

en ligne

03

LES MÉTIERS EN « TENSION » : QU'EN EST-IL EN PACA ?

En bref

« Les métiers en tension », une notion complexe et à enjeux

La question des métiers en tension concentre des enjeux forts pour les politiques d'emploi et de formation. Du décideur public au demandeur d'emploi, elle impacte une multiplicité d'acteurs. C'est une notion qui doit toutefois être clarifiée au regard d'autres concepts relatifs aux besoins de recrutement des entreprises. Les métiers en tension font ainsi référence aux déséquilibres entre offres et demandes d'emploi pour un métier donné. Leur repérage repose en premier lieu sur le calcul du ratio de tension, résultat du rapport offres/demandes.

28 métiers apparaissent en « tension structurelle » en PACA entre 2001 et 2012

Ils présentent un nombre significatif d'offres et un ratio de tension moyen sur 12 ans élevé. Ces métiers correspondent à des niveaux de qualification et à des domaines professionnels variés. Les domaines de l'électricité, électronique ; de la mécanique, travail des métaux ; des industries de process ; de la maintenance et de l'hôtellerie, restauration, alimentation sont néanmoins plus particulièrement concernés.

Les métiers en « tension structurelle » peuvent être regroupés en cinq cas de figure selon leur tension moyenne sur 12 ans et les variations annuelles de leur ratio de tension.

Comprendre les tensions sur le marché du travail métier par métier nécessite d'aller au-delà du ratio de tension

Pour pallier les limites du ratio de tension et tenir compte de la multiplicité des facteurs de tension, des indicateurs complémentaires sur le marché du travail et sur l'emploi doivent être mobilisés. Ces indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs portent notamment sur la qualité des offres d'emploi, les difficultés de recrutement, le niveau de formation des actifs, les conditions de travail... Le croisement de leurs analyses permet ainsi de préciser l'origine des tensions métier par métier.

LES MÉTIERS EN « TENSION » : POURQUOI EN PARLE-T-ON ?

Des enjeux forts

L'ajustement des qualifications et des compétences de la population active aux besoins des entreprises est un axe fort de l'action publique en matière d'emploi et de formation. C'est l'une des premières finalités assignée à l'analyse des tensions sur le marché du travail. Cette analyse est également déterminante dans le cadre de la mise en œuvre de dispositifs de gestion de l'immigration professionnelle, de retour à l'emploi ou d'aide à la formation, tels que l'attribution par Pôle emploi de la rémunération de fin de formation (RFF). Elle tente aussi d'éclairer les acteurs sur la coexistence d'un chômage élevé et de difficultés de recrutement, dans un contexte démographique et économique particulier. En effet, le renouvellement de la main-d'œuvre, nécessaire pour pallier les départs massifs à la retraite (un actif sur trois en PACA à l'horizon 2020), tout comme la dégradation du marché du travail sous les effets de la crise économique attisent cette problématique.

Questions métiers n°3 – Septembre 2013

Directeur de publication : Mario Barsamian

Réalisation : Fanny Bremond et Pauline Gay-Fragneaud

www.orm-paca.org



Une multiplicité d'acteurs concernés

Le repérage des déséquilibres entre offres et demandes d'emploi sur le marché du travail est devenu indispensable tant pour les pouvoirs publics et les partenaires sociaux que pour les acteurs opérationnels de la formation, de l'insertion, de l'orientation et de l'emploi. Cette question est cruciale pour les entreprises comme pour les personnes qui recherchent un emploi. En région, les représentants du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (Copire) ont récemment exprimé la nécessité d'un partage de connaissances sur cette thématique souvent polémique.

LES MÉTIERS EN « TENSION » : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Six notions proches mais distinctes, relatives aux besoins de recrutement des entreprises, coexistent dans la littérature économique comme dans les discours publics. Il s'agit des intentions d'embauche, des embauches réalisées, des offres d'emploi, des emplois vacants, des difficultés de recrutement et des tensions sur le marché du travail. Entre ces concepts, les confusions sont courantes. Or, ils ne recouvrent pas les mêmes choses et ne sont pas comparables du point de vue statistique. Ces notions méritent d'être clarifiées avant d'approfondir la question des métiers en « tension » sur le marché du travail.

Les intentions d'embauche : des embauches envisagées à court ou moyen terme

Deux sources peuvent être mobilisées pour mesurer les intentions d'embauche : la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et l'enquête « Besoins de main-d'œuvre » (BMO). Les employeurs, à l'exception des particuliers, qui envisagent de recruter un salarié doivent établir une DPAE auprès de l'Urssaf avant la période d'essai et ce, quels que soient la durée et le type du contrat. Cette source administrative, exhaustive par son caractère obligatoire, renvoie donc à une notion large d'embauches comprenant celles qui ne se sont finalement pas concrétisées (5 à 10 %) ainsi que les embauches de très courte durée (une journée, par exemple). L'enquête BMO menée à l'initiative de Pôle emploi mesure également les intentions d'embauche. Cette enquête, sous forme déclarative, ne concerne en revanche qu'un échantillon représentatif d'employeurs. Les intentions d'embauche recensées par les DPAE sont prévues à très court terme tandis que celles identifiées par l'enquête BMO portent sur l'année à venir.

Les embauches réalisées : des entrées effectives dans le personnel d'une entreprise

Les embauches réalisées correspondent aux entrées réelles de nouveaux salariés dans les effectifs physiques d'une entreprise. Ces recrutements sont connus grâce à deux formalités administratives : la déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) et la déclaration annuelle des données sociales (DADS). La DMMO est obligatoire pour les établissements d'au moins 50 salariés. Elle est complétée d'une enquête par sondage pour les établissements de 1 à 49 salariés. La DADS est, quant à elle, remplie par tous les employeurs à l'exception des particuliers.

Les offres d'emploi : une modalité de recrutement partiellement recensée

Déposer une offre d'emploi, quel qu'en soit le support, constitue une des modalités à la disposition des entreprises pour trouver un candidat. Ces offres ne sont actuellement mesurées qu'à travers les démarches des employeurs passant par Pôle emploi pour recruter et les offres recueillies grâce à la prospection des conseillers.

Les emplois vacants : les postes « à pourvoir » calculés grâce à une convergence de sources

Les emplois vacants sont définis comme des postes libres ou sur le point de l'être pour lesquels l'employeur entreprend des démarches actives de recherche d'un candidat, en dehors de l'entreprise. Ils sont synonymes de postes « à pourvoir ». Depuis 2010, chaque État membre de l'Union européenne a l'obligation d'en fournir un nombre trimestriel pour l'ensemble de ses activités économiques. En France, c'est l'Insee qui est chargé de calculer les estimations d'emplois vacants à partir de différentes sources complémentaires – telles que l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), la DADS, les estimations trimestrielles d'emploi salarié –, elles-mêmes issues d'une synthèse de sources administratives provenant de l'Urssaf, de Pôle emploi...

Les difficultés de recrutement : l'opinion des employeurs face à la complexité du processus de recrutement

Les difficultés de recrutement correspondent à la perception des employeurs sur les contraintes vécues ou envisagées tout au long du processus de recrutement, jusqu'à la signature du contrat de travail. Il peut s'agir de difficultés pour susciter des candidatures, pour attirer ou encore pour identifier les « bons » candidats.... Des enquêtes de l'Insee et de la Dares, service d'études du ministère en charge du travail et de l'emploi, les mesurent au niveau national. À ce jour, seule l'enquête BMO permet de les appréhender au niveau régional.

Enfin, **les métiers en tension** portent sur le déséquilibre, constaté par métier, entre offres et demandes d'emploi à travers les données collectées par Pôle emploi. Ce déséquilibre peut parfois être relié aux difficultés de recrutement pour un métier donné, mais ce lien n'est pas systématique et l'interprétation des tensions ne peut se faire sans l'examen d'indicateurs complémentaires. C'est principalement sur cette notion de « métiers en tension » que le présent article apporte un éclairage.

LES MÉTIERS EN « TENSION » : QUEL INSTRUMENT DE MESURE ?

Quelle construction du ratio de tension ?

La méthode traditionnelle pour indiquer un métier en « tension » consiste à utiliser le ratio de tension. Parmi les données administratives collectées sur le marché du travail, Pôle emploi comptabilise les flux d'entrée des demandes d'emploi (DEE) et des offres d'emploi enregistrées (OEE). L'indicateur de tension est le résultat du ratio OEE/DEE.

Son utilisation est relativement répandue au sein des services d'études sur le marché du travail ou sur l'emploi. Rapidement disponible et facile à construire, il réunit plusieurs des critères utilisés pour évaluer la qualité d'un indicateur. En termes d'analyse, un ratio supérieur à 1 signifie que le nombre d'offres dépasse celui des demandes d'emploi. Plus ce ratio est élevé, plus la tension est forte et signale des difficultés à pourvoir les postes par les employeurs. Pour autant, l'appréciation de cet indicateur pour un métier donné peut aussi s'établir dans la comparaison, par exemple, comme dans le présent article, avec la tension moyenne tous métiers confondus. Les éléments suivants permettent toutefois d'appréhender ses limites et les précautions d'usage qui engagent à la prudence lors de son interprétation.

Quelles limites du ratio de tension ?

→ Un ratio fortement soumis aux variations conjoncturelles et saisonnières

Ce ratio, analysé chaque trimestre par Pôle emploi et la Dares, est fortement soumis à la conjoncture. Ainsi, depuis 2009, la crise économique a provoqué un très fort repli du nombre d'embauches, perceptible à travers la baisse des flux d'offres d'emploi recueillies par Pôle emploi, ainsi qu'une hausse importante de la demande d'emploi. Cela a engendré une baisse générale des tensions sur le marché du travail.

Il dépend aussi du caractère saisonnier de l'offre et de la demande d'emploi. Il est donc préférable de privilégier l'utilisation du ratio annuel. Il est également nécessaire d'observer le ratio de tension sur des périodes suffisamment longues. Celle de 2001-2012 a été retenue dans le présent article.

→ Un indicateur tributaire des modes de recrutement

Dans les petites entreprises, très majoritaires en région, les pratiques de gestion des ressources humaines sont peu formalisées et l'employeur utilise souvent son propre réseau pour embaucher. Ainsi, plus de 60 % des offres nationales transitent par d'autres canaux que Pôle emploi (candidatures spontanées, relations professionnelles, petites annonces...). Les statistiques de Pôle emploi ne rendent donc pas compte de l'ensemble des besoins de main-d'œuvre. C'est particulièrement vrai pour certains métiers. Les agriculteurs-éleveurs, les artisans, les dirigeants d'entreprise, les métiers de la fonction publique, les patrons d'hôtels-café-restaurants, les médecins, les enseignants et formateurs sont, par exemple, exclus des analyses parce qu'ils ne présentent pas un nombre d'offres significatif dans l'année. Ces métiers recouvrent toutefois 21 % de l'emploi régional. Comparer le niveau de tension entre métiers s'avère de ce fait délicat. Il est donc préférable de se référer au niveau moyen de tension, tous métiers confondus.

Enfin, le nombre d'offres déposées par un employeur ne correspond pas systématiquement au nombre d'emplois disponibles dans l'entreprise. Un même poste peut faire l'objet de plusieurs offres d'emploi (OEE) rapprochées dans le temps, soit parce qu'il s'agit de contrats de très courte durée, soit à cause de la forte rotation du personnel. Ceci peut entraîner une surévaluation artificielle des OEE et donc des tensions apparentes.

→ **Une source également partielle sur la demande d'emploi**

D'une part, toutes les personnes en recherche d'emploi ne s'inscrivent pas à Pôle emploi, notamment lorsqu'elles n'ont pas droit à une indemnisation chômage, ce qui est souvent le cas des jeunes. D'autre part, les demandeurs d'emploi ne se positionnent pas spontanément sur des métiers qu'ils connaissent mal ou pour lesquels les emplois proposés sont faiblement attractifs. Ceci peut engendrer une sous-évaluation des demandes d'emploi (DEE) et donc un ratio de tension élevé.

→ **Une donnée indépendante de la qualité des offres et des conditions de travail**

L'indicateur de tension, purement quantitatif, ne saurait résumer l'ensemble des difficultés de recrutement dans un métier donné. D'autres paramètres qualitatifs interviennent : la qualité de l'offre, les conditions de travail proposées, les caractéristiques des demandeurs... À l'inverse, l'absence de tension ne signifie pas l'absence de difficultés de recrutement pour les entreprises.

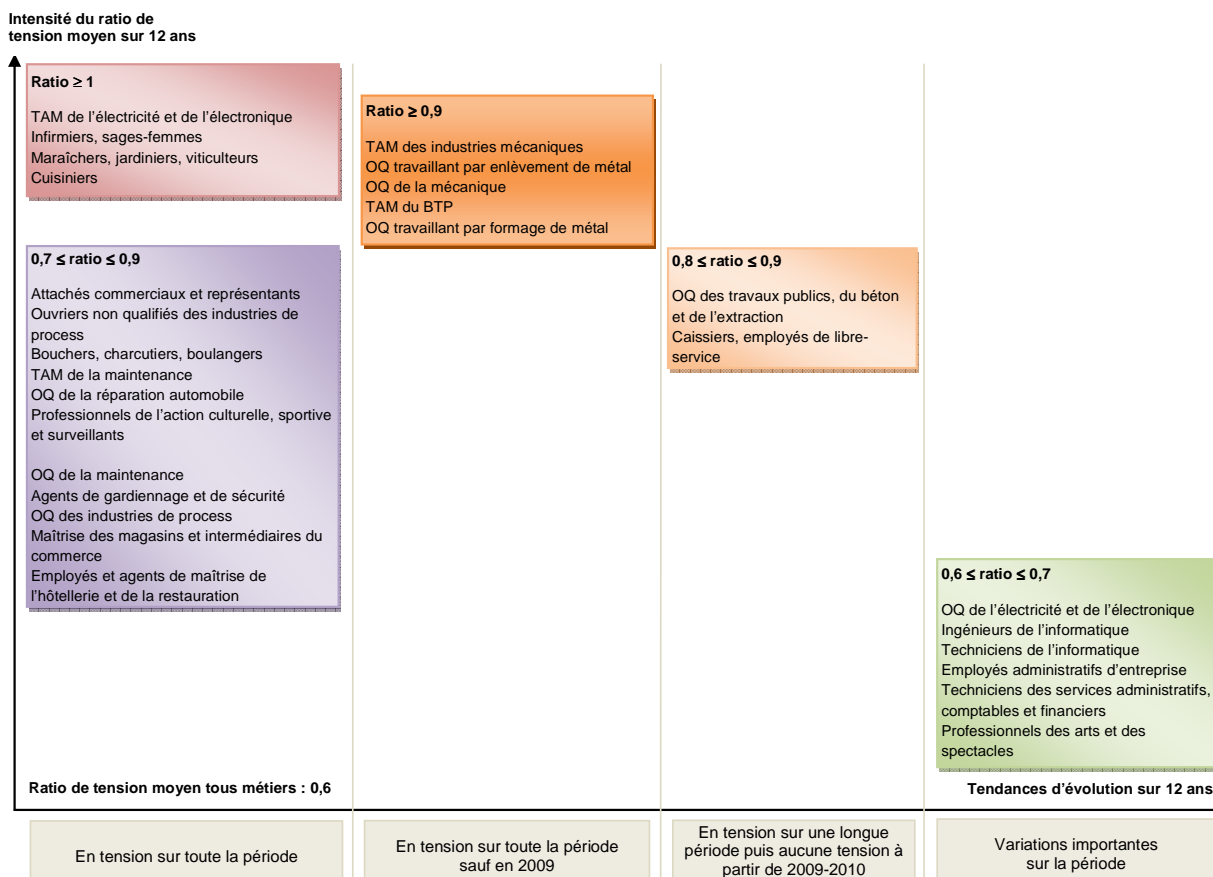
LES MÉTIERS RÉGULIÈREMENT EN TENSION EN PACA ENTRE 2001 ET 2012

28 métiers en « tension structurelle »

La nomenclature des métiers utilisée ici est celle des familles professionnelles (FAP en 87 postes). Suite à l'analyse des données recensées par Pôle emploi, sur la période 2001-2012, 28 métiers apparaissent en « tension structurelle » en PACA. C'est-à-dire qu'ils présentent un nombre d'offres significatif (au moins 600 OEE par an) et une tension moyenne, sur les 12 années, supérieure au ratio moyen tous métiers confondus. Ce ratio moyen s'élève à 0,6 en région sur cette période. Ces métiers sont très variés et tous les niveaux de qualification sont concernés. Certains domaines professionnels sont cependant plus touchés que d'autres, comme ceux de l'électricité, électronique, de la mécanique, travail des métaux, des industries de process, de la maintenance ou encore celui de l'hôtellerie, restauration, alimentation (plus de détails dans le document d'annexe).

Au regard de l'intensité de la tension moyenne sur 12 ans et des évolutions annuelles du ratio de tension depuis 2001, ces métiers dits en « tension structurelle » peuvent être classés selon cinq cas de figure.

28 métiers en « tension structurelle » : cinq cas de figure



Source : Pôle emploi, Dares, Direccte PACA – Statistiques du marché du travail de 2001 à 2012 – Traitement ORM.

Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) de l'électricité et de l'électronique appartiennent par exemple à une première catégorie : ils présentent une tension moyenne très forte (1,3) et des tensions sur toute la période retenue. Le maintien de cette tension entre 2001 et 2012 est dû à l'évolution conjointe des deux composantes du ratio (hausse des OEE et baisse des DEE). Quant aux ouvriers qualifiés (OQ) des travaux publics, du béton et de l'extraction, ils appartiennent à un autre cas de figure : ils présentent une tension moyenne forte (0,9) et des tensions qui s'étendent sur une longue période mais qui disparaissent à partir de 2009-2010. La disparition de cette tension en 2009, année où les premiers effets de la crise commençaient à se faire sentir sur le marché du travail, est liée à une baisse des OEE conjuguée à une forte hausse des DEE.

LES FACTEURS DE TENSION : CROISEMENTS D'INDICATEURS ET ANALYSES COMPLÉMENTAIRES

Ces métiers en « tension structurelle » sont-ils synonymes d'offres d'emploi de courte durée ?

Un exemple d'indicateur complémentaire au ratio de tension est la qualité des offres d'emploi. Mettre en parallèle le ratio de tension avec la part des offres d'emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois) permet de relativiser les tensions constatées sur certains métiers. Par exemple, le nombre d'offres pour les métiers saisonniers, ou précaires, peut être très élevé mais il ne correspond pas forcément à un volume de travail important. Les emplois pour ces métiers se renouvelant davantage, les tensions sont souvent plus fortes que pour les emplois stables.

En croisant les deux indicateurs (qualité des offres et tension), il ressort que, parmi les 25 métiers repérés en « tension structurelle » et toujours en tension en 2012¹, 14 sont associés à des offres d'emploi durable. C'est le cas des ingénieurs de l'informatique, dont le ratio de tension est fort en 2012 (1,08) et dont la part des offres durables est très élevée (91 %). À l'inverse, 11 métiers sont associés à des offres d'emploi de courte durée. Par exemple, le métier des professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, en tension en 2012 (0,78), présente seulement 20 % d'offres d'emploi durable.

La moitié des métiers en « tension structurelle » proposent une part importante d'offres d'emploi durable en 2012

	Tension forte	En tension
Part élevée d'offres d'emploi durable	TAM des industries mécaniques TAM de l'électricité et de l'électronique Ingénieurs de l'informatique Infirmiers, sages-femmes TAM de la maintenance Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	Cuisiniers Techniciens de l'informatique Attachés commerciaux et représentants Bouchers, charcutiers, boulangers TAM du BTP Agents de gardiennage et de sécurité OQ de la réparation automobile Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
Part faible d'offres d'emploi durable	OQ travaillant par enlèvement de métal OQ des industries de process	OQ de la maintenance Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants OQ de la mécanique OQ de l'électricité et de l'électronique Maraîchers, jardiniers, viticulteurs OQ travaillant par formage de métal Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration ONQ des industries de process Employés administratifs d'entreprise

Source : Pôle emploi, Direccte PACA – OEE et DEE, cumul année 2012 – Traitement ORM.

Note : ces métiers ont été classés en référence à la part d'OEE durables et au ratio de tension, tous métiers confondus en 2012 (respectivement 41 % et 0,52).

Ces métiers en « tension structurelle » présentent-ils également des difficultés de recrutement ?

Les difficultés de recrutement (identifiées dans le cadre de l'enquête BMO) permettent également de compléter l'analyse des tensions sur le marché du travail. Le rapprochement du ratio de tension et des difficultés de recrutement semble converger pour une majorité de métiers : 19 métiers en « tension structurelle » présentent également des difficultés de recrutement. Ainsi, en 2012, les infirmiers, sages-femmes présentent une tension forte (0,97) et une part élevée de projets de recrutement jugés difficiles (82 %). Pour d'autres, ces deux indicateurs ne coïncident pas : les difficultés de recrutement sont faibles alors qu'ils sont en tension. C'est par exemple le cas des maraîchers, jardiniers, viticulteurs, en tension en 2012 (0,71) mais pour lesquels les employeurs déclarent peu de difficultés de recrutement. La tension observée pour ces professionnels est plutôt à rapprocher du grand nombre d'offres d'emploi précaire et de la forte saisonnalité du métier.

¹ 3 métiers sur les 28 sélectionnés ne sont pas en tension en 2012 et ne sont donc pas pris en compte dans cette partie. Il s'agit des professionnels des arts et des spectacles, des ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction et des caissiers, employés de libre-service.

Une majorité de métiers en « tension structurelle » présentent également des difficultés de recrutement en 2012

	Tension forte	En tension
Part élevée de projets de recrutement jugés difficiles	TAM des industries mécaniques TAM de l'électricité et de l'électronique OQ travaillant par enlèvement de métal Ingénieurs de l'informatique Infirmiers, sages-femmes TAM de la maintenance	OQ de la maintenance OQ de la mécanique OQ de l'électricité et de l'électronique Cuisiniers Techniciens de l'informatique Attachés commerciaux et représentants Bouchers, charcutiers, boulangers OQ travaillant par formage de métal TAM du BTP Agents de gardiennage et de sécurité OQ de la réparation automobile Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
Part faible de projets de recrutement jugés difficiles	OQ des industries de process Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants Maraîchers, jardiniers, viticulteurs ONQ des industries de process Employés administratifs d'entreprise

Source : Pôle emploi, Direccte PACA (OEE et DEE, cumul année 2012) – Crédoc, Pôle emploi (enquête BMO 2012) – Traitement ORM.

Note : ces métiers ont été classés en référence à la part des projets de recrutement jugés difficiles et au ratio de tension, tous métiers confondus en 2012 (respectivement 46 % et 0,52).

Ces métiers en « tension structurelle » sont-ils toujours synonymes de pénurie de qualification ?

Les tensions sur le marché du travail sont souvent attribuées à une pénurie de qualification mobilisable par les employeurs. Cette opinion assez largement répandue mérite là encore d'être nuancée, pour chaque métier repéré en « tension structurelle », à la lumière des écarts de niveau de formation mesurés entre les professionnels en emploi et ceux présents sur le marché du travail. Cette analyse révèle des situations différentes d'un métier à l'autre. Ainsi, pour 9 d'entre eux, les demandeurs d'emploi inscrits au 31.12.2012 possèdent un niveau de formation supérieur à celui de leurs homologues en emploi. Au-delà du niveau de diplôme, la spécialité de formation détenue par les professionnels inscrits à Pôle emploi pose également question, en particulier quand leur métier entretient un lien étroit avec cette dernière. C'est notamment le cas pour les techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique ou les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal.

Dans 9 métiers en « tension structurelle », les professionnels sont plus diplômés sur le marché du travail qu'en emploi

Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	OQ de l'électricité et de l'électronique
Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	OQ travaillant par enlèvement de métal
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	OQ des industries de process
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	Attachés commerciaux et représentants
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	

Source : Pôle emploi, Direccte PACA (DEFM ABC au 31.12.2012) – Insee (RP 2007) – Traitement ORM.

Un seul facteur peut-il suffire à expliquer les motifs de tension pour ces métiers ?

Le cumul d'indicateurs quantitatifs, notamment ceux qui viennent d'être présentés, leur élargissement à d'autres éléments plus qualitatifs sur l'emploi et les qualifications permet de mieux caractériser la nature des tensions propre à chaque métier en « tension structurelle ». Cette analyse plus approfondie révèle que l'origine des tensions est le plus souvent multifactorielle.

Par exemple, malgré une même appartenance au domaine de la santé, action sociale, culturelle et sportive, les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants (en particulier les animateurs socioculturels) présentent un profil très différent de celui des infirmiers, sages-femmes. Pour les premiers, la courte durée des offres d'emploi, conjuguée au faible niveau de qualification d'une partie des demandeurs d'emploi et à l'infléchissement des politiques publiques en matière de cohésion sociale ou d'aménagement des rythmes scolaires, apporte un premier éclairage sur les motifs de tension. Pour les seconds, les tensions seraient plutôt liées au faible recours de ces professionnels aux services de Pôle emploi, combiné à leur propension à privilégier l'exercice libéral, un certain type d'établissements ou de services, en lien avec les conditions de travail.

Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants : quel diagnostic ?

Indicateurs complémentaires	Analyses et commentaires
Ratio de tension sur 12 ans	Un ratio de tension moyen qui est élevé et des tensions qui perdurent sur toute la période
Ratio de tension en 2012	En tension
Qualité des OEE sur 12 ans	Une majorité d'offres pour des contrats de courte durée
Difficultés de recrutement en 2012	Faibles
Saisonnalité des recrutements en 2012	Forte
Taux d'écoulement de la demande d'emploi* en 2012	Fluidité moyenne
Niveaux de formation des demandeurs d'emploi à fin 2012	Répartition homogène des effectifs entre les niveaux V, IV et sup. au bac
<i>Zoom sur les professionnels de l'animation socioculturelle et des surveillants d'établissement scolaire</i>	<i>Plus particulièrement concernés par les tensions en 2012</i>
<i>Niveau de qualification dans l'emploi</i>	<i>BAFA/BAFD, BAPAAT ou CQP pour entrer dans le métier et un maintien dans l'emploi avec le BPJEPS (diplôme de niveau IV)</i>
<i>Conditions d'emploi (conditions de travail, salaire, flexibilité...)</i>	<i>Très liées au diplôme, précarité importante pour les non-diplômés</i>
<i>Enjeux en matière de régulation des tensions</i>	<ul style="list-style-type: none"> → <i>Création d'emploi liée aux politiques publiques (ministère en charge de la cohésion sociale, Éducation nationale) : développement des activités périscolaires (aménagement des rythmes scolaires) ; développement des emplois d'avenir</i> → <i>Professionnalisation via des parcours qualifiants et /ou favorisant la plurivalence ou la biquilification pour accéder à l'emploi durable</i>

* Ce taux mesure l'importance des sorties des listes des demandeurs d'emploi. Un taux élevé indique qu'une forte proportion de demandeurs d'emploi présents 12 mois auparavant ou entrés dans l'année sont sortis des fichiers de Pôle emploi (le marché du travail est alors qualifié de « fluide »).

Infirmiers, sages-femmes : quel diagnostic ?

Indicateurs complémentaires	Analyses et commentaires
Ratio de tension sur 12 ans	Un ratio de tension moyen qui est fort et des tensions qui perdurent sur toute la période
Ratio de tension en 2012	Tension forte
Qualité des OEE sur 12 ans	Une majorité d'offres sur des contrats durables
Difficultés de recrutement en 2012	Fortes (<i>variables selon les établissements ou les services</i>)
Saisonnalité des recrutements en 2012	Faible
Taux d'écoulement de la demande d'emploi en 2012	Bonne fluidité
Niveaux de formation des demandeurs d'emploi à fin 2012	Large majorité de titulaires d'un diplôme de niveau III et au-delà
<i>Zoom sur les infirmiers</i>	<i>Plus particulièrement concernés par les tensions en 2012 malgré l'augmentation continue des quotas d'entrée en formation</i>
<i>Niveau de qualification dans l'emploi</i>	<i>Niveau III / niveau II (à partir de 2012, cf. réforme licence, master, doctorat [LMD])</i>
<i>Conditions d'emploi (conditions de travail, salaire, flexibilité...)</i>	<i>20 % de libéral, emploi stable (temps complet, temps partiel choisi) mais travail des salariés souvent en sous-effectif (pénibilité)</i>
<i>Enjeux en matière de régulation des tensions</i>	<ul style="list-style-type: none"> → <i>Choix de l'exercice libéral (revenu, conciliation vie professionnelle/vie privée) au détriment du travail salarié : en région, taux d'infirmiers pour 1 000 habitants relativement élevé ; les installations sont aujourd'hui réglementées (rachat de cabinet...)</i> → <i>Des difficultés de recrutement fortes pour les établissements liés à la dépendance ; des professionnels qui s'inscrivent peu à Pôle emploi et privilégient les démarches personnelles (réseau et candidature spontanée)</i> → <i>Glissement de fonctions par délégation (évolution des compétences) ; impact de la réforme LMD sur les poursuites d'études ?</i>

Une analyse des tensions métier par métier pour construire des réponses appropriées

Pour conclure, disposer de différentes sources d'information par métier sur le chômage, l'emploi, les recrutements, les formations... permet d'affiner l'analyse des tensions par la construction d'un véritable diagnostic visant à mieux identifier les facteurs nombreux et complexes en jeu et à mieux y remédier, si des leviers d'action existent. Cette faisabilité de mise en œuvre renvoie notamment à des questions de temporalité entre des dispositifs de formation inscrits dans la durée et des offres d'emploi formulées dans l'urgence. Elle renvoie également aux spécificités des territoires infra-régionaux et à la mobilité géographique des actifs.

La construction de réponses réellement appropriées aux tensions sur le marché du travail varie selon les problématiques spécifiques à chaque métier, y compris en termes de niveau de qualification. Leur mise en œuvre devrait être adaptée à la taille des entreprises concernées et aux ressources mobilisables en matière de gestion de la main-d'œuvre.

Une pénurie de qualification nécessitant le déploiement d'une offre de formation supplémentaire

C'est le cas de certains métiers. Pour autant, dans le cadre des réflexions sur le développement de l'offre de formation, les tensions observées sur le marché du travail ne sauraient à elles seules légitimer son renforcement pour ces métiers. Établir une cartographie de l'offre de formation mais surtout de l'usage qui en est fait par la population, au travers d'une cartographie des effectifs en formation, contribue à enrichir cette réflexion.

La difficulté des entreprises à communiquer sur leur singularité et sur les emplois qu'elles proposent

Cet écueil est souvent repéré par les intermédiaires du marché du travail. En interface avec les employeurs, ils témoignent fréquemment de leur plus ou moins grande capacité à définir clairement leur cœur de métier, les contours réels des postes et les compétences à mettre en œuvre par le salarié en situation de travail. Leurs attentes apparaissent de ce fait parfois excessives. Divers plans d'action, méthodes et outils spécifiques, développés notamment par le service public de l'emploi, sont ainsi destinés à accompagner les entreprises pour une meilleure définition de leurs besoins d'embauche.

Un enjeu d'amélioration des conditions de travail

Pour les métiers confrontés à un tel enjeu, des actions globales sont requises. Elles devraient être inscrites dans la durée et menées principalement à l'échelle des branches professionnelles pour développer l'attractivité de ces métiers, bien au-delà d'une simple revalorisation d'image. Elles pourraient porter notamment sur la réévaluation des salaires ; la reconnaissance des qualifications ; la création d'avantages annexes, financiers ou non (accès à la formation, mutuelle, action sociale, possibilité de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, dispositif d'intéressement...) ; les dispositifs d'accueil et de suivi des nouveaux entrants (accompagnement des apprentis, des stagiaires et des demandeurs d'emploi) ; la construction de trajectoires dans les métiers et de perspectives de carrière ou encore l'organisation de la mobilité professionnelle (par exemple, dans les métiers de bouche, entre l'artisanat et la grande distribution).

Pour en savoir plus

- CGEFI, *Rapport de la mission d'étude sur les conditions d'emploi, de rémunération et de carrière des métiers à faible attractivité*, juin 2006
- COFFY S. et POUQUET L., « Les difficultés de recrutement concernent aussi les métiers où les candidats ne manquent pas », *Consommation et Modes de vie*, n°208, Crédoc, janvier 2008
- Collectif, *La Mesure des « emplois vacants » : situation actuelle et perspective - Rapport du groupe de travail interinstitutionnel*, septembre 2010
- COUGNENC H., « Analyse des métiers en tension : distinguer pénuries de qualification et emplois précaires », note de travail OREF Languedoc-Roussillon, février 2009
- Dares, « Les tensions sur le marché du travail par familles professionnelles de 1998 à 2008 », *Document d'études*, n°151, octobre 2009
- Dares, « Les tensions sur le marché du travail au 1^{er} trimestre 2013 », *Dares Indicateurs*, n°35, juin 2013
- GRANDO J.-M., « Difficultés de recrutement : entre offre et demande d'emploi, le choc des rationalités », *Céreq Bref*, n°192, décembre 2002
- MONFORT M., « Les tensions sur le marché du travail. Comment les analyser ? », *DRTEFP BREF Île-de-France SUPPLÉMENT*, n°14, novembre 2008
- Pôle emploi, « Les métiers en tension et les métiers porteurs en Île-de-France », *Les dossiers de Pôle emploi services*, n°9, février 2009