

