



S U P P L E M E N T

BREF

ILE-DE-FRANCE



LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

COMMENT LES ANALYSER ?

Le repérage des tensions sur le marché du travail est fortement d'actualité. S'il est toujours nécessaire d'un point de vue purement opérationnel, il est de plus en plus indispensable à l'application des politiques publiques. Le vieillissement de la population réactualise, par ailleurs, les problématiques liées aux difficultés de recrutement et aux migrations de travail.

Fruit d'un groupe de travail aux regards multiples, cette publication vise à s'entendre sur quelques définitions de base, à faciliter les analyses sur la thématique des tensions sur le marché du travail et à en appréhender les limites.

Il s'agit donc de contribuer à l'harmonisation de pratiques à l'échelle régionale, qui puissent à la fois rendre compte des tensions observées sur le marché du travail, enrichir les diagnostics nécessaires aux équipes opérationnelles, mais aussi anticiper sur les difficultés à venir.

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- L'analyse de la situation du marché du travail ne peut se réduire au suivi d'un seul indicateur de tension, quel qu'il soit ;
- L'approche adéquationniste consistant à mettre en regard les compétences requises par les employeurs et celles disponibles sur le marché du travail est en effet trop réductrice, de nombreux facteurs étrangers aux compétences proprement dites étant aussi à l'œuvre ;
- Lorsque l'on aborde la notion de tension sur le marché du travail, il convient également de dissocier le travail d'identification de la tension de celui d'une réponse éventuelle à cette tension ;
- Le fait d'identifier une tension sur tel ou tel métier ne signifie en effet pas toujours que les leviers d'action pour y remédier existent, ou seront mis en œuvre ;
- Analyser les tensions sur le marché du travail vise donc, en premier lieu, à construire un diagnostic, reste aux opérationnels à préconiser d'éventuels remèdes ou actions correctrices.

▲ ELEMENTS DE CONTEXTE

Ajuster les qualifications et compétences de la population active aux besoins des entreprises est, depuis longtemps, un axe important de l'action publique. Durant les trente années de forte croissance de l'après-guerre, la politique menée a surtout porté sur un développement général de la formation initiale pour permettre à l'appareil productif de disposer d'une main d'œuvre ayant, globalement, un niveau de qualification nettement amélioré. La fin de cette période, avec la montée du chômage et la multiplication des à-coups de la croissance, a conduit les pouvoirs publics à se préoccuper de plus en plus des désajustements plus fins, apparaissant temporairement ou sur une partie seulement du territoire. A la fin des années quatre-vingt, le rebond économique avait déjà conduit les pouvoirs publics et les experts de l'emploi à s'interroger sur la coexistence d'un chômage élevé et de difficultés de recrutement manifestes.

Cette problématique va, de nouveau, occuper le devant de la scène au cours de la reprise des années 1998 à 2001. Les premiers signes viennent du secteur informatique, avec un besoin important d'informaticiens, afin de parer au « bug » redouté de l'an 2000. Le passage à l'euro engendre simultanément une amplification du surcroît d'activité dans l'informatique. La baisse de la TVA sur les travaux d'amélioration de l'habitat, ainsi que les réparations liées aux dégâts de la violente tempête de décembre 1999, engendrent une forte reprise d'activité dans la construction. Les bûcherons manquent alors cruellement.

Cette série d'événements conduit à des désajustements temporaires entre offre et demande d'emploi dans certains métiers et/ou territoires, inhérents aux exigences de profils de main d'œuvre spécifiques. Les pénuries de main d'œuvre sont alors fréquemment dénoncées par les chefs d'entreprise, comme freins à la production. Leur discours apparaît d'autant plus singulier que le niveau de chômage est toujours élevé, avec 3 millions de demandeurs d'emploi inscrits en catégories 1 et 6 de l'ANPE.

Les services du ministère chargé de l'Emploi vont dès lors s'attacher à apprécier comment l'offre et la demande d'emploi s'équilibrent, à essayer de pointer les métiers affectés par des difficultés de recrutement et ceux vers lesquels, au contraire, le chômage se cristallise. Cela se traduit par la construction de tableaux de bord dédiés au suivi et à la veille des tensions sur le marché du travail ; des outils dont la production est actuellement toujours assurée dans la mesure où, au-delà des désajustements transitoires observés lors de périodes de reprise économique, des rigidités structurelles persistent par ailleurs.

▲ DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le marché du travail organise la relation entre l'offre et la demande d'emploi. De façon simpliste, analyser les tensions consiste donc à regarder comment offre et demande s'ajustent, de manière globale. Si la demande d'emploi n'est pas suffisante par rapport à l'offre correspondante, le marché est qualifié de « tendu ». Du point de vue du demandeur d'emploi, le terme de tensions sur le marché du travail n'a donc pas de connotation négative, au contraire.

Le concept de « difficultés de recrutement » fait référence à une approche plus fine : les problèmes des

employeurs pour recruter les personnes dont ils ont besoin. Chaque opération de recrutement est, en effet, susceptible d'être difficile car les obstacles auxquels les employeurs se heurtent à l'occasion d'une embauche sont à la fois multiples et divers : manque de fluidité du marché du travail, pénurie de main d'œuvre, déficit d'image, conditions de travail pénibles... Ces difficultés ne conduisent pas obligatoirement à repérer statistiquement des « tensions sur le marché du travail ». L'inverse est également vrai.

Les tensions sur le marché du travail et les difficultés de recrutement traduisent donc des phénomènes délicats à mesurer et qui ne se recoupent que partiellement. Suivant une distinction certes schématique, les premières sont appréhendées quantitativement et les secondes qualitativement. Les sources privilégiant l'approche « difficultés de recrutement » seront abordées dans une seconde partie, après avoir présenté les finalités d'une analyse des tensions et ses principaux indicateurs.

▲ LA MESURE DES TENSIONS, POUR QUELLES FINALITES ?

De l'échelle nationale au local, nombre d'acteurs s'intéressent aux désajustements entre l'offre et la demande d'emploi, qu'il s'agisse des membres du Service public de l'emploi (Etat, ANPE, AFPA et ASSEDIC), des collectivités locales et territoriales, des branches professionnelles ou bien encore, plus récemment, des maisons de l'emploi. Schématiquement, leurs démarches s'inscrivent dans trois logiques d'action, non exclusives les unes des autres :

Ajustement de court terme : première fonction assignée historiquement à l'analyse des tensions sur le marché du travail, la logique opérationnelle, est bien sûr toujours d'actualité. Il s'agit principalement d'augmenter l'adéquation des profils des demandeurs d'emploi aux offres disponibles, de réduire les délais de satisfaction des recrutements et d'offrir les formations, continue et en alternance essentiellement, les plus pertinentes eu égard au marché du travail et à ses évolutions.

Critère d'application des politiques publiques : l'analyse des tensions sur le marché du travail s'inscrit de plus en plus dans cette logique, sur les thématiques parfois imbriquées d'emploi et de migrations de travail. Cela passe notamment par l'octroi de primes aux jeunes s'orientant vers des métiers définis nationalement comme étant en tension, par la possibilité de se voir proposer des allocations de fin de formation lorsque celle-ci débouche sur un métier dont le niveau de tension régional est significativement élevé, ou encore par la non opposabilité de la situation de l'emploi aux ressortissants des pays tiers à l'Union européenne, pour les métiers qualifiés et régionalement en tension.

Anticipation : le recours à l'analyse des tensions dans une logique prospective, comme outil d'aide à l'évaluation des besoins de main d'œuvre à venir, est plus récent. Le vieillissement et les départs en retraite des générations nombreuses d'après-guerre impliquent en effet, sans apport extérieur, une diminution à terme de la part de la population active dans la population globale. Quelles que soient les créations nettes d'emploi, les embauches vont donc augmenter et les difficultés auxquelles sont d'ores et déjà confrontés certains métiers pourraient alors s'exacerber. Les travaux de la DARES et du Centre d'analyse stratégique, déclinés en Ile-de-France par l'OREF, montrent néan-

moins que les tensions n'apparaîtront pas nécessairement là où les départs, ou les créations d'emploi, seront les plus massifs¹.

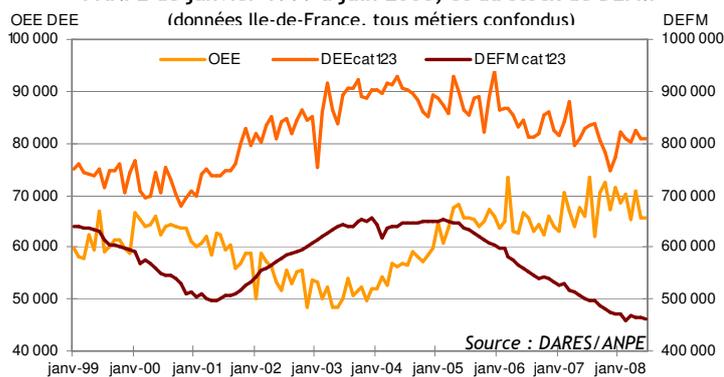
▲ LES INDICATEURS LES PLUS UTILISES

Si des données telles que le pourcentage de placement à l'issue d'une formation ou les statistiques des agences d'intérim ou de placement de population spécifiques, comme l'APEC, sont précieuses, elles offrent néanmoins une vision partielle et segmentée du marché du travail. C'est pourquoi il est d'usage, conventionnellement, d'utiliser les données de l'ANPE pour analyser les désajustements entre offre et demande d'emploi ; ce qui n'exclut pas la mobilisation de sources complémentaires.

1- Le taux de tension : les tensions sur le marché du travail sont d'abord mises en évidence par l'examen des offres et des demandes d'emploi déposées à l'ANPE. En rapportant le flux d'offres d'emploi enregistrées (OEE) au cours d'une période déterminée, au flux de demandes d'emploi enregistrées (DEE) durant la même période en catégories 1, 2 et 3 de l'ANPE (ensemble des demandeurs immédiatement disponibles), on obtient en effet le principal indicateur de tension. Plus ce ratio « offres sur demandes » (OEE/DEE), communément appelé taux de tension, est élevé, plus les difficultés à pourvoir les postes vacants sont susceptibles d'être fortes.

Si l'on se réfère au graphique ci-dessous, le taux de tension mesure donc, sur une période donnée, l'écart entre la courbe des OEE et celle des DEE. Il est égal à 1 lorsque le volume d'OEE est équivalent au volume de DEE. Pour les métiers affichant une OEE supérieure à la DEE correspondante, le taux de tension est supérieur à 1. On parle alors de tension sur la demande d'emploi ; plus le ratio est élevé, plus la tension sur la demande est forte. A l'inverse, les métiers pour lesquels l'OEE est moindre que la DEE correspondante ont un taux de tension inférieur à 1. On emploie ici l'expression de déficit d'offres ou de faible tension. Quel que soit son niveau, cet indicateur n'a bien sûr de sens statistiquement que si les volumes d'OEE et/ou de DEE sont significatifs.

Evolution des offres et des demandes d'emploi, enregistrées à l'ANPE de janvier 1999 à juin 2008, et du stock de DEFM²



Un indicateur dont le niveau s'apprécie au regard de valeurs moyennes...

De fin juin 2007 à fin juin 2008, 824 939 offres d'emploi ont été confiées à l'ANPE en Ile-de-France, pour 966 624 inscriptions de demandeurs d'emploi. Sur cette période, le taux régional de tension, tous métiers confondus, est donc égal à 0,85 point (OEE/DEE, soit 824 939/966 624). Cela signifie donc que pour 100 DEE, on compte en moyenne 85 OEE. A une échelle d'analyse plus fine, plutôt que de se référer à un taux

de tension égal à 1, d'équilibre théorique, pour déterminer si tel ou tel métier est ou non soumis à des tensions, il est préférable de renvoyer à ce niveau moyen de tension, tous métiers confondus, et pour l'ensemble des métiers d'un même domaine professionnel.

Pour illustration, le taux régional de tension des techniciens du BTP s'apprécie au regard du niveau moyen de tensions, quel que soit le domaine professionnel, et dans le seul domaine du BTP. Il est également à noter qu'à l'intérieur d'un même domaine, la comparaison entre métiers est délicate, car les niveaux de qualification sont trop disparates. Or, d'après l'enquête OFER de la DARES, le niveau de qualification est l'une des variables qui affectent le plus la probabilité de rencontrer ou non des difficultés à recruter. Reprenons l'exemple du taux de tension des techniciens du BTP : afin d'apprécier si ce taux est, ou non, élevé, il convient de le comparer au taux de tension tous métiers confondus. Une appréciation peut également être faite eu égard au taux de tension moyen du seul domaine professionnel du BTP. Afin d'apprécier le taux de tension des techniciens du BTP, celui-ci peut également être comparé au taux de tension moyen des métiers de techniciens.

... et des évolutions dans le temps

L'indicateur principal de tension a l'avantage d'être très réactif aux changements conjoncturels, dans la mesure où il se rapporte à des flux, mais il doit en conséquence être consolidé sur des périodes suffisamment longues, à minima trimestrielles. Si cette périodicité est privilégiée pour un suivi régulier du taux de tension, une approche annuelle (soit 12 mois consécutifs) est en revanche à retenir pour une identification de métiers soumis à des tensions : les effets saisonniers sont ainsi lissés. La forte saisonnalité du ratio « offres sur demandes » doit également être prise en compte en termes d'évolution dans le temps de l'indicateur. Toute variation n'est en effet significative que si elle est estimée sur des périodes identiques de l'année. Afin d'apprécier, par exemple, l'évolution du taux de tension au 2^{ème} trimestre 2008, il est nécessaire de rappeler sa valeur sur la période correspondante de l'année antérieure, soit le 2^{ème} trimestre 2007. S'il se rapporte aux flux d'offres et de demandes enregistrées de fin juin 2007 à fin juin 2008, l'évolution s'apprécie alors au regard des flux relevés de fin juin 2006 à fin juin 2007.

Pour une première explication de l'évolution, à la hausse ou à la baisse, d'un ratio OEE/DEE, il est nécessaire de regarder comment ont évolué numérateur et dénominateur, selon des mouvements qui peuvent être convergents ou divergents. Une augmentation du volume d'OEE, par rapport à une même période antérieure, conduit en effet, mécaniquement, à une hausse du ratio. Par analogie, une réduction du volume de DEE produit un effet identique. Si un taux de tension affiche une augmentation significative, il n'est alors pas neutre que celle-ci soit davantage portée par un volume d'OEE en hausse, par un volume de DEE en baisse, ou par la conjonction des deux.

Des tensions conjoncturelles...

L'évolution d'un ratio OEE/DEE s'apprécie également sur plus longue période. A l'image du graphique illustrant cette page, on peut constater que les phases de reprise économique attisent les tensions sur le marché du travail, d'une manière à la fois plus réactive

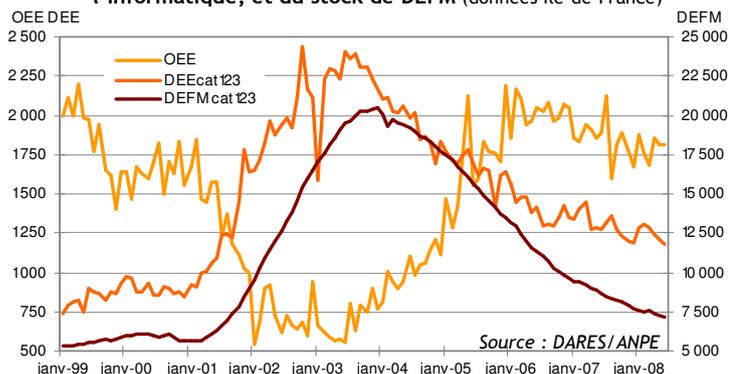
¹ « Les métiers en 2015 », DARES et CAS, collection Qualifications & prospective, janvier 2007 - <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>
² « Les besoins de recrutement en Ile-de-France à l'horizon 2015 », OFER, Focale n°5, mai 2007 - <http://www.oref-idf.org>

² DEFM : Demande d'emploi en fin de mois

et plus aiguë en Ile-de-France compte tenu de la structure de l'économie régionale.

En période de ralentissement économique, ces logiques s'inversent et, de la même manière, la métropole francilienne est affectée davantage que la province. Les salariés confirmés dans une profession s'en éloignent peu à peu, sans que, dans le même temps, elle n'attire les plus jeunes. Un nouveau retournement conjoncturel augure donc de vives tensions. Certaines professions sont bien sûr davantage influencées que d'autres par les cycles économiques ; c'est le cas notamment des métiers de l'informatique, comme l'illustre le graphique ci-dessous. Les tensions sont ici qualifiées de conjoncturelles.

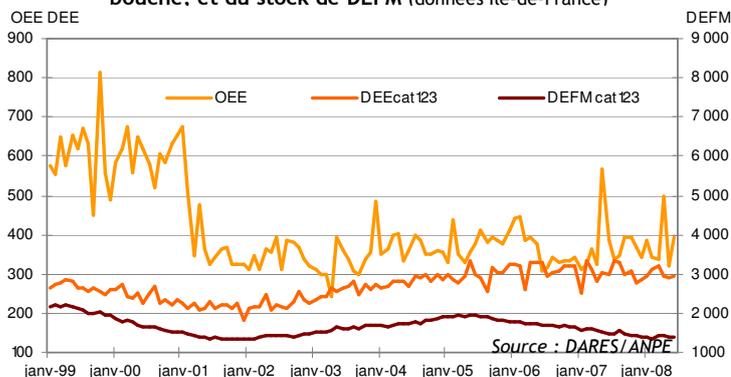
Evolution des offres et des demandes d'emploi, enregistrées à l'ANPE de janvier 1999 à juin 2008 pour les métiers de l'informatique, et du stock de DEFM (données Ile-de-France)



... ou structurelles

D'autres métiers sont, quel que soit l'état de la conjoncture, soumis à des tensions sur le marché du travail ; on parle alors de tensions endémiques ou structurelles. Elles s'amplifient lorsque la conjoncture s'améliore, mais subsistent, bien que leur intensité soit moindre, quand la conjoncture se dégrade. Cela est pour partie imputable à des facteurs d'ordre qualitatif (conditions de travail jugées pénibles ou insuffisamment rémunératrices, image dévalorisée du métier, absence de gestion de carrière, accessibilité...). Les métiers affectés par ces tensions persistantes en Ile-de-France relèvent principalement des domaines du BTP, des transports, de l'hôtellerie/café/restauration et de certaines branches industrielles, telle la métallurgie. Comme l'illustre le graphique ci-dessous, les désajustements entre offre et demande d'emploi sont parfois si anciens qu'ils ne sauraient se résorber que dans le moyen ou long terme.

Evolution des offres et des demandes d'emploi, enregistrées à l'ANPE de janvier 1999 à juin 2008 pour les métiers de bouche, et du stock de DEFM (données Ile-de-France)



La délicate interprétation du taux de tension

Sans un minimum de précautions pour son interprétation, le résultat du simple rapport entre OEE et DEE

peut conduire à des contresens. Si environ 1 métier sur 3 affiche un taux de tension supérieur à la moyenne régionale, cela cache en effet des situations très diverses. Parmi eux figurent ainsi des métiers connus pour être soumis à des désajustements entre offre et demande d'emploi, tout autant que d'autres métiers pour lesquels un tel constat apparaît plus surprenant. Il peut simplement s'agir de métiers sur lesquels les demandeurs d'emploi ne s'inscrivent pas spontanément ; la conséquence directe est un volume de DEE quasi-inexistant et donc un taux de tension élevé. Les métiers tels que télévendeurs ou agents distributeurs de journaux / prospectus illustrent parfaitement ce cas de figure, où un taux de tension élevé traduit la faible attractivité des emplois proposés. L'hôtellerie / café / restauration constitue une illustration supplémentaire de la relation non systématique entre un taux de tension élevé et de réels désajustements entre offre et demande d'emploi. Dans ce domaine professionnel, les taux de tension sont en effet très disparates selon les métiers, avec, schématiquement, des résultats inversement proportionnels à la part des contrats durables parmi les OEE : plus cette part est faible, plus les OEE sont nombreuses et plus le ratio OEE/DEE est donc élevé, simple traduction de la précarité des emplois proposés.

Compte tenu des finalités assignées à l'identification des métiers en tension, et de la fragilité évidente de l'indicateur OEE/DEE, il apparaît essentiel de ne pas fonder l'analyse des ajustements offre/demande d'emploi sur cette seule base. Le taux de tension, indicateur principal, doit être simultanément étudié au regard d'indicateurs complémentaires. Seule cette combinaison de plusieurs indicateurs de tension est à même de confirmer, infirmer, nuancer, voire expliquer, les déséquilibres offres/demandes soulignés, dans un premier temps, par le taux de tension.

2- La qualité des offres d'emploi : il s'agit d'un indicateur important dans la mesure où le taux de tension, ratio « offres sur demandes », comptabilise uniformément toutes les OEE, quelle que soit la nature de l'emploi proposé. Or, un poste en CDI n'est pas équivalent à un poste sur un contrat de moins de 6 mois ni, a fortiori, à un poste très précaire sur un contrat de moins d'un mois. Pour illustration, les OEE dans les métiers saisonniers peuvent être particulièrement nombreuses, sans correspondre pour autant à un volume de travail important. Les emplois saisonniers, ou très précaires, se renouvelant davantage mais pour des durées plus courtes, les tensions y apparaissent en effet toujours beaucoup plus fortes, statistiquement, que pour les emplois très stables. D'autres variables peuvent également être introduites, telles la part des offres en intérim ou celles proposant un temps plein.

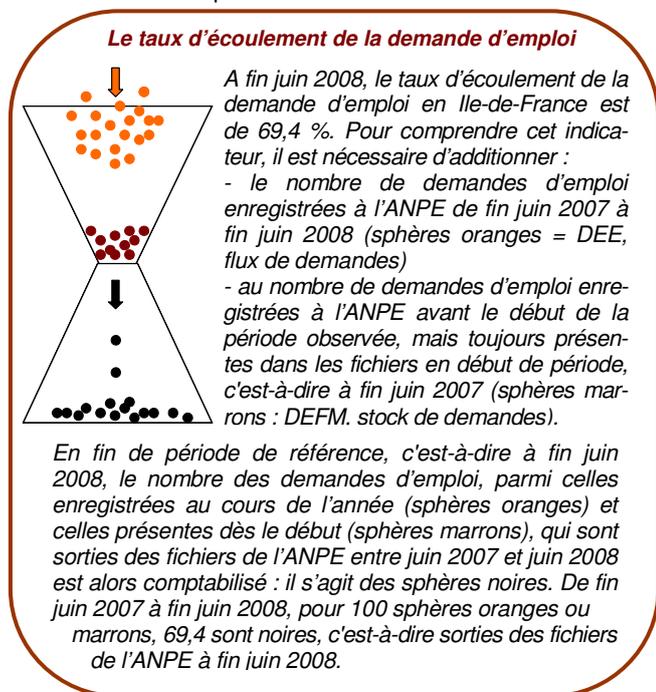
Il est donc nécessaire d'appréhender, simultanément au taux de tension, la notion de qualité de l'offre d'emploi correspondante. C'est pourquoi la part des OEE durables, c'est-à-dire des contrats de plus de 6 mois, est généralement publiée conjointement au taux de tension, afin de relativiser les flux d'offres enregistrées par l'ANPE. Une solution plus radicale consiste à exclure les offres les plus précaires, inférieures à 1 mois, dans le calcul du taux de tension. Evitant ainsi une surévaluation artificielle de ce taux, et par conséquent des possibilités de méprise dans l'interprétation de son niveau, le ratio OEE+1mois / DEE facilite l'identification des tensions par métier.

Prenons l'exemple des caissiers/employés de libre service : de juin 2007 à juin 2008, le taux de tension

OEE/DEE est égal à 1,11 point, soit un niveau significativement supérieur à la moyenne régionale (0,85 point). Or, si l'on exclut les offres d'emploi de très courte durée, le ratio OEE+1mois /DEE des caissiers/employés de libre service est en revanche sensiblement égal à la moyenne régionale : 0,71 point, contre 0,63 point. Cela est dû au fait qu'au cours de cette période, seules 20,9 % des OEE franciliennes proposent un contrat inférieur à un mois, contre 35,8 % des seules OEE de caissiers/employés de libre service. Plus qu'un déséquilibre entre offre et demande d'emploi, ce métier se caractérise donc par la précarité des contrats offerts.

3- Le taux d'écoulement de la demande d'emploi :

calculé sur une année glissante, soit 12 mois consécutifs, cet indicateur permet d'estimer la probabilité pour un demandeur d'emploi de retrouver rapidement un poste, ce qui peut être le signe d'un marché du travail tendu. Une valeur élevée de cet indicateur signifie en effet que la plupart des demandeurs d'emploi présents au début de la période de référence, ou qui se sont inscrits en cours des 12 derniers mois, sont in fine sortis des fichiers de l'ANPE (Demande d'emploi sortie ou DES). A contrario, un taux d'écoulement manifestement faible de la demande d'emploi signifie que les demandeurs éprouvent des difficultés plus ou moins importantes à s'insérer rapidement sur le marché du travail.



Les caractéristiques de la demande d'emploi en fin de mois (DEFM) et de la DEE, telles que l'âge, le sexe, ou l'ancienneté au chômage, ne sont bien sûr pas neutres pour expliquer les valeurs différenciées de cet indicateur ; celles de l'offre d'emploi non plus. Lorsque les OEE sont de très courte durée, comme c'est le cas de certaines missions d'intérim, les demandeurs qui s'en saisissent peuvent maintenir leur inscription à l'ANPE et n'auront donc pas à se réinscrire à l'issue de leur contrat (on parle alors d'activités réduites). Sans rendre compte de la manière dont offre et demande d'emploi s'équilibrent, certains métiers dominés par des contrats courts affichent donc un taux de tension élevé, pour cause d'OEE artificiellement nombreuses, et un taux d'écoulement faible, simplement parce que le flux de DEE est artificiellement pauvre.

Le métier d'artiste/écrivain en est la parfaite illustration, dans la mesure où de nombreuses offres pour des contrats de quelques jours sont proposées aux

demandeurs d'emploi. Ces derniers exercent alors leur activité tout en restant inscrits à l'ANPE, limitant de la sorte le volume de DEE et de DES ; d'où des indicateurs a priori contradictoires : un ratio OEE/DEE de 3,90 points de juin 2007 à juin 2008 (contre seulement 0,24 si l'on exclut les offres de moins d'un mois) et un taux d'écoulement de la demande anormalement bas : 44,9 % en un an, contre 69,4 % tous métiers confondus. La diffusion des activités réduites à l'ensemble des domaines professionnels déforme donc la visibilité d'ensemble sur l'ancienneté au chômage, puisque les demandeurs qui exercent leur métier en activité réduite, de manière continue ou non, maintiennent leur date d'inscription initiale ; ce qui conduit à sous-estimer les flux d'entrées et de sorties de la demande d'emploi.

Il convient enfin de noter qu'un taux d'écoulement faible, face à une offre d'emploi vigoureuse, peut être la simple traduction de la faible attractivité d'un métier. A l'inverse, un taux d'écoulement important, face à une offre atone, est probablement signe que les demandeurs sortent des fichiers de l'ANPE sur un autre métier que celui pour lequel ils s'étaient initialement inscrits ou que les recrutements s'effectuent sans qu'il n'y ait eu préalablement dépôt d'offre d'emploi à l'ANPE.

4- Le taux de satisfaction des offres d'emploi :

cet indicateur est le rapport entre le volume d'offres d'emploi, quelle que soit leur durée, sorties du fichier de l'ANPE qui ont été "satisfaites", par un demandeur d'emploi ou non, et le volume total des offres d'emploi traitées et sorties des fichiers de l'ANPE au cours des douze derniers mois. En Ile-de-France, tous métiers confondus, 92,2% des offres d'emploi confiées à l'ANPE de fin juin 2007 à fin juin 2008 sont ainsi, à fin juin 2008, satisfaites, par un demandeur d'emploi ou non, et sorties du fichier de l'ANPE.

Indicateur d'activité de l'ANPE avant tout, il permet néanmoins de repérer les métiers pour lesquels les employeurs sont susceptibles d'être confrontés à des difficultés pour pourvoir leur postes vacants. Le taux de satisfaction des offres d'emploi sorties des fichiers de l'ANPE (OES) permet en effet d'estimer la probabilité que de nouvelles offres d'emploi trouvent preneurs. Plus ce taux est élevé, plus cette probabilité est forte.

Les conditions d'emploi proposées (durée de contrat, salaire, qualification...) influencent bien sûr le degré de satisfaction de l'offre, tout comme la conjoncture. Lorsqu'elle est exacerbée, l'ANPE se voit en effet confier davantage d'offres, les employeurs ayant alors tendance à diversifier leur canaux de recrutement afin d'approcher le plus de candidats possible. Certaines propositions d'embauche sont ainsi adressées à l'ANPE en « dernier recours », assignant alors un caractère nécessairement discriminant à ce canal de recrutement. Les comparaisons, entre métiers, des taux de satisfaction de leurs offres d'emploi confiées à l'ANPE sont donc délicates et nécessitent de se référer plutôt à des taux de satisfaction moyens, tous métiers confondus, pour un même domaine professionnel et/ou même niveau de qualification.

En 2003, pour combattre la conjonction d'un chômage important et de difficultés de recrutement persistantes dans certains métiers, le ministère chargé de l'Emploi a initié le plan « Objectif 100 000 emplois ». Il fixait au Service public de l'emploi un objectif de réduction d'un tiers du volume d'offres d'emploi durablement non satisfaites ; volume estimé à 300 000 fin 2002. Poursuivi depuis, cet objectif prend aujourd'hui l'appellation de Plan national de lutte contre les diffi-

cultés de recrutement. Celui-ci n'est pas sans conséquence sur les évolutions des taux de satisfaction des offres, par métier. Au-delà du fait que cet indicateur est, de manière générale, très lié aux procédures de gestion du fichier des offres par les agents de l'ANPE (vérification du recrutement, régularité des relances...), les métiers soumis à des tensions structurelles sont en effet les principaux bénéficiaires de ce plan national d'action.

5- L'évolution du stock de demandes d'emploi :

c'est le rapport entre le stock de demandes d'emploi immédiatement disponibles à la fin de la période considérée et celui de l'année antérieure. La corrélation entre le taux de tension et l'évolution de la DEFM est évidente, flux et stocks étant fortement liés. En raisonnant de façon quelque peu mécaniste, si les flux d'OEE sont durablement supérieurs aux flux de DEE, on doit en conséquence assister, à terme, à une baisse du stock de DEFM, et inversement, comme l'illustre le graphique présenté page 3. Sur la période 1999 / 2008, l'évolution du ratio régional OEE/DEE est ainsi globalement en phase avec celle de la DEFM.

▲ LES LIMITES DE « L'APPROCHE TENSIONS »

La source ANPE : quel que soit l'indicateur qui a prévalu à l'identification d'un métier en tension, les résultats doivent être interprétés avec précaution. Toutes les personnes en recherche d'emploi ne s'inscrivent pas à l'ANPE, notamment lorsqu'elles n'ont pas droit à une indemnisation chômage, ce qui est souvent le cas chez les jeunes. Surtout, une partie seulement des offres d'emploi lui est confiée, avec des inégalités par métiers et qualifications. La couverture des flux du marché du travail par les statistiques de l'ANPE est donc partielle. Ainsi, pour les métiers de cadres, certaines professions libérales, les métiers d'aide à la personne ou de la fonction publique, la source ANPE ne rend compte que très partiellement des flux de recrutement et permet donc difficilement l'identification de tensions, car elles sont mécaniquement minorées. Toute comparaison, en niveau, du ratio OEE/DEE d'une profession à l'autre est donc délicate à interpréter, car fragilisée par un degré de couverture des offres par l'ANPE variable selon les métiers. Il est par conséquent essentiel de s'interroger, en amont de toute analyse des tensions, sur la « part de marché » de l'ANPE pour les métiers considérés.

Sans pouvoir corriger le biais lié à la source, il est possible d'estimer, a posteriori, les taux de couverture des offres ANPE. Grâce à la source fusionnée des Enquêtes et des Déclarations de mouvements de main d'œuvre (EMMO et DMMO) dans les établissements privés de plus de 10 salariés, le volume d'embauches effectuées sur une année par ces établissements est estimé et permet le calcul du ratio « OEE pour les établissements privés de plus de 10 salariés / recrutements estimés et/ou déclarés sur le même champ ». Bien qu'il soit difficile d'assimiler une offre déposée à un recrutement observé, ce ratio approche néanmoins au mieux la couverture de l'offre d'emploi par l'ANPE. En Ile-de-France, elle est de l'ordre de 30 à 40 % des offres : faible pour certains métiers, tels les agents d'entretien, et élevée pour d'autres, tels les employés de banque.

La question des nomenclatures : afin de faciliter l'analyse croisée, par métier, des données Emploi de l'INSEE, codées en Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), et des données Marché du travail de l'ANPE, issues du Répertoire opérationnel des métiers donc codées en ROME, la DARES a créé une no-

menclature passerelle entre la PCS et le ROME : les Familles professionnelles (FAP). Cette nomenclature est retenue pour l'analyse des tensions sur le marché du travail. Bien que différents niveaux de finesse soient ici possibles, il convient de souligner qu'il s'agit toujours, comme dans toute nomenclature, d'une agrégation de métiers. Les véritables difficultés se posant à des niveaux souvent extrêmement fins, la statistique n'approchera donc jamais la réalité de certaines professions. Prenons le cas des formateurs : si le niveau de tension moyen est loin d'être manifeste pour ce métier, cela n'augure aucunement qu'il ne puisse pas y avoir de déséquilibres importants entre offres et demandes d'emploi chez les formateurs en mécanique des fluides.

Addition de métiers, les nomenclatures sont généralement mieux construites pour les métiers de l'industrie et du BTP, car ces métiers sont clairement segmentés, que pour les métiers du tertiaire où les passages d'un métier à l'autre sont plus aisés. Certaines familles professionnelles peuvent également se composer d'emplois très hétérogènes que l'on n'a pas su regrouper autrement ; c'est le cas par exemple des employés de services divers. Cette question du passage d'une profession à une autre, incluant donc un transfert de compétences, est d'autant plus importante en matière de tensions sur le marché du travail que ces transferts s'opèrent rarement sur une ligne ascendante, si ce n'est en cas de pénurie réelle de main d'œuvre.

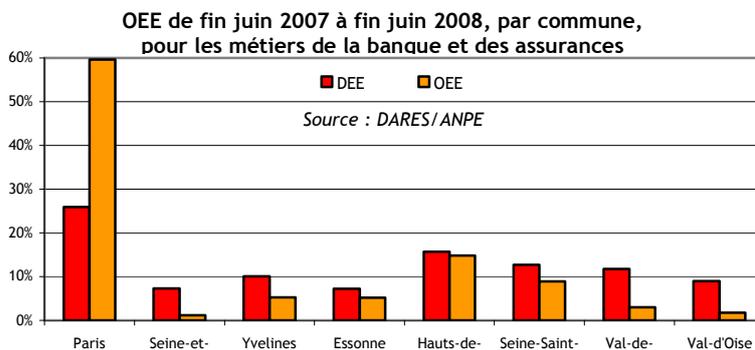
Le rattachement imposé des demandeurs d'emploi à un ROME produit des effets « tache d'huile », particulièrement pour les moins qualifiés d'entre eux, avec des demandeurs, répertoriés certes dans un code ROME, mais qui proposent leurs candidatures sur d'autres métiers. Des effets « aimant » sont également observés, avec des demandeurs d'emploi qui s'orientent vers des spécificités de métiers en fonction de leur caractère plus séduisant. C'est le cas notamment chez les vendeurs, plus enclins à s'inscrire à l'ANPE dans le code ROME des vendeurs en produits de loisirs qu'en alimentaire, ce qui ne signifie pas qu'ils refuseront tout poste de vendeur en produits alimentaires. Les logiques de rapprochement terme à terme entre offre et demande d'emploi ont donc leurs limites, dont la perméabilité des frontières entre métiers, et renouvellent la nécessité de se garder d'une approche trop mécaniste.

L'approche locale des tensions : une approche régionale des tensions sur le marché du travail tend, bien sûr, à lisser d'éventuelles disparités locales. En raison de la polarisation spatiale de certains secteurs d'activité et de la concordance nécessairement non systématique entre la localisation des emplois (donc des OEE potentielles) et la domiciliation des actifs (dont les DEE), toute approche infrarégionale des tensions comporte néanmoins un risque de non sens, illustré par l'acuité des migrations pendulaires en Ile-de-France.

Les métiers de la banque et des assurances en sont un parfait exemple : de fin juin 2007 à fin juin 2008, les offres d'emploi régionales confiées à l'ANPE pour ces métiers proposent un poste à Paris pour 60 % d'entre elles (28,5 % pour les seuls 8^e et 9^e arrondissements). Or, il s'agit d'un domaine professionnel composé essentiellement d'actifs de qualification cadre, dont la mobilité géographique domicile/travail est grande.

Selon le territoire d'analyse retenu, le risque d'une analyse des équilibres offre/demande d'emploi à l'échelle locale est donc d'afficher des indicateurs n'ayant que peu de sens. En zone centre, la majorité des OEE régionales

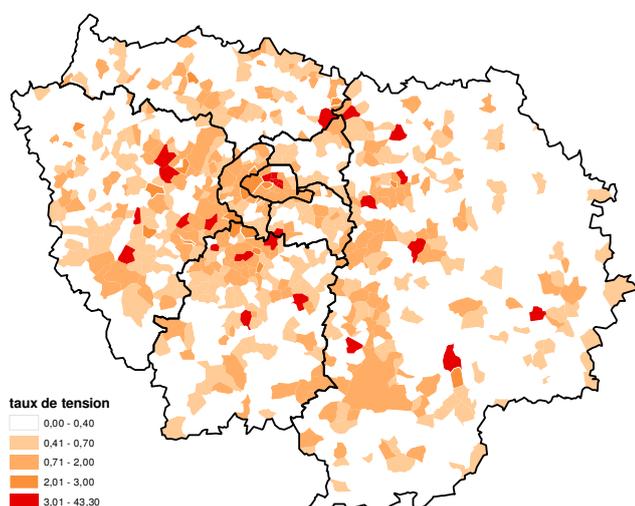
sont analysées sans prendre en compte le potentiel de demandeurs issus des territoires voisins, d'où des indicateurs de tension artificiellement élevés. A l'inverse, hors Paris, les tensions sur le marché du travail fondent leur analyse sur des indicateurs artificiellement bas, car ils ne prennent en compte qu'une faible proportion de l'offre, alors que l'offre parisienne est accessible aux demandeurs inscrits dans ces départements autres que Paris.



Pour une approche locale des tensions, il est donc nécessaire de s'interroger sur le caractère régional ou local du marché du travail d'un métier. L'analyse des données de déplacement domicile/travail des personnes en emplois, issues du recensement de la population de l'INSEE, permet de l'apprécier. Pour les métiers de la banque et des assurances, le marché du travail est assurément régional. En revanche, une analyse des tensions peut se décliner à l'échelle locale pour certains métiers, notamment ceux de services aux particuliers.

En outre, plutôt que de raisonner à l'échelle d'un périmètre administratif ou d'un territoire de projet, il apparaît davantage pertinent de travailler à l'échelle de l'aire d'accessibilité de l'offre d'emploi, selon un temps de transport raisonnable. Ce territoire de confrontation entre offre et demande d'emploi est variable selon les métiers. Les approches combinant un métier et une zone géographique sont en effet rendues délicates par des aires naturelles de mobilité différenciées selon les professions exercées. Schématiquement, la propension à se déplacer d'un lieu de domicile à un lieu de travail augmente avec le niveau de qualification. Si tant est que leurs marchés du travail soient infrarégionaux, un métier d'ouvrier ne s'analyse donc pas nécessairement à la même échelle qu'un métier de cadre.

Ratio des offres et des demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE de fin juin 2007 à juin 2008
(données Ile-de-France par commune, tous métiers confondus)



La carte régionale des taux de tension, ci-dessous, met a priori en évidence le fait que la métropole francilienne est inégalement affectée par des tensions. Ces disparités soulignent en fait davantage l'effet de polarisation des emplois et elles s'expliquent donc autant par une surreprésentation locale des métiers en tension que par des différences de taux de chômage. Cette carte souligne également le risque d'un raisonnement à petite échelle : afficher des taux de tension élevés ayant peu de sens, car les volumes d'OEE et/ou de DEE sont très faibles. C'est le cas notamment à Echoublais, commune située au sud de la Seine-et-Marne, où 71 offres d'emploi ont été confiées à l'ANPE de fin juin 2007 à fin juin 2008, pour 22 demandes d'emploi enregistrées. Sur cette période, le taux de tension pour cette commune est donc, certes, égal à 3,23 points, mais il n'a aucun sens statistiquement. Il s'agit, dans cet exemple, de données tous métiers confondus. Pour une analyse par métier, plus fine, le risque de non sens statistique existe quel que soit le territoire considéré.

▲ DES ELEMENTS DE CADRAGE NECESSAIRES

En matière d'analyse des tensions sur le marché du travail, il est important de disposer d'éléments de cadrage économique et donc de publier des données sur les stocks d'emploi en volume, ainsi que des tendances passées et à venir. Cela permet de hiérarchiser l'importance des informations présentées et d'analyser les conséquences des tensions, et de leur évolution, sur l'emploi et le chômage. A ce titre, le taux de demande d'emploi par métier apporte un éclairage important en matière d'analyse des tensions sur le marché du travail. Il s'agit du rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi disponibles en fin de période, hors activités réduites, et la somme de la population active occupée et de cette même DEFM¹. Le taux de demande d'emploi, qui répartit tous les demandeurs d'emploi selon le métier recherché, est à distinguer du taux de chômage du BIT, qui, lui, isole les primo-demandeurs et ventile les autres selon le dernier emploi qu'ils ont occupé. L'intérêt du taux de demandeurs d'emploi, du point de vue de l'analyse des tensions par métiers, réside donc dans le fait que les jeunes n'ayant jamais travaillé sont analysés de la même manière que les actifs ayant déjà travaillé et recherchant un nouvel emploi.

▲ LES SOURCES MOBILISABLES POUR UNE APPROCHE DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT

La notion de difficulté de recrutement s'approche de manière qualitative, le plus souvent concrétisée par la conduite d'entretiens d'acteurs ou la réalisation d'enquêtes dédiées. Si certaines d'entre elles ne sont réalisées que ponctuellement, sur tel ou tel territoire d'étude, plusieurs enquêtes sont en revanche renouvelées selon un rythme régulier à l'échelle nationale. Il s'agit principalement des enquêtes mensuelles de conjoncture dans les secteurs du bâtiment et de l'industrie de l'INSEE, de l'enquête annuelle REPERE de l'ANPE (Recrutement et perspectives des entreprises), de l'enquête trimestrielle ACEMO de la DARES (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre), de l'enquête annuelle OFER de la DARES (Offre d'emploi et recrutement) et de l'enquête annuelle BMO de l'UNEDIC (Besoins en main d'œuvre). Ces enquêtes mettent en évidence un certain nombre de facteurs susceptibles d'avoir une influence sur les problèmes rencontrés par les employeurs pour recruter :

L'effet « taille des structures » : l'enquête de conjoncture de l'INSEE met clairement en évidence le lien entre les moindres difficultés à recruter dans l'industrie

¹ Taux de demande d'emploi : DEFM cat.123 hors activités réduites / (population active occupée + DEFM cat.123 hors activités réduites).

et le fait que ce secteur est dominé par des établissements de taille moyenne à grande. Dans le même ordre d'idée, les secteurs constitués essentiellement par de petites structures éprouvent davantage de difficultés à anticiper et à concrétiser leurs besoins en main d'œuvre.

L'effet « sous-traitance » : dans les secteurs dominés par la sous-traitance, il n'est pas rare d'observer de réelles difficultés à recruter, sans que des tensions soient mises en évidence par la statistique. Les marges de négociation sont en effet minces pour les entreprises sous-traitantes, comme pour leurs salariés, car elles ont déjà été obligées de baisser leurs prix pour remporter des marchés. Les entreprises sous-traitantes peuvent donc éprouver des difficultés à recruter des salariés qui acceptent les conditions de recrutement proposées, sans qu'il s'agisse nécessairement de métiers statistiquement en tension.

L'enquête des Besoins en main d'œuvre de l'UNEDIC (dite enquête « BMO »)

Réalisée chaque année depuis fin 2001, cette enquête a été mise en place dans le cadre du Plan d'aide au retour à l'emploi. Elle vise à mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et, ainsi, à adapter l'effort de formation des demandeurs d'emploi via le réseau des ASSEDIC, pour une insertion rapide et durable sur le marché du travail. Déclinée sur 370 bassins d'emploi en France, dont 20 en Ile-de-France, BMO contribue également à la gestion des parcours personnalisés des demandeurs, en fonction de leur risque de chômage de longue durée.

Pour 2008, 1 525 000 établissements employeurs affiliés à l'assurance chômage ont été interrogés à l'automne 2007. Le questionnaire permet l'identification des métiers recherchés par les employeurs, le repérage des difficultés de recrutement pressenties et le poids de l'emploi saisonnier envisagé. 355 000 questionnaires exploitables ont été retournés, soit un taux de retour de 23 %. Pour l'année 2008, parmi les 290 041 projets de recrutements déclarés pour l'Ile-de-France, 56,1 % sont pressentis difficiles. Compte tenu de la valeur élevée de cet indicateur, il apparaît essentiel, dans une analyse par métier, de raisonner en écart à la moyenne plutôt qu'en valeur absolue.

La vision et les connaissances approfondies des experts complètent utilement les informations relatives aux difficultés à recruter recueillies par le biais d'enquêtes, qu'il s'agisse d'entretiens auprès de DRH, d'observatoires de branches, de responsables de centres de formation ou d'acteurs et opérationnels de terrain, au premier rang desquels les agents de l'ANPE, en charge de l'intermédiation entre offreurs et demandeurs d'emploi.

Maryse MONFORT
DRTEFP d'Ile-de-France / SEPES

Remerciements chaleureux à Monique MAKSUD / OREF Ile-de-France, avec qui j'ai eu le plaisir de co-animer le groupe de travail régional dédié aux tensions sur le marché du travail, ainsi qu'aux membres institutionnels (DARES, ANPE, DRTEFP, OREF, AFPA, GARP, INSEE, DRAF, CRIF, IAURIF, CRCI, DDTEFP des Hauts-de-Seine et du Val-d'Oise, CCIP, APUR et CERC), pour leur participation active et riche d'enseignements à ce groupe de travail.

Le groupe de travail régional dédié

Un groupe de travail « tensions » s'est réuni dans le cadre de la mission d'aide à la décision sur les questions de prospective emploi/formation et d'anticipation des mutations économiques de l'OREF Ile-de-France, de 2007 à mi 2008. Il poursuivait un triple objectif de professionnalisation des acteurs régionaux et/ou locaux, d'homogénéisation de leurs pratiques et de construction d'un tableau de bord des tensions sur le marché du travail. Aujourd'hui mis à disposition sur le site internet de l'OREF (<http://www.oref-idf.org>), ce tableau de bord, doit permettre à chaque acteur d'affiner un diagnostic selon ses propres enjeux et/ou leviers d'action éventuels.

Tableau de bord régional des tensions sur le marché du travail	
Demande d'emploi	Nombre de DEFM de catégories 1, 2 et 3
	Evolution de la DEFM de catégories 1, 2 et 3 en un an
	Part de la DEFM de catégories 1, 2 et 3 dans l'ensemble de la DEFM
Offre d'emploi	Nombre de DEE de catégories 1, 2 et 3
	Evolution du nombre de DEE de catégories 1, 2 et 3 en un an
	Taux d'écoulement de la demande d'emploi
Taux de tension	Nombre de OEE
	Evolution du nombre d'OEE en un an
	Part des OEE à temps plein
	Part des OEE en CDI et/ou CDD de plus de 6 mois
	Part des OEE inférieur à un mois
Compléments	Part des OEE en intérim
	Taux de satisfaction des OES
	Nombre OEE / Nombre DEE (période)
Emploi	Nombre OEE / Nombre DEE (période antérieure)
	Nombre OEE supérieur à 1 mois / Nombre DEE (période)
	Nombre OEE supérieur à 1 mois / Nombre DEE (période antérieure)
Compléments	Emploi en 2005
	Evolution de l'emploi depuis 1999
	Taux annuel de postes à pourvoir entre 2005 et 2015 (en % de l'emploi en 1999) Scénario bas & Scénario haut
Emploi	Taux de demande d'emploi en 2005
	Part des projets de recrutement pressentis difficiles, parmi les projets déclarés (écart à la moyenne)
	Déplacement géographique des personnes, salariées ou non, en emploi
Emploi	Couverture de l'offre d'emploi par l'Anpe (établissements de plus de 10 salariés)

Détail des sources utilisées pour la construction du tableau de bord : INSEE/Recensement 1999 de la population et IN-SEE/ enquête emploi 2005 (Emploi), DARES/ANPE (demande, offre d'emploi et taux de tension) Compléments d'information : CREDOC/enquête BMO 2008/UNEDIC (part des projets de recrutement pressentis difficiles), INSEE/Recensement 1999 de la population (déplacement géographique) et EMMO 2003 /DMMO 2004 (couverture de l'offre d'emploi par l'ANPE).

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France

66, rue de Mouzaïa – 75935 Paris Cedex 19 – Tél. 01 44 84 26 99

Directeur de la publication : Yves Calvez

Réalisation : Pôle études, prospective, évaluation et statistiques / dr-idf.statistiques@travail.gouv.fr

Diffusion : Service communication et documentation

Tirage 1000 exemplaires – N°ISSN : 1767-9877