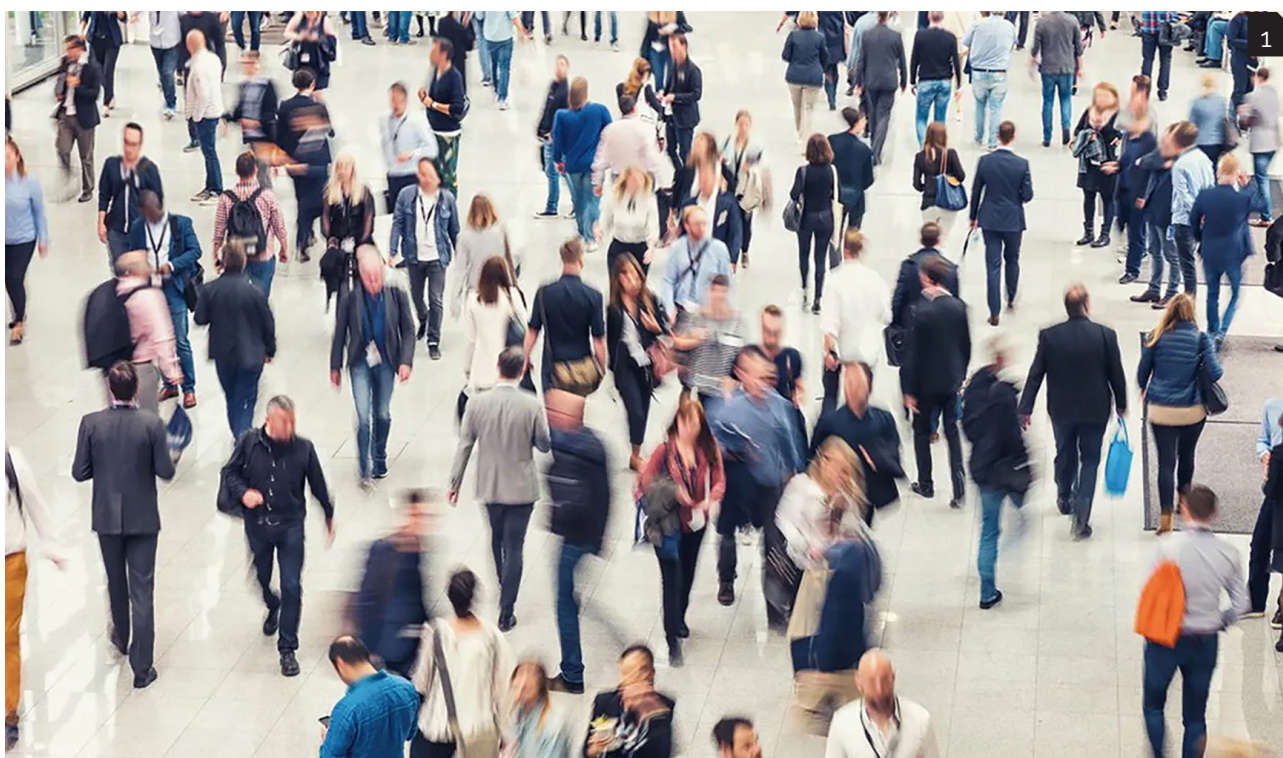


AU SOMMAIRE

LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE	3
LA POPULATION ACTIVE EN RECHERCHE D'EMPLOI	5
UN LIEU DE TRAVAIL SITUÉ DANS L'INTERCOMMUNALITÉ	8
LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ACCUEILLANT LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE	15
LE SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE -MÉCANIQUE	15
LE CHAMP DE LA GÉRONTOLOGIE	15

LA POPULATION ACTIVE DE LA LOIRE

CARACTÉRISTIQUES & MUTATIONS



Le département de la Loire compte 290 000 actifs occupés et 44 600 actifs en recherche d'emploi*. Quelles sont les grandes caractéristiques de cette population, qu'elle soit occupée ou en recherche d'emploi ? Dans quels territoires et dans quels secteurs d'activités est-elle employée ? Et au sein des secteurs d'activité stratégiques

de la métallurgie-mécanique et de la santé, quelles sont les conditions de travail, les perspectives de recrutement, comment s'organise la transmission des savoirs et quels seront les métiers d'avenir ? Cette publication propose un portrait et des réponses à ces questions.

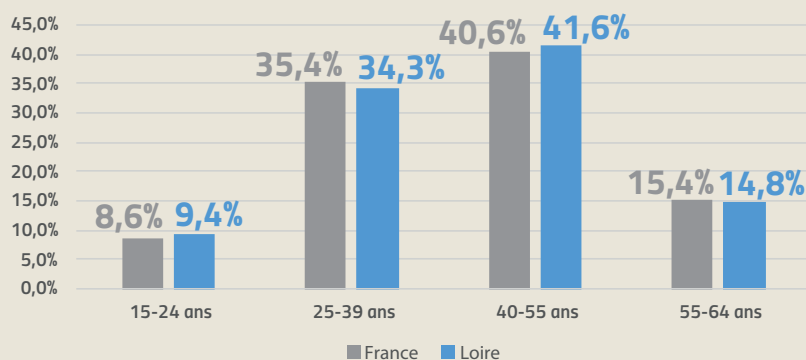
LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE

des caractéristiques proches des valeurs nationales

UNE STRUCTURE PAR ÂGES PROCHE DE LA STRUCTURE NATIONALE

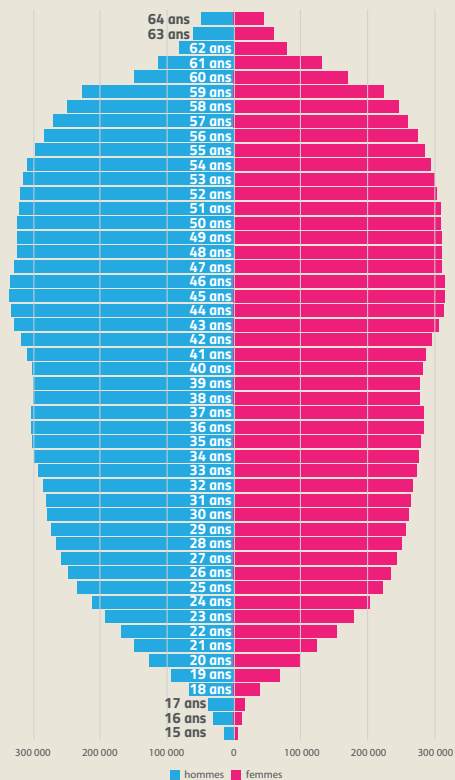
Au sein de la Loire comme à l'échelle nationale, les plus jeunes (15-24 ans) pèsent pour moins de 10% dans la population active occupée ; ils sont légèrement mieux représentés dans la Loire qu'en France, comme les 40-55 ans, à l'inverse des 25-39 ans et des 55-64 ans.

1 RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE PAR TRANCHES D'ÂGES



Malgré ces légères différences, la population active ligérienne se caractérise, comme à l'échelle nationale, par une pyramide des âges fortement érodée pour les classes d'âges très jeunes (15-24 ans) et jeunes (25-39 ans), qui pose à la fois la question de la cohabitation entre les différentes générations et celle de la relève des postes laissés vacants par les départs en retraite.

2 FRANCE MÉTROPOLITAINE, ÂGE DES ACTIFS OCCUPÉS EN 2017



1 et 2. graphiques : source : Insee, RP 2017 / **3. photo :**

© istockphoto / **4. photo :** © adobestock / **5.**

cartographie : Source : Insee, RP 2017, traitements epures

* et ** « DIVERSITÉ GÉNÉRATIONNELLE : IMPLICATIONS, PRINCIPES ET OUTILS DE MANAGEMENT », Cécile Dejoux et Heidi Wechtler, Management Prospective Ed. | « Management & Avenir » 2011/3 n° 43 | pages 227 à 238.

*** « Le phénomène « génération Y » : symbole d'une plainte existentielle ? », Sylvain LUC et Charles FLEURY, Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), 2016, vol. 10, n° 2

Aujourd'hui, au sein des entreprises, trois générations se côtoient. Plusieurs chercheurs les ont caractérisées ainsi :
« - Les « Baby-Boomers », nés entre 1945 et 1965, représentent la génération qui a bénéficié de la croissance et du plein emploi. [...] Elle recherche la réussite professionnelle, est loyale envers l'entreprise et la hiérarchie tout en prônant l'autonomie individuelle. Ce groupe part progressivement à la retraite.

- La « Génération X », née entre 1965 et 1980, a été marquée par la crise économique, l'effondrement des valeurs et le choc technologique. Cette population a développé un certain scepticisme vis-à-vis du futur et des organisations. C'est la génération actuellement au pouvoir.

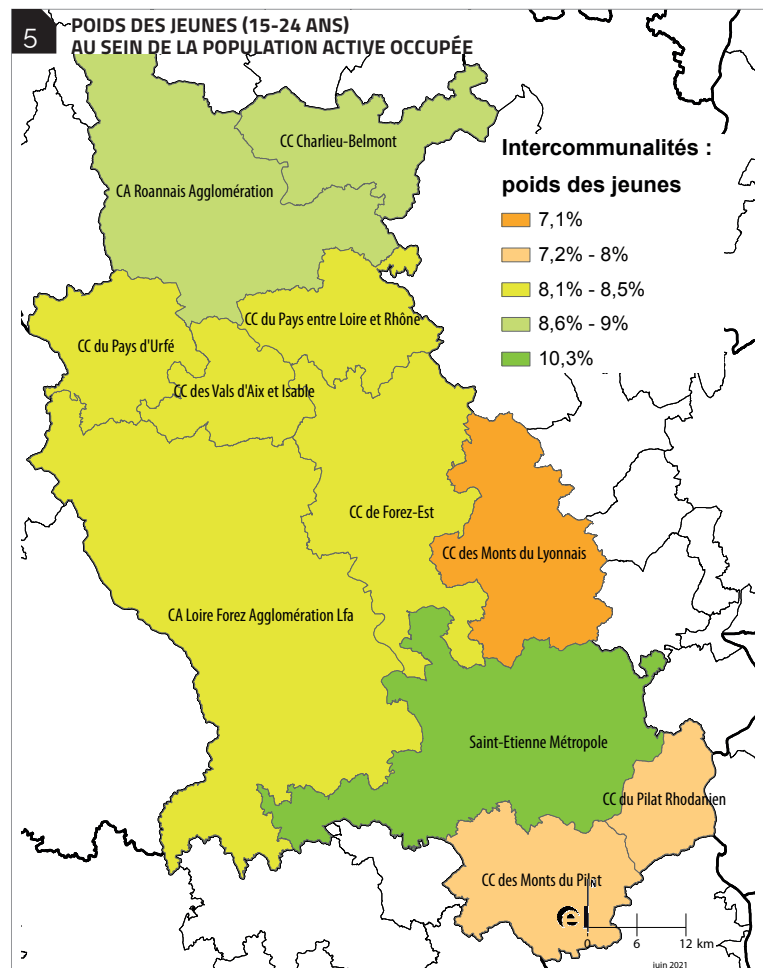
- La « Génération Y » est née entre 1981 et 2000, avec la mondialisation et les technologies de l'information, le progrès et l'impression que tout est possible. Confiante et optimiste, elle souhaite travailler moins et mieux. A la fois indépendante tout en ayant besoin d'approbation, elle est impatiente de progresser dans l'organisation. Son comportement professionnel peut apparaître comme le prolongement de celui de l'enfant roi ».*

Ces différentes générations auraient donc des caractéristiques presque opposées. Cependant, d'autres chercheurs ont démonté les mythes qui les entourent, notamment pour la génération Y : loin d'être déloyale envers l'entreprise, cette génération a tendance à s'impliquer très fortement dans les projets si elle y trouve du sens, hyperconnectée, elle mélangera plus volontiers vie professionnelle et vie personnelle et enfin, sa volonté d'avoir un impact sur le monde la poussera à demander rapidement des responsabilités.**

Certains chercheurs*** affirment même que cette génération ne porte pas d'autres désirs et valeurs professionnelles que celles de la jeunesse (qui ont toujours existé) et que les différences culturelles et cognitives entre générations sont très peu significatives au regard d'autres différences : statut d'étudiant, de travailleur ou de chômeur, catégories socio-professionnelles...

Dans la Loire, les ouvriers et les professions intermédiaires sont les CSP les plus jeunes : près de la moitié des actifs occupés y ont moins de 40 ans. A l'inverse, les agriculteurs, de même que les artisans et chefs d'entreprise sont plus âgés. L'enjeu, dans les entreprises et administrations, est à la fois de favoriser la coopération entre des groupes socialement et culturellement variés mais aussi d'assurer des transferts de compétences et de connaissances, de fidéliser les salariés...

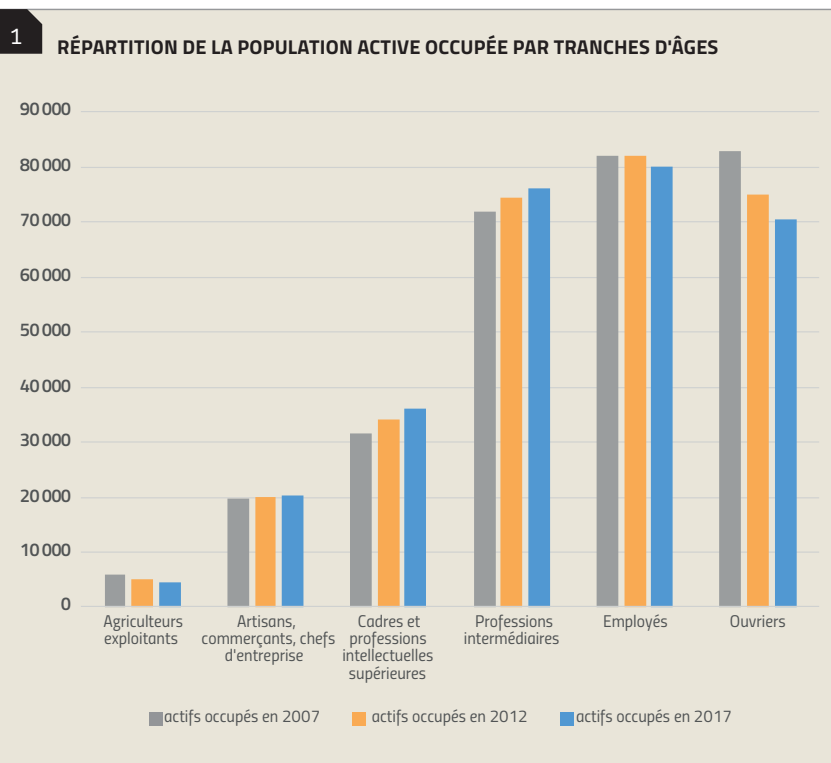
La structure par âge varie assez fortement d'un EPCI à l'autre (cf. carte). Ainsi, la Métropole de Saint-Etienne compte une proportion élevée de jeunes actifs. Il en est de même, dans une moindre mesure, pour l'Agglomération roannaise et la Communauté de communes de Charlieu Belmont, même si ces territoires comptent aussi une part élevée de seniors dans leurs actifs. Les Monts du Lyonnais et du Pilat accueillent peu de jeunes actifs. Les EPCI du centre du département sont dans une situation intermédiaire. Par exemple, Loire Forez agglomération compte à la fois peu de seniors et peu de 15-24 ans ; dans ce territoire, ce sont les 40-55 ans qui sont surreprésentés. Pour les 15-24 ans, cela peut s'expliquer par le fait qu'une partie des jeunes quittent ce territoire pour aller se former et commencer leur carrière professionnelle. La surreprésentation des 40-55 ans peut être due à l'arrivée importante de personnes de 25-39 ans depuis une vingtaine d'années au sein de la Communauté d'agglomération, sous l'effet de l'attractivité résidentielle de ce territoire.



LES TROIS-QUARTS DES ACTIFS OCCUPÉS SONT EMPLOYÉS, PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES OU OUVRIERS

Parmi les actifs occupés de la Loire, 28% sont des employés, 26% appartiennent aux professions intermédiaires et 24% sont des ouvriers. À l'inverse, les cadres (13%), les artisans et chefs d'entreprises et les agriculteurs sont minoritaires. En France, cette répartition est la même, à la différence des ouvriers, moins nombreux que dans la Loire (-4 points) et des cadres, plus nombreux que dans la Loire (+5 points).

Ces différents groupes sont néanmoins traversés par d'importantes mutations : alors que les ouvriers deviennent moins nombreux, les populations de cadres et de professions intermédiaires augmentent.



UNE RÉPARTITION FEMMES/HOMMES CONTRASTÉE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LES PROFESSIONS

Les femmes représentent 47% de la population active occupée. Elles sont majoritaires sur les postes d'employés dans pratiquement tous les secteurs d'activité. On les retrouve également en nombre dans les professions intermédiaires dans les secteurs de la banque et de l'assurance, dans l'immobilier, l'administration et les autres services. Concernant les postes de cadres, l'administration publique est le seul secteur où elles dominent.

PRÈS DE 60 000 ACTIFS LIGÉRIENS TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL

C'est à l'entrée et à la sortie de la vie active que le temps partiel est le plus répandu : près de 40% des actifs de moins de 20 ans sont à temps partiel, souvent dans le cadre de contrats d'apprentissage. Plus de la moitié des actifs de 55 ans et plus exercent à temps partiel, dans le cadre d'un CDI. Globalement, les CDD sont plus concernés par les temps partiels que les CDI. Autre différenciation majeure, le sexe : seulement 9% des hommes sont à temps partiel contre 51% des femmes.

Globalement, le temps partiel est plus répandu dans la Loire (20%) qu'au niveau national (17%). Cela ne s'explique ni par une moindre importance des CDI (73% comme au niveau national), ni par un poids plus élevé des jeunes et des seniors parmi les actifs occupés, ni par

un poids des femmes plus important (48% en France comme dans la Loire).

C'est au cœur de la période d'activité, de 25 à 54 ans, et pour les contrats autres que le CDI que le temps partiel est plus répandu dans notre département. Est-ce le signe d'un besoin en main d'œuvre spécifique à certains secteurs d'activité (social, santé...) ?

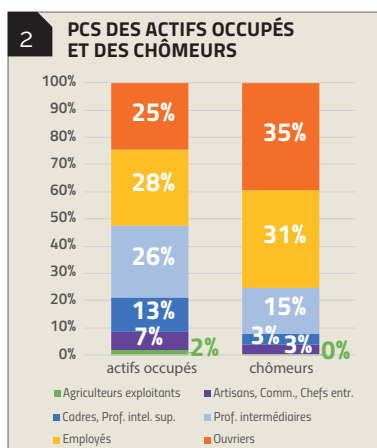
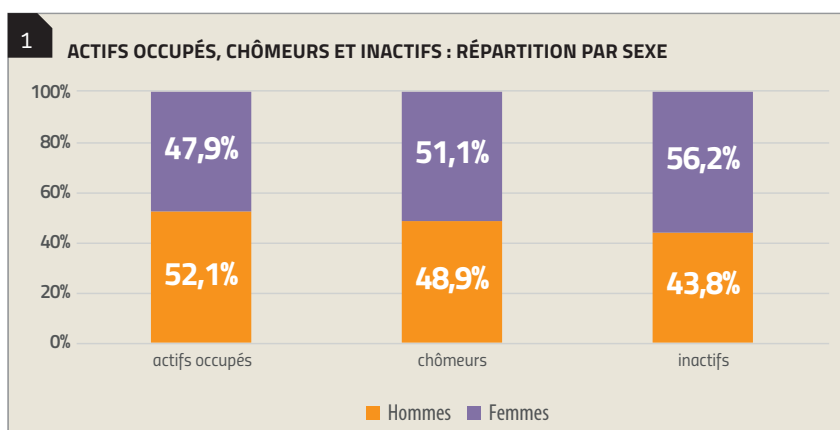


LA POPULATION ACTIVE EN RECHERCHE D'EMPLOI

| les jeunes, les femmes et les ouvriers / employés surreprésentés |

En 2017, on recense dans la Loire 44 600 actifs en recherche d'emploi, soit 13% de l'ensemble des actifs. Les jeunes sont surreprésentés, à l'inverse des 55-64 ans. Les femmes en recherche d'emploi sont plus nombreuses que les hommes, à l'inverse de la situation observée pour les actifs occupés.

Concernant les professions et catégories socio-professionnelles, les ouvriers sont très nettement représentés au sein du public en recherche d'emploi, ce qui montre la vulnérabilité des ouvriers aux contrats de courte durée et parfois aux plans sociaux, mais ce qui peut aussi interroger l'employabilité de certains d'entre eux : manque de qualifications ou de compétences de base répondant aux exigences de certains métiers en tension, difficultés de mobilité, etc. Les employés sont légèrement surreprésentés. À l'inverse, les professions intermédiaires et les cadres sont très peu représentés en comparaison de leur place au sein de la population active occupée. Ces catégories socio-professionnelles, bénéficiant généralement d'un niveau de formation élevé, peuvent prétendre à plus de postes que les ouvriers et les employés ; de plus elles sont davantage mobiles.



Cette sous-représentation des femmes dans la population active occupée alors qu'elles sont surreprésentées dans la population en recherche d'emploi et encore plus dans la population inactive souligne tout l'enjeu des politiques nationales et locales de garde du jeune enfant. Les modes de garde doivent pouvoir être accessibles à la fois aux familles de biactifs (les deux parents travaillent) mais aussi aux familles où un seul parent travaille ainsi qu'aux familles monoparentales qui ne sont pas en activité, pour faciliter le retour à l'emploi. Dans cette perspective, il faut noter les efforts importants fournis ces dix dernières années par les intercommunalités de la Loire, notamment dans les secteurs ruraux et périurbains, pour développer des structures d'accueil des jeunes enfants.

UN **LIEU** DE TRAVAIL ...

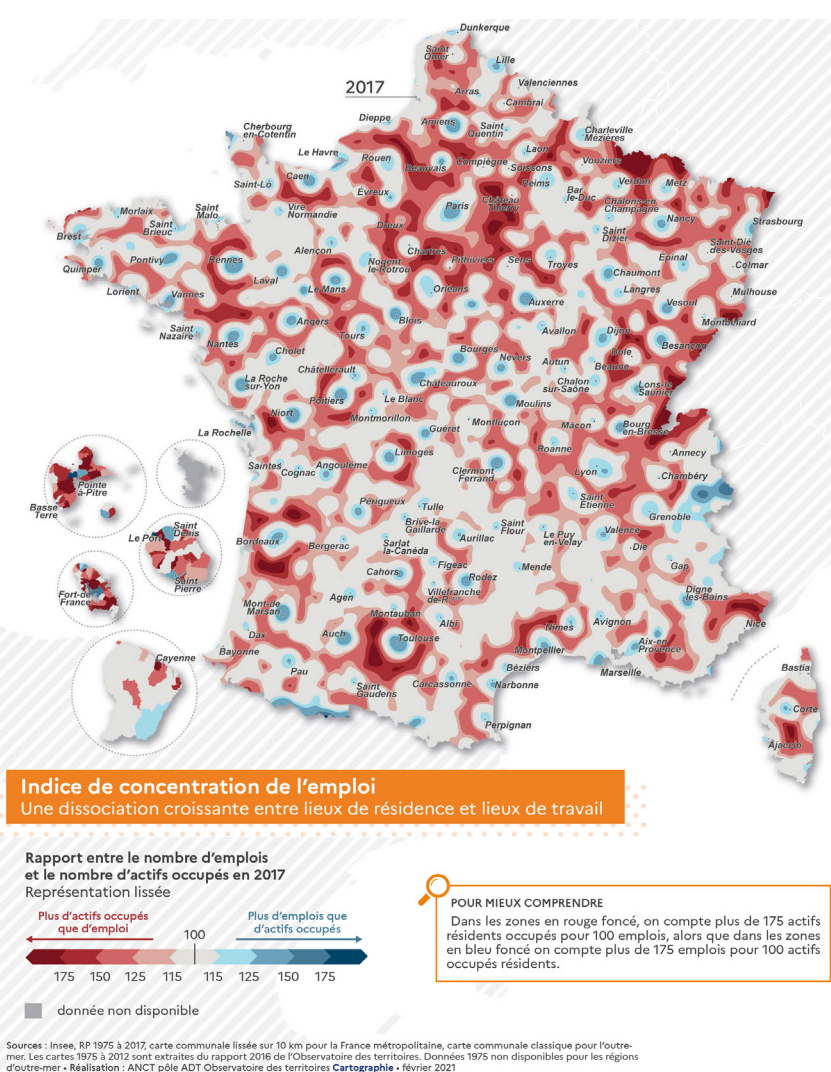
| ... situé dans l'intercommunalité de résidence pour plus des deux tiers des actifs occupés |

La **population active** d'un territoire regroupe les actifs ayant un emploi et les chômeurs qui résident dans ce territoire. La **population au lieu de travail** correspond aux actifs ayant un emploi qui se situe dans le territoire concerné, sans forcément y résider.

Partout en France, la distance moyenne entre la localisation des emplois et de lieu de résidence n'a cessé d'augmenter depuis les années 1970. La carte ci-contre, issue du Rapport 2019-2020 de l'Observatoire des territoires*, fait apparaître des pôles qui concentrent les emplois et leurs périphéries qui concentrent les actifs résidents.

Dans la Loire, les deux principaux pôles d'emploi sont la Métropole de Saint-Etienne (165 000 emplois soit en moyenne 1,0 emploi pour un actif) et Roannais Agglomération (41 000 emplois avec le même ratio emploi/actif). Les autres EPCI du département comptent moins de 0,7 emploi par actif, les Communautés de communes des Monts du Pilat,

1 RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE PAR TRANCHES D'ÂGES



1. Cartographie : Source : Observatoire des territoires - février 2021 / **2. Cartographie :** Sources : Insee, RP 2018, traitements epures / **3. Photo :** ZA Molina la Chazotte 2018 © Philippe Vacher

* "Rapport 2019-2020 - La France en douze portraits", Observatoire des Territoires, page 21.

** Les ligériens qui travaillent dans la Métropole de Lyon sont principalement issus de Saint-Etienne Métropole (11 000 personnes) et de la CC du Pilat Rhodanien (1 000 personnes).

*** Source : Insee, RP 2017. Seuls les flux supérieurs à 3 000 sont cités.

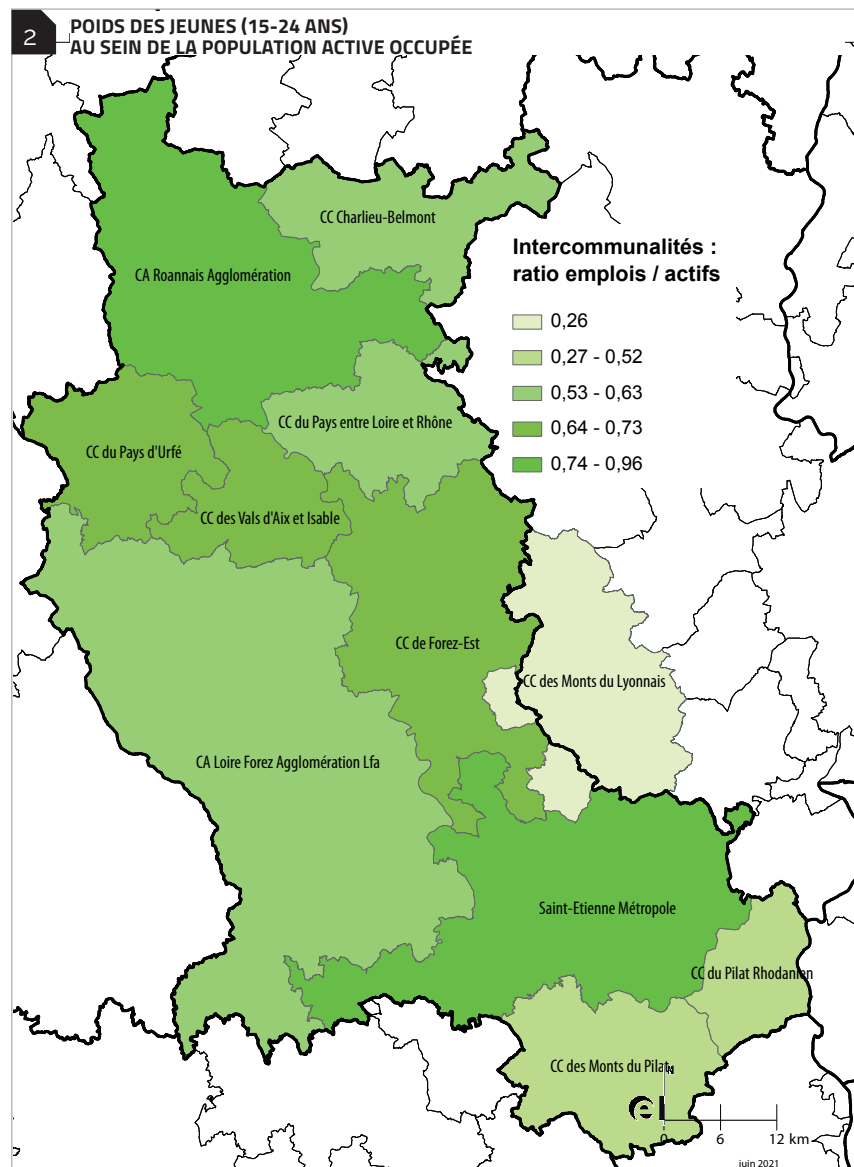
du Pilat Rhodanien et des Monts du Lyonnais comptant seulement 0,3 à 0,5 emploi par actif.

Parmi les 290 000 actifs occupés vivant dans la Loire :

- 202 000 travaillent dans leur EPCI de résidence, dont 98 000 travaillent dans leur commune de résidence
- 52 000 travaillent dans un autre EPCI de la Loire (dont 15 000 de Loire Forez agglomération vers Saint-Étienne Métropole et 7 000 de Forez-Est vers Saint-Étienne Métropole, ces flux étant respectivement de 3 000 et de 2 000 dans le sens inverse)
- 38 000 travaillent à l'extérieur du département (dont 15 000 dans la Métropole de Lyon** et 3 000 dans la Communauté d'agglomération de l'Ouest Rhodanien). Ces flux, bien qu'importants, sont à relativiser au regard des autres flux vers la Métropole de Lyon : depuis le reste du Rhône (77 000 personnes), l'Isère (46 000 personnes) ou encore l'Ain (34 000 personnes).

Dans le même temps, la Loire accueille dans ses entreprises et administrations 28 000 actifs résidant dans un autre département (dont 5 000 depuis la Communauté de communes Loire et Semène, 4 000 depuis la Communauté de communes Marches du Velay-Rochebaron et 3 000 depuis la Métropole de Lyon).***

Ainsi, la grande majorité des actifs occupés (70%) travaille dans son EPCI de résidence. A l'échelle nationale, cette tendance est légèrement plus faible (66%).



LES SECTEURS D'ACTIVITÉ...

...accueillant la population active occupée : quels sont les plus représentatifs et les plus spécifiques ?

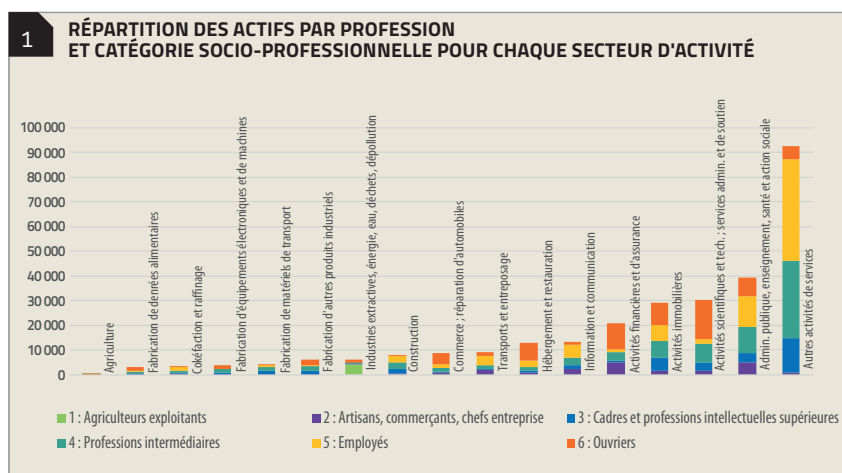
Les secteurs les plus représentés : la fonction publique, le commerce, la fabrication de produits industriels, les activités de soutien aux entreprises et le BTP.

Ce sont 92 000 actifs ligériens qui travaillent dans un des secteurs de la fonction publique : enseignement, santé, social, finance, sécurité, justice... Les postes y sont majoritairement occupés par des employés ou des professions intermédiaires même si le taux d'encadrement, 15%, y est légèrement supérieur à la moyenne, 13%.

Le commerce (commerce de détail, commerce de gros et réparation automobile) est le second pourvoyeur d'emplois, avec 40 000 actifs y travaillant. Dans ce secteur également dominant les employés et professions intermédiaires.

Dans les autres secteurs importants pour le département, les ouvriers sont dominants : fabrication de produits industriels (30 000 emplois), services administratifs et de soutien (nettoyage, gardiennage, entretien d'espaces verts, standardistes..., 29 000 emplois) et BTP, (21 000 emplois).

Au total, près des trois-quarts des actifs ligériens travaillent dans un de ces cinq secteurs d'activité.



DES SPÉCIFICITÉS TERRITORIALES

L'analyse des chiffres de l'emploi salarié privé (Urssaf) met en valeur les spécificités de la Loire par rapport à la France :

- la métallurgie-mécanique (16 670 postes soit 35 % de l'industrie) se caractérise par une très forte spécificité
- le textile habillement (4 800 postes) revêt également une très forte spécificité, en grande partie expliquée par le textile à usage médical
- la santé et action sociale (22 290 postes soit 26% du secteur des services) se caractérise par une spécificité plus modérée
- les travaux de construction spécialisés
- l'agroalimentaire...

Ainsi, la métallurgie-mécanique est le principal secteur employeur de l'in-

dustrie et se caractérise par une forte spécificité, mais il doit faire face à des enjeux importants de recrutements, de transmissions de savoirs et de transmissions d'entreprises. De la même manière, le secteur de la santé action sociale est le plus grand secteur des services, bien que moins spécifique. Il sera concerné, dans les années qui viennent, par des projets de recrutement importants pour faire face au vieillissement de la population.

Comment, au sein de ces secteurs d'activités stratégiques pour le territoire, évolue la population active ? Quelle est l'attractivité des métiers qui les caractérisent ? Quelle stratégie déploient les chefs d'entreprise pour recruter des compétences et assurer les transmissions de savoir ? Comment les conditions de travail évoluent-elles ?... Les paragraphes suivants tenteront d'apporter des réponses à ces questions.

LE SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE- MÉCANIQUE

**| un bon dynamisme
mais des difficultés de recrutement |**

Le secteur de la métallurgie-mécanique se caractérise à la fois par un dynamisme relativement important et par de fortes difficultés de recrutement. Daniel Roché, délégué général UIMM Loire*, Florence Alleon Laurent, responsable communication UIMM Loire et David Frachisse, responsable de l'observatoire de l'emploi et des mutations à Emplois Loire Observatoire (ELO), nous ont livré leurs analyses sur ce secteur et ses actifs.**

LES PERSPECTIVES DU SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE-MÉCANIQUE

« Les difficultés de recrutement au sein de cette filière sont persistantes et structurelles, explique David Frachisse. A 10 ans, 20% des effectifs de la métallurgie-mécanique vont partir à la retraite. A horizon 2027, ce sont 4 500 personnes qualifiées qu'il faudra remplacer, soit + 3 points par rapport à la moyenne des métiers. 9 départs à la retraite sur 10 sont compensés par un recrutement (dans 2/3 des cas poste pour poste). On est loin de l'automatisation, de la robotisation qu'on imagine !

De plus, il ne faut pas considérer uniquement le maintien (remplacement) mais aussi prendre en compte le développement de certaines activités. Sur 10 recrutements, 25% sont faits

pour compenser les départs en retraite et 50% pour développer l'entreprise.

D'ici 5-10 ans il risque donc d'y avoir de très grosses difficultés de recrutement. Or, on est sur un secteur qui marche bien : avant le Covid les besoins en personnel avaient progressé de 20% entre 2016 et 2019. Et en 2021, malgré la crise, 1 500 à 1 680 recrutements sont prévus, ce qui est beaucoup !

Les métiers les plus en tension, au sein de ce secteur, sont : les métiers de la maintenance – technicien ou opérateur – car ils sont aussi chassés par les autres industries, les chaudronniers et les techniciens et ingénieurs méthode (ordonnancement, planification). »

UNE DIFFICULTÉ D'ATTRACTIVITÉ DE CERTAINS POSTES : EXPLICATIONS

Daniel Roché nous explique les raisons des difficultés de recrutement sur ces postes : « Il y a une pénurie dans les postes qui nécessitent un niveau CAP, BEP ou BAC PRO. Si les demandeurs d'emploi sont dans la classe d'âge 30-40 ans, ils sont en général loin de l'employabilité. Et quand ils sont jeunes (18-30 ans), ils ont des projets de formations et de carrières à un niveau de diplôme plus élevé. »



1. photo : © UIMM / 2. photo : Mécachrome -
© Thierry Bouët

* L'Union des industries et métiers de la métallurgie de la Loire.

** Selon l'UIMM, la métallurgie-mécanique englobe la sidérurgie-métallurgie, la fabrication de produits métalliques, les équipements électriques, les produits informatiques-électroniques et optiques, l'automobile et les autres moyens de transport, les machines et équipements ainsi que leur réparation et installation, ce qui porte la métallurgie-mécanique à près de 23 000 emplois salariés privés dans la Loire.

« Ce niveau BAC PRO est apprécié par d'autres industries (textile, agro-alimentaire, bois), pour lesquelles ces métiers sont également en tension », complète David Frachisse.

« Il y a un vrai problème d'image des métiers de cette filière », poursuit Daniel Roché. « Trop souvent (malheureusement), les parents, les enseignants et les conseillers d'orientation ont une mauvaise représentation des métiers industriels et ont une image des conditions de travail qui est totalement obsolète. L'enjeu de communiquer positivement à travers nos campagnes de promotion des métiers est donc déterminant et absolument nécessaire pour faire changer les représentations. »

Ces actions de communication sont nombreuses et variées : des interventions en collège (jeux, visites d'entreprises, classe de découverte en entreprise...), des dispositifs envers les demandeurs d'emploi, le dispositif « ambassadeurs de l'industrie »*, des opérations auprès du grand public (articles de presse, vidéos...), des événements, un camion de promotion des métiers de l'industrie...

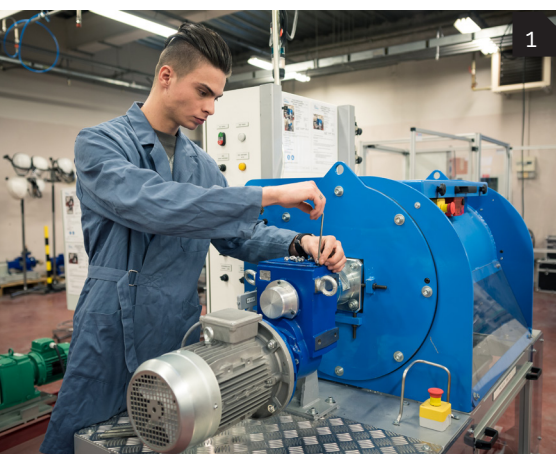
Le délégué de l'UIMM Loire expose ensuite la situation en ce qui concerne les ingénieurs : « On manque aussi d'ingénieurs ! Les entreprises de la Loire sont majoritairement des PME et elles ont besoin de généralistes, idéalement d'un ingénieur qui peut être le bras droit du chef d'entreprise et qui pourrait, le cas échéant, reprendre un jour l'entreprise. D'un autre côté, il y a des chefs d'entreprise qui ne sont pas ingénieurs et qui peuvent ressentir une certaine appréhension à recruter (et donc manager) un ingénieur.

On arrive pourtant à accueillir des jeunes issus d'autres territoires, dans les formations ingénieur grâce à la renommée de l'Ecole des Mines, de l'ISTP** et de l'ENISE***. Ils viennent pour se former et entrent en apprentissage dans nos entreprises. Mais souvent après, ils partent dans d'autres régions plus attractives ! »

intègre dans ses effectifs une compétence forte de développeur industriel qui sera peut-être un jour en capacité (et volonté) de reprendre l'entreprise, en l'absence d'une transmission directe à un ayant droit.

Y a-t-il une moindre attractivité du statut de chef d'entreprise chez les jeunes aujourd'hui ? Je ne saurais le dire. Les profils des jeunes entrant dans nos formations et nos métiers sont très différents ; certains veulent être chefs d'entreprise, d'autres ne veulent pas manager. Par contre, les secteurs de la défense, de l'automobile, de l'aéronautique, bien que porteurs, connaissent quelques difficultés de recrutement, les jeunes préférant s'investir dans des secteurs qu'ils estiment plus porteurs « de valeurs » comme le développement durable, la maîtrise de l'énergie, l'environnement et la responsabilité sociétale. »

« Les jeunes ont tendance à se tourner vers les grosses entreprises, pour la notoriété qu'elles portent, pour la marque entreprise », complète Florence Alleon Laurent. « Ils sont loin de se douter qu'il y a autant d'entreprises (1 200) dans la Loire en métallurgie-mécanique. »



LES TRANSMISSIONS D'ENTREPRISES

« Concernant les successions d'entreprise, nous avons rarement les informations en amont », explique Daniel Roché. « Ça se passe de manière très feutrée et discrète, car il existe un réel risque pour le chef d'entreprise d'inquiéter ses fournisseurs et ses clients avec une annonce de vente d'entreprise. L'une des meilleures façons de transmettre, c'est lorsque le chef d'entreprise

1. photo : Centre de formation - © UIMM-Agence IMAGISTA-Aurélien Audy / **2. photo :** uimm-valeo - © Sébastien Borda / **3. photo :** Mécatronique - © istock

* Ce dispositif repose sur le principe de faire parler des jeunes qui viennent de prendre un poste dans le secteur de la métallurgie mécanique avec d'autres jeunes encore en formation et qui se questionnent sur leur orientation. Expérimenté depuis plusieurs années dans la Loire, il est aujourd'hui promu par l'UIMM à l'échelle nationale.

** L'Institut supérieur des techniques de la performance

*** Ecole Nationale d'Ingénieurs de Saint-Etienne, qui a aujourd'hui fusionné avec l'Ecole Centrale de Lyon.

LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE

Au sein des entreprises, la transmission des compétences se pose avec acuité car, comme l'explique Daniel Roché, « *les anciens ont 42 à 43 ans de présence dans l'entreprise ; ils ont vécu toute l'automatisation, la robotisation, la commande numérique et ils ont une grande expérience sur tous ces procédés et process.*

En théorie, il y a deux solutions pour la transmission des compétences : le tutorat en entreprise ou le centre de formation (initiale ou en apprentissage). Mais les référentiels des diplômes de l'éducation nationale tardent quelquefois à s'adapter à l'évolution des nouvelles technologies. Aujourd'hui, quand un jeune est titulaire d'un bac TU, Technicien d'Usinage, il n'a pas été suffisamment formé sur les machines conventionnelles, alors que le professionnel plus âgé a cette compétence par l'expérience acquise. Il y a donc un écart significatif entre les compétences de la personne qui part en retraite et le jeune salarié qui pourrait le remplacer »

VERS DE NOUVEAUX MÉTIERS

En conclusion, Daniel Roché évoque les évolutions technologiques qui traversent le secteur et qui nécessitent de nouvelles compétences, autre défi à relever : « *Sur notre pôle de formation nous développons des compétences liées aux métiers d'avenir, de l'industrie 4.0. Les technologies évoluent très vite : machines de fabrication additive, centres d'usinage à grande vitesse, 5 axes, mécatronique, numérique et digitalisation... Il faut travailler sur l'ingénierie de formation, développer de nouvelles technologies, mais aussi développer toutes les méthodes et moyens qui préserveront la santé mentale et physique des salariés »*



LE CHAMPS DE LA GÉRONTOLOGIE

| activité du secteur santé en plein essor |

Le secteur santé, selon l'étude de France Stratégie*, se caractérise ainsi :

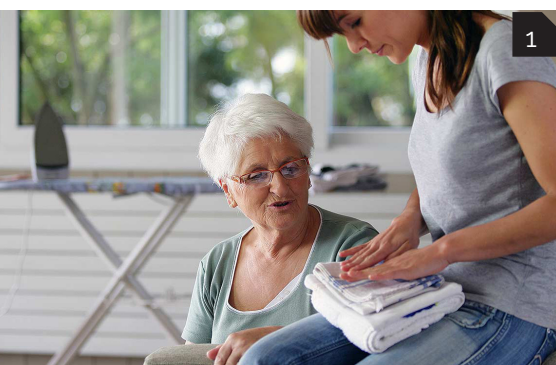
- Un contexte favorable avec de nombreuses évolutions démographiques et sociétales : l'augmentation et le vieillissement de la population, le développement des soins à domicile, une plus grande attention portée à la santé et au bien-être.
- La dynamique d'emploi dans ces professions devrait être soutenue et progressera au niveau national en lien avec des perspectives d'embauche supérieures à la moyenne.
- Les recrutements relèveraient pour plus du tiers, de créations pures et pour moins de 2/3 des départs en fin de carrière (retraite, raison de santé ...). Les métiers les plus créateurs d'emplois en Auvergne-Rhône-Alpes : aides-soignants, infirmiers, professions paramédicales... Concernant les médecins et dentistes, les remplacements des départs à la retraite ne seront pas tous assurés.

Estelle Jeanneau, directrice, et Nathalie Barth, chef de projets au Gérotopole Auvergne-Rhône-Alpes, nous livrent leur regard.

LA SITUATION DU PERSONNEL DES EHPAD ET DES STRUCTURES DE MAINTIEN À DOMICILE

« Il y a un gros turn-over dans les EHPAD », explique Estelle Jeanneau.
« Les gens restent moins de trois ans sur ces postes, à cause de la pénibilité du travail. Le personnel est insuffisamment payé et peu reconnu, alors que les personnes qui rentrent en EHPAD demandent une prise en charge spécifique et adaptée, ce qui nécessite des compétences particulières. La durée moyenne de vie en EHPAD est de 2 à 3 ans. »

Dans les structures de maintien à domicile, les conditions de travail sont également difficiles et le turn-over important. Nathalie Barth explique : « Nous avons fait une enquête récemment auprès des personnels à domicile suite à la mise en place d'un dispositif de repérage des fragilités. Pour ces personnes, la reconnaissance des compétences ne passe pas par de nouvelles missions comme le repérage des fragilités qu'elles font déjà naturellement, mais par une amélioration des conditions de travail, dont une revalorisation salariale. »



1



2

Au sein du secteur santé, le champ de la gérontologie est en développement, avec des besoins d'accompagnement et de prise en charge à domicile et en établissements de plus en plus importants. Dans le même temps, les moyens des structures de ce secteur sont souvent insuffisants au regard des besoins des patients, d'où des conditions de travail parfois difficiles, ces difficultés ayant été renforcées lors de l'arrivée de la pandémie. Parallèlement, dans les secteurs du soin et du maintien à domicile, les équipes comme les personnes âgées elles-mêmes doivent faire face à une pénurie de certains professionnels de santé de proximité. Pour faire face à ces difficultés et améliorer le quotidien de nos aînés, des projets innovants émergent.

Une étude de la DREES** menée en 2016 sur les conditions de travail des soignants en EHPAD affirmait déjà ces évolutions : « Les conditions de travail des soignants d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes changent sous l'effet de l'évolution récente des profils de résidents : amplification des tâches sanitaires au détriment du relationnel, renforcement des exigences de qualification des professionnels et du contrôle qualité, exigence accrue des résidents. (...) Les professionnels restent toutefois le plus souvent fortement engagés dans leur travail, tant professionnellement que personnellement. Des mécanismes de solidarité sont notamment mis en œuvre pour pallier certaines difficultés, mais restent fragiles.*** »

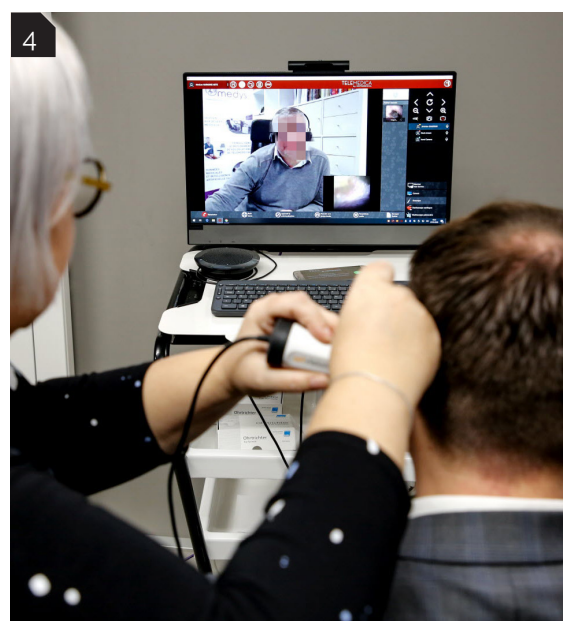
Outre les niveaux de salaires, « la question de la formation et de la qualification est centrale. Par exemple, les ASH**** font souvent fonction d'aides-soignants ou d'infirmiers, notamment la nuit » (Estelle Jeanneau). De même, à domicile, du temps et des formations dédiés à la coordination des métiers sont essentiels : « L'aide à domicile, l'infirmière à domicile, l'assistante sociale... il y a pleins de qualifications et d'intervenants ! Et il y a un enjeu à coordonner toutes ces interventions. C'est un peu plus facile quand c'est la même structure, mais cela reste compliqué. [...] C'est donc en coordonnant les actions de chacun que nous pourrions alors optimiser la prise en charge et envisager la santé globale de la personne » (Nathalie Barth).

Les directeurs de structure, quant à eux, se retrouvent dans une position délicate : « Les employeurs sont tiraillés entre les salariés qui dénoncent les conditions de travail et les financeurs qui menacent de couper les vivres. Les EHPAD ont énormément de comptes à rendre. Aussi, ils se mobilisent dans des fédérations d'employeurs pour faire revendiquer les enjeux de conditions de travail » (Estelle Jeanneau).

DES INNOVATIONS POUR LUTTER CONTRE LA PÉNURIE DE CERTAINES PROFESSIONS MÉDICALES ET RÉPONDRE AUX BESOINS

Les établissements d'accueil de personnes âgées sont confrontés, dans certaines zones, à un déficit de spécialistes : dentistes, dermatologues, ophtalmologues... Pour répondre à cette situation, des activités de téléexpertise se développent. Nathalie Barth nous en explique le fonctionnement.

« Après de la personne âgée résidente en EHPAD, le médecin coordinateur ou une infirmière formée échange par vidéo avec un spécialiste. Cela permet de ne déplacer les personnes que si elles en ont besoin. Les activités de télémedecine, fortement soutenues par l'ARS, ont été renforcées par la crise sanitaire. D'autres professions y ont recours, comme les orthophonistes. Elles sont particulièrement adaptées quand un professionnel de santé assure le relais, comme en EHPAD ou dans le cabinet du médecin. Mais à domicile, les téléconsultations posent la problématique de l'accessibilité numérique. »



1. photo : © adobeStock / 2. photo : © CNSA / 3. photo : © Sanejeri / 4. photo : © Gilles Wirtz

* Les métiers en 2022. Rapport du groupe Prospective et des métiers et des qualifications. France Stratégie / DARES. Avril 2015.

** Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes

*** Les dossiers de la DREES Septembre 2016 / N°5 Des conditions de travail en EHPAD vécues comme difficiles par des personnels très engagés

**** Agents des Services Hospitaliers, chargés d'assurer la propreté et l'entretien des locaux.



1. photo : © Vezin le Coquet / 2. photo : © adhapi /
3. photo : © adobeStock

Au-delà de la téléexpertise, des entreprises et associations portent des projets innovants sur le plan social, organisationnel ou technologique, dans le domaine des soins mais aussi de la vie quotidienne des personnes âgées. La région Auvergne-Rhône-Alpes est riche d'expertise et de porteurs de projets au service de la gérontologie. Ainsi, des projets de cyber-conciergerie s'organisent sur le territoire. Il s'agit de plateformes qui centralisent tous les besoins formulés par les personnes âgées vivant à domicile (aide aux courses, portage de repas, changer une ampoule...) et les met en lien avec une conciergerie capable d'apporter concrètement les solutions en mobilisant le tissu local et associatif. Du côté des collectivités, une plateforme des fragilités a été mise en place par la Ville de Saint-Etienne, de même que les commissions bien vieillir, animées par la Ville et l'Office Stéphanois des Personnes Âgées, qui définissent et mettent en place, avec les habitants, des projets urbains ou sociaux dans les quartiers au service des personnes âgées.

D'autres innovations investissent le champ des réseaux d'acteurs pour améliorer la qualité de vie des aînés. Ainsi, des dispositifs numériques proposent de mettre en lien les personnes âgées, les établissements de soins et les accueillants familiaux pour proposer des solutions de répit aux aidants ou encore favoriser la convalescence à la suite d'une hospitalisation (des familles, anciens infirmiers, anciens aides à domicile).

Enfin, des sociétés proposent des solutions thérapeutiques innovantes en proposant des dispositifs médicaux adaptés aux besoins, aux envies et aux attentes des usagers. Le Gérontopôle AURA réalise dans ce sens des évaluations sur les projets de la région, des études d'usage et d'acceptabilité dans l'objectif d'accompagner l'innovation en gérontologie.

En conclusion, Estelle Jeanneau revient sur la crise sanitaire et l'importance de donner plus de moyens et de reconnaissance au secteur de la gérontologie à l'échelle sociétale : « *Pendant la crise sanitaire, les activités des hôpitaux ont été largement relayées aux dépens des travailleurs en EHPAD et du domicile qui ont rencontré de grandes difficultés organisationnelles et matérielles.* » En effet, les médias ont largement contribué à la différenciation de la valorisation de ces professionnels ; la prime COVID, initialement réservée aux hospitaliers, en est un exemple. « *Tout ce secteur qui concerne nos anciens est vraiment oublié ; et pourtant la population des 65-85 ans ne cesse d'augmenter au même titre que l'augmentation de la dépendance et de la perte d'autonomie.* »

Ainsi, le secteur de la gérontologie apparaît comme un secteur dynamique et en pleine croissance. Ses métiers évoluent au fil des innovations sociétales, technologiques et organisationnelles, pour accompagner le grand âge et répondre aux besoins des personnes. D'où l'importance des investissements de long terme dans ce secteur.



LA POPULATION ACTIVE DE LA LOIRE

CARACTÉRISTIQUES & MUTATIONS

À RETENIR

Le département de la Loire compte 290 000 actifs occupés et 44 600 actifs en recherche d'emploi. Le profil de la population active occupée ligérienne est proche des caractéristiques observées à l'échelle nationale, avec notamment une pyramide des âges fortement érodée pour les jeunes classes d'âges et une sous-représentation des femmes. Loin des représentations communes, cette population travaille généralement dans son EPCI de résidence (pour 70% des actifs occupés). Les secteurs d'activité les plus représentés sont la fonction publique, le commerce, la fabrication de produits industriels, les

activités de soutien aux entreprises ou encore le BTP. Parmi ces secteurs, la métallurgie-mécanique et la santé et action sociale ressortent comme spécifiques dans la Loire. Ces deux secteurs d'activité, analysés par des acteurs du territoire, se caractérisent par des difficultés de recrutements et/ou un fort turn-over sur certains postes. Pour faire face à cette situation, les acteurs interrogés, mettent en avant tantôt la nécessité d'une politique ambitieuse de communication sur la filière pour attirer des jeunes, tantôt une amélioration des conditions de travail et dans tous les cas une amélioration de la formation des salariés ou futurs salariés et des innovations technologiques et organisationnelles.