

Les tensions sur le marché du travail en 2019

Cette analyse porte sur l'année 2019 et ne prend donc pas en compte l'impact de la crise liée au Covid19.

En 2019, les tensions sur le marché du travail augmentent pour la quatrième année consécutive, atteignant leur plus haut niveau depuis 2011. Cette progression est associée à des besoins croissants de recrutement dans un contexte où la main-d'œuvre disponible diminue.

Les tensions sont particulièrement fortes dans le bâtiment, où les projets d'embauches sont très nombreux, ainsi que dans l'industrie, où le vivier de candidats est réduit. Dans ces deux domaines, les tensions sont encore plus marquées pour les ouvriers et les techniciens les plus qualifiés. Chez ces derniers, les inadéquations sont de nature quantitative, en particulier pour les géomètres ou les techniciens en mécanique et travail des métaux, où le manque de candidats qualifiés se fait ressentir. Elles peuvent être aussi plus qualitatives, faute de compétences adéquates ou en raison de conditions de travail moins attractives, comme par exemple pour les mécaniciens et électroniciens de véhicules.

Au sein des services, les situations varient aussi d'un métier à l'autre. Si les tensions dans l'informatique résultent d'un déficit de main-d'œuvre difficile à combler sans formation, elles tiennent, chez les aides à domicile et aides ménagères, à un fort besoin de recrutement sur des postes offrant des conditions de travail et d'emploi peu attractives.

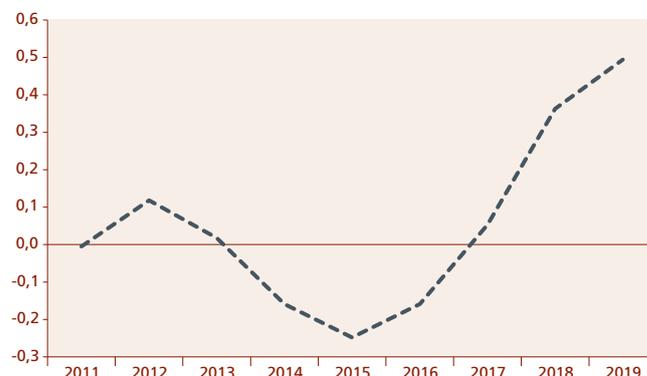
Les métiers les plus en tension (ouvriers qualifiés, techniciens et cadres) ne correspondent pas à ceux qui emploient le plus de personnes. Par exemple, le métier peu répandu de dessinateur en électricité et en électronique est le plus tendu, alors que celui d'agent d'entretien de locaux, qui rassemble des effectifs nombreux, fait partie des moins tendus.

Pour un métier donné, les tensions diffèrent parfois suivant l'échelon géographique. C'est le cas des ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment. Ce métier est en tension au niveau national, alors qu'il ne l'est pas dans deux départements de Provence-Alpes-Côte-d'Azur. À l'opposé, le métier d'agents d'entretien de locaux n'est pas en tension à l'échelon national mais l'est en Bretagne et dans le Cher.

De 2015 à 2019, le marché du travail français est relativement dynamique : les projets d'embauche croissent de plus de 50 % ; le taux de chômage diminue, passant de 10,3 % début 2015 à 8,1 % fin 2019, à la faveur de la création de 1,1 million d'emplois (1). En parallèle, la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles augmente sensiblement (2) (de 32,4 % en 2015 à 50,1 % en 2019). Dans ce contexte, des tensions apparaissent : le nombre de postes à pourvoir excédant globalement le nombre des candidats potentiels, les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement qui peuvent conduire à un allongement des délais d'embauche, voire à des vacances durables de postes.

Pour caractériser ce déséquilibre entre les offres d'emploi émanant des entreprises et les demandes d'emploi en provenance des personnes en recherche d'emploi, la Dares et Pôle emploi ont élaboré un indicateur synthétique de tension (encadré 1), établi à fréquence annuelle depuis 2011 et décliné par métier, de l'échelon national au niveau départemental. Cet indicateur prend en compte, pour chaque métier et dans chaque zone géographique, le niveau des difficultés de recrutement anticipées par

Graphique 1
Évolution des tensions sur le marché du travail depuis 2011



Lecture : entre 2015 et 2019, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail est passé de -0,25 à +0,5 (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension).

Champ : France (hors Mayotte), 2011-2019.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

(1) Sources : déclarations préalables à l'embauche, Acoess ; enquête Emploi et Estimations d'emploi, Insee.

(2) Source : enquête besoins en main-d'œuvre (BMO), Pôle emploi.

les employeurs, les offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi, et la facilité qu'ont les demandeurs d'emploi à sortir des listes de Pôle emploi. Une hausse de l'indicateur correspond à un accroissement des tensions.

Cet indicateur synthétique est accompagné de six indicateurs complémentaires pour tenir compte des divers facteurs à l'origine des tensions. Ils permettent d'identifier les causes possibles des tensions et des difficultés de recrutement : fréquence élevée des besoins de recrutement, conditions de travail ou d'emploi peu attractives, manque de main-d'œuvre disponible, décalage entre les compétences requises par les recruteurs et celles détenues par les personnes en recherche d'emploi, ou désajustement géographique entre la demande et l'offre de travail (encadré 1).

En 2019, des tensions sur le marché du travail au plus haut depuis 2011

Après avoir légèrement diminué entre 2011 et 2015, les tensions sur le marché du travail, tous métiers confondus, augmentent nettement jusqu'en 2019, suite à l'embellie de la conjoncture (graphique 1). Elles atteignent alors leur plus haut niveau depuis 2011, sous l'effet d'un accroissement des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs (de 32,4 % en 2015 à 50,1 % 2019) et, dans une moindre mesure, d'une hausse relative du nombre d'offres d'emploi comparativement au nombre de demandeurs d'emploi.

Intensification des embauches et emplois plus durables

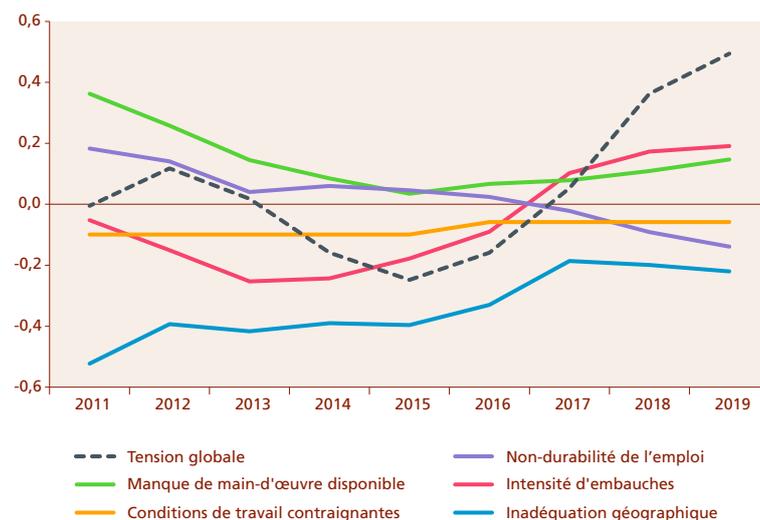
Entre 2011 et 2015, les tensions baissent de manière quasi-continue, dans un contexte où l'intensité d'embauche se replie (graphique 2) : le flux annuel d'offres d'emploi passe ainsi de 9,1 millions à 7,5 millions, ramenant le nombre d'offres d'emploi pour 1 000 salariés de 453 à 373 (encadré 1). Parallèlement, la main-d'œuvre disponible augmente (de 144 à 184 demandeurs d'emploi de catégorie A pour 1 000 salariés), le nombre d'inscrits en catégorie A augmentant de près d'un million (de 2,9 millions en 2011 à 3,7 millions en 2015) (3).

À l'inverse, entre 2015 et 2019, les tensions s'accroissent. L'intensité d'embauches augmente nettement (passant de 373 à 447 offres d'emploi pour 1 000 salariés), alors que la main-d'œuvre disponible se replie (de 184 à 171 demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A pour 1 000 salariés).

Par ailleurs, la part des contrats durables s'accroît sur la période récente, traduisant une légère amélioration de la qualité des emplois proposés, et, depuis le début de la décennie, l'inadéquation géographique entre offre et demande d'emplois est en hausse lente mais quasi continue.

Graphique 2

Évolution des tensions sur le marché du travail et de leurs facteurs potentiels* depuis 2011



* Le lien formation-emploi est une donnée structurelle qui est déterminée, pour chaque métier, à partir des données observées sur l'ensemble de décennie. Aucune évolution agrégée ne peut donc être reportée sur ce graphique pour cet indicateur.

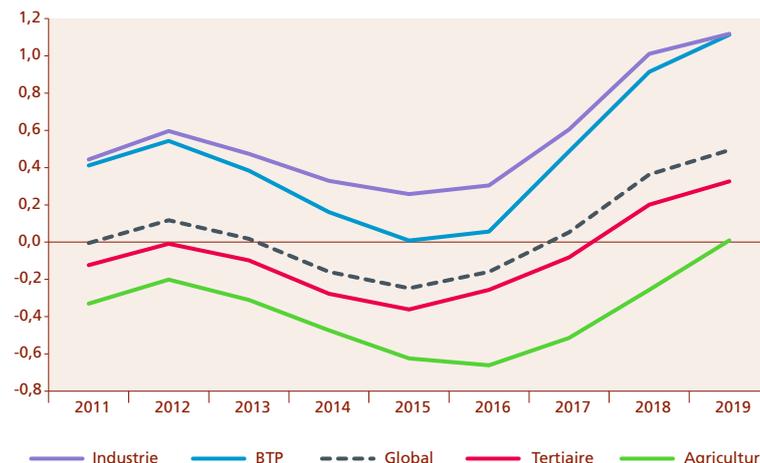
Lecture : entre 2015 et 2019, l'intensité d'embauches passe de -0,2 à +0,2 (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension).

Champ : France (hors Mayotte), 2011-2019.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

Graphique 3

Évolution des tensions par grands domaines professionnels depuis 2011



Lecture : entre 2015 et 2019, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail dans l'industrie passe de 0,3 à 1,1 (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension).

Champ : France (hors Mayotte), 2011-2019.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

Forte intensité d'embauches dans le bâtiment, peu de candidats dans l'industrie

Les tensions s'accroissent entre 2015 et 2019 dans tous les grands domaines professionnels. Elles sont particulièrement fortes dans le bâtiment et les travaux publics (BTP), ainsi que dans l'industrie (graphique 3).

Si, en 2019, les métiers de l'industrie et ceux du BTP atteignent un niveau de tensions comparable, la nature de ces dernières diffère entre ces deux domaines. Dans le premier cas, les tensions sont plus liées à un manque de main-d'œuvre disponible, alors que dans le second, l'intensité d'em-

bauches joue davantage (graphique 4). Dans les deux domaines, le lien formation-emploi est plus élevé que sur l'ensemble des métiers, traduisant le besoin d'une main-d'œuvre détenant des qualifications spécifiques.

L'agriculture et le tertiaire ont un niveau de tension inférieur à la moyenne en 2019. Toutefois,

l'agriculture se distingue très nettement. L'intensité d'embauche y est nettement plus importante que dans chacun des autres grands domaines et les conditions d'emploi et de travail y sont moins favorables (graphique 4). Ainsi, la faiblesse des tensions provient de la présence d'un vivier de candidats en adéquation avec les besoins et de la relative facilité d'accès aux métiers.

Encadré 1 – Un indicateur synthétique de tension et des indicateurs complémentaires

La Dares et Pôle emploi ont élaboré un nouveau dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail. Un de ses apports est d'élargir le champ des offres d'emploi prises en considération : l'analyse s'appuie désormais sur les offres diffusées en ligne, permettant d'aller au-delà des seules offres collectées par Pôle emploi comme c'était le cas dans le précédent indicateur, interrompu en 2017. Cette approche rénovée des tensions (cf. note méthodologique sur les indicateurs de tension et encadré 2) se fonde désormais sur :

• **D'une part, un nouvel indicateur de tension.** Il permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Cet indicateur regroupe trois composantes :

1. Le **rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne**, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par Pôle emploi, **et le flux de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A** (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi).
2. Le **taux d'écoulement de la demande d'emploi**, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi).
3. La **part des projets de recrutements anticipés comme difficiles** par les employeurs.

Ces composantes comptent respectivement pour 30 %, 20 % et 50 % de l'indicateur synthétique.

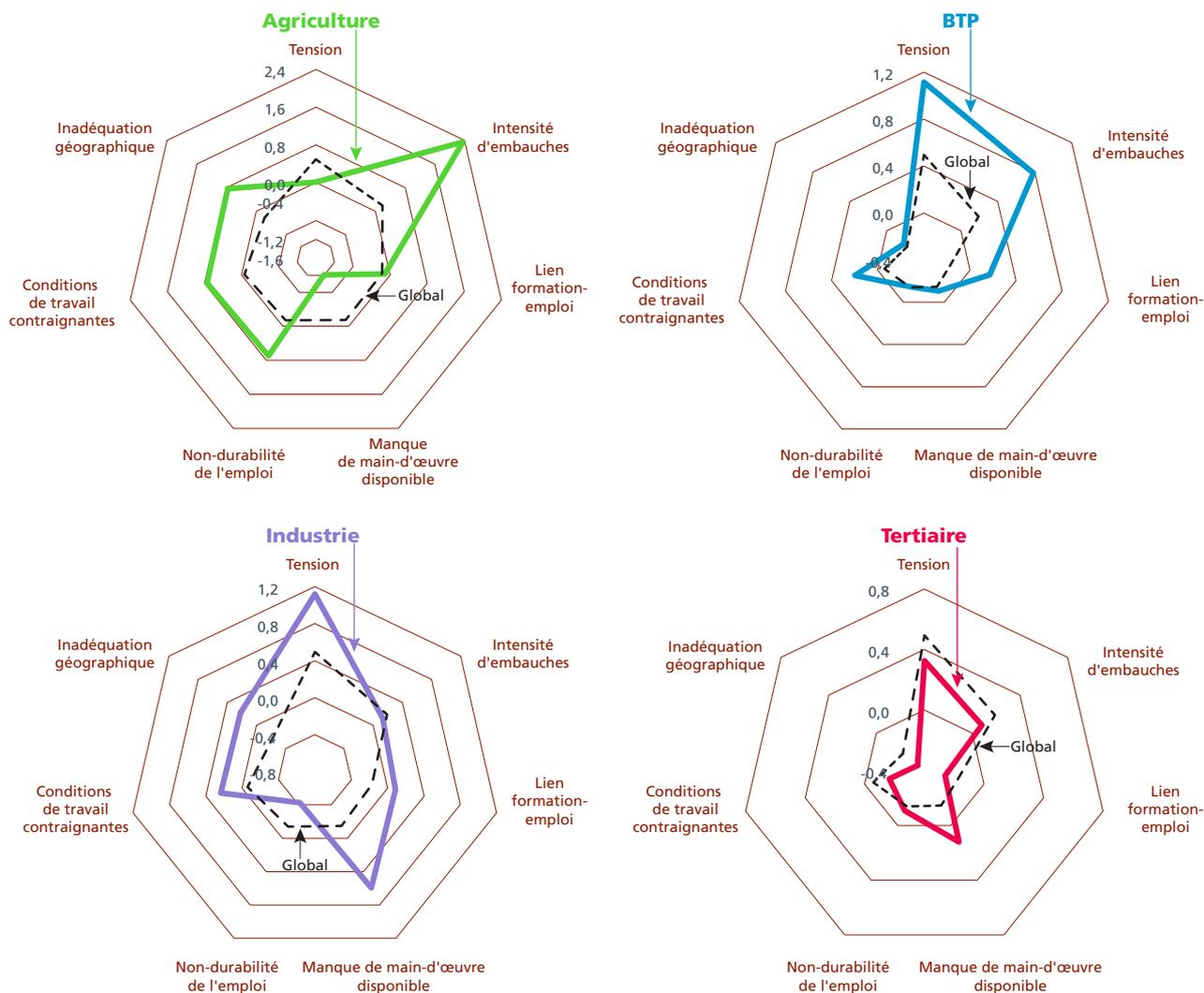
• **D'autre part, d'indicateurs complémentaires.** Ceux-ci permettent d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires. Ces six indicateurs d'éclairage sont les suivants :

- **L'intensité d'embauches** : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. Cette dimension est abordée en rapportant le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen.
- **Des conditions de travail contraignantes** : des conditions de travail contraignantes peuvent rendre les recrutements plus difficiles. Un indicateur synthétique sur les conditions de travail est calculé à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, des périodes de travail durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail.
- **La non-durabilité de l'emploi** : comme les conditions de travail, les conditions d'emploi interviennent dans l'attractivité du poste à pourvoir ; toutes choses égales par ailleurs, un contrat à durée déterminée est moins attractif. La non-durabilité des postes proposés est mesurée par l'inverse de la moyenne pondérée de la part des offres durables (contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de 6 mois), de la part des offres à temps complet et de la part de projets de recrutement non saisonniers. Cet indicateur peut cependant avoir un effet ambigu sur les tensions, les employeurs recrutant en emplois durables pouvant se montrer plus exigeants dans leur processus de recrutement, et rencontrer de ce fait plus de difficultés.
- **Le manque de main-d'œuvre disponible** : recruter auprès d'un large vivier de demandeurs d'emploi est *a priori* plus aisé que dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Pour un métier donné, cet indicateur est construit en prenant l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A rapporté à l'emploi moyen.
- **Le lien entre la spécialité de formation et le métier** : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions. Pour approcher cette inadéquation, l'indicateur permet d'apprécier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.
- **L'inadéquation géographique** : la main-d'œuvre disponible peut être suffisante au niveau national mais si sa répartition géographique diffère fortement de celle des postes proposés, il peut y avoir des tensions localisées. L'indicateur mesurant l'inadéquation géographique est défini comme l'écart, en valeur absolue, de distribution géographique entre l'offre et la demande, selon l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan.

Tous les indicateurs (principal et complémentaires) par métier sont centrés et réduits en considérant leur distribution selon le métier sur la période 2014-2018 (période de référence), de façon à pouvoir les mettre en équivalence et les mobiliser conjointement. Les indicateurs complémentaires sont présentés dans une échelle allant de 1 (tendant à réduire le niveau de tensions) à 5 (tendant à un fort niveau de tensions) correspondant aux quintiles de leurs distributions sur la période 2014-2018.

Pour plus de détails, se référer à la note méthodologique accompagnant cette publication.

Graphique 4
Facteurs potentiels à l'origine des tensions par grands domaines professionnels en 2019



Lecture : en 2019, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail dans le BTP se situe à plus de 1 point (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension).
Champ : France (hors Mayotte), 2019.
Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

Métiers les plus tendus : aux trois-quarts, des ouvriers qualifiés et des techniciens du BTP et de l'industrie

Parmi les trente métiers les plus en tension en 2019, la plupart recrutent intensément (très forte ou forte intensité d'embauche – en rouge ou orange dans le tableau 1) sur un vivier réduit (faible, voire très faible disponibilité de la main-d'œuvre – orange et rouge). Ces métiers requièrent fréquemment des formations spécifiques (très fort lien formation-emploi – en rouge), et offrent, pour deux tiers d'entre eux, des conditions d'emploi plutôt meilleures que la moyenne (correspondant à une faible non-durabilité de l'emploi – en vert). Toutefois, pour environ un tiers « du top 30 », par exemple les chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons, les conditions de travail sont contraignantes (en rouge), expliquant pour partie les tensions de recrutement. Pour près de la moitié des métiers du top 30, la répartition

géographique de l'offre diffère de celle de la demande de travail (très forte ou forte inadéquation géographique – en rouge ou orange).

Les trois-quarts du top 30 sont des métiers d'ouvriers qualifiés ou de techniciens se situant dans le BTP et l'industrie, par exemple les dessinateurs en électricité et en électronique. Les autres métiers en tension sont des cadres du tertiaire ainsi que les aides à domicile et aides ménagères. Les métiers agricoles comme ceux de manœuvre ou d'ouvrier non qualifié ne figurent pas dans ce top 30.

Contrairement aux métiers les plus en tension, les trente métiers qui emploient le plus de personnes sont pour la plupart peu qualifiés et requièrent en général moins de formation (très faible ou faible lien formation-emploi – en vert dans le tableau 2). Ils concernent davantage des métiers d'employés qui sont, pour la plupart, peu tendus. C'est notamment le cas des agents d'entretien de locaux, qui sont le plus pourvoyeurs d'emplois, mais font partie des moins tendus.

Tableau 1
Top 30 des métiers en tension en 2019

Rang tension	Code FAP	Libellé de la famille professionnelle (FAP)	Emploi moyen	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
1	C2Z71	Dessinateurs en électricité et en électronique	9 000	3,4	5	5	4	1	1	5
2	D6Z70	Techniciens en mécanique et travail des métaux.....	140 000	2,7	1	4	5	2	2	5
3	B7Z91	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres).....	112 000	2,6	5	4	5	1	1	3
4	M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	333 000	2,4	5	5	5	1	1	2
5	B6Z70	Géomètres	17 000	2,4	5	5	5	1	3	5
6	D6Z71	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux.....	34 000	2,2	5	5	4	1	1	3
7	D1Z40	Régleurs	25 000	2,1	2	5	5	2	4	5
8	C2Z70	Techniciens en électricité et en électronique	105 000	2,0	1	5	5	1	2	4
9	M2Z92	Ingénieurs et cadres des télécommunications.....	21 000	1,8	5	5	5	1	1	5
10	G1Z71	Techniciens experts	168 000	1,8	1	1	5	1	2	4
11	G0B40	Carrossiers automobiles.....	33 000	1,7	5	5	3	1	4	4
12	B6Z72	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	18 000	1,7	5	5	2	1	1	3
13	B2Z44	Couvreurs.....	30 000	1,7	5	4	3	3	4	3
14	M2Z91	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique	23 000	1,6	2	5	5	1	2	5
15	G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	277 000	1,6	5	4	4	1	3	2
16	G0B41	Mécaniciens et électroniciens de véhicules.....	90 000	1,6	5	5	2	1	3	2
17	B6Z73	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres).....	83 000	1,5	5	5	4	1	4	2
18	D6Z80	Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique	74 000	1,5	1	3	5	1	3	5
19	D4Z41	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	18 000	1,5	4	3	3	3	4	3
20	B2Z43	Charpentiers (bois).....	23 000	1,5	3	5	3	3	3	4
21	B2Z42	Charpentiers (métal)	14 000	1,5	4	1	3	3	5	5
22	D1Z41	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal.....	81 000	1,4	4	4	4	3	5	2
23	R4Z91	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	169 000	1,4	4	1	5	1	1	1
24	D2Z41	Tuyauteurs	13 000	1,4	4	5	3	3	5	5
25	B4Z41	Plombiers, chauffagistes.....	72 000	1,4	5	5	3	3	3	3
26	D2Z40	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons.....	73 000	1,4	3	5	4	3	5	2
27	T2A60	Aides à domicile et aides ménagères	569 000	1,4	3	1	4	3	3	3
28	J3Z43	Conducteurs routiers.....	312 000	1,3	4	4	4	3	4	2
29	B6Z71	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	148 000	1,3	2	4	5	1	2	2
30	H0Z90	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	132 000	1,3	3	3	5	1	2	2

Lecture : en 2019, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail pour le métier « ingénieur et cadre d'étude, recherche et développement en informatique, chef de projets informatiques » atteint 2,4 (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension). Le lien formation-emploi et l'intensité d'embauche y sont très élevés (niveau 5, en rouge). Le manque de main-d'œuvre disponible est plutôt fort (5, en rouge) et les conditions de travail peu contraignantes (1, en vert). L'inadéquation géographique est de niveau intermédiaire (2, en vert). Cette inadéquation est nettement plus marquée chez les agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique (5, rouge).

Champ : France (hors Mayotte), 2019.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

Tensions en légère hausse pour les plus qualifiés du BTP et de l'industrie

Dans le bâtiment et l'industrie, la plupart des métiers d'ouvriers qualifiés ou de techniciens sont davantage en tension que ceux des ouvriers non qualifiés (tableau 1). Ces tensions augmentent légèrement plus que la moyenne depuis 2015. Le plus souvent, l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail y est de nature quantitative : la main-d'œuvre disponible est faible au regard des besoins de recrutement. Cela concerne notamment les géomètres ou encore les techniciens en mécanique et travail des métaux.

Dans d'autres cas, l'inadéquation est plutôt qualitative : le métier est en tension malgré un vivier suffisant de main-d'œuvre disponible. Les mécaniciens et électroniciens de véhicules se situent dans cette configuration. Les tensions de ce métier sont 1,1 point au-dessus de la moyenne en 2019

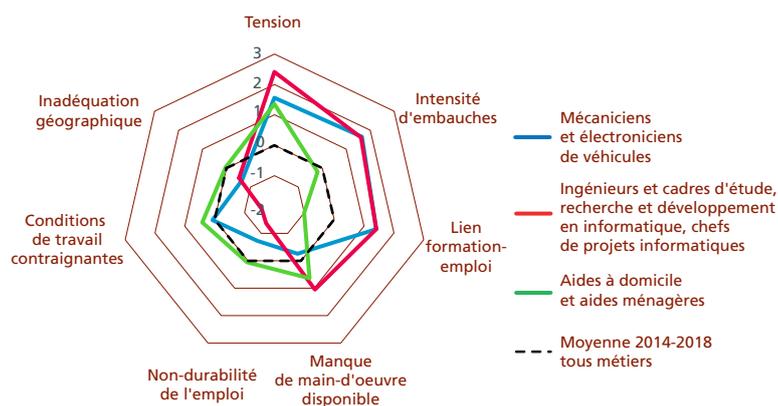
(indicateur à 1,6 ; graphique 5). Comme souvent pour un métier qualifié, des diplômes spécifiques sont requis. L'intensité d'embauche est élevée par rapport à la moyenne et le vivier de main-d'œuvre disponible plutôt favorable.

Métiers de l'informatique : un déficit de main-d'œuvre difficile à combler

Dans le secteur tertiaire, le métier d'ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques, ressort avec un niveau de tension parmi les plus élevés en 2019 (2 points au-dessus de la moyenne ; graphique 5). C'est aussi l'un des métiers où les tensions augmentent le plus depuis 2015 : l'indicateur de tension passe de 1,4 en 2015 à 2,4 en 2019 (avec un pic de 2,9 en 2018), contre -0,2 à 0,5 en moyenne pour l'ensemble des métiers.

Ce métier est attractif au regard des conditions d'emploi et de travail qui y sont proposées : la part des offres d'emploi durable y est élevée (99 % en 2019) et en constante hausse depuis 2015 ; par ailleurs, seuls 16 % des salariés connaissent des conditions de travail contraignantes, contre 35 % tous métiers confondus. Dans ce métier, c'est l'intensité d'embauches qui alimente les tensions (l'indicateur d'intensité d'embauches est 1,6 point au-dessus de la moyenne sur la période 2014-2018), les mobilités y étant particulièrement fréquentes. De plus, le vivier de main-d'œuvre disponible est relativement réduit, avec seulement 59 demandeurs d'emploi pour 1 000 salariés (contre 171 pour 1 000 sur l'ensemble des métiers en 2019). Cette relative pénurie se combine à un lien très fort entre la spécialité de formation et l'emploi occupé, les études pour devenir ingénieur de l'informatique étant longues et spécifiques.

Graphique 5
Facteurs potentiels à l'origine des tensions dans certains métiers qualifiés en 2019



Lecture : en 2019, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail chez les ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques se situe à 2,4 alors que la moyenne se situe à 0,5 (cf. encadré 1 et note méthodologique sur les indicateurs de tension).

Champ : France (hors Mayotte), 2019.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

Tableau 2
Tension dans les métiers employant le plus de salariés en 2019 – Par ordre décroissant d'effectif

Rang tension	Code FAP	Libellé de la famille professionnelle (FAP)	Emploi moyen	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
148	T4Z60	Agents d'entretien de locaux	942 000	-0,1	2	1	3	5	3	4
105	VOZ60	Aides-soignants.....	662 000	0,4	2	5	4	3	5	1
27	T2A60	Aides à domicile et aides ménagères	569 000	1,4	3	1	4	3	3	3
98	V1Z80	Infirmiers	520 000	0,5	2	5	5	3	4	1
82	L5Z90	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes).....	466 000	0,7	3	1	5	1	1	1
67	T2B60	Assistantes maternelles	447 000	0,8	2	1	2	4	2	5
160	LOZ60	Secrétaires bureautiques et assimilés	415 000	-0,3	4	1	1	2	2	1
79	R2Z80	Attachés commerciaux	403 000	0,7	3	3	4	1	2	2
119	J1Z40	Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention.....	391 000	0,2	2	1	2	4	4	1
151	JOZ20	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires.....	378 000	-0,2	5	1	2	5	5	2
156	R1Z62	Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels.....	362 000	-0,2	2	3	1	5	3	1
4	M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	333 000	2,4	5	5	5	1	1	2
168	T4Z61	Agents de services hospitaliers	320 000	-0,5	1	1	4	5	5	2
28	J3Z43	Conducteurs routiers.....	312 000	1,3	4	4	4	3	4	2
131	L1Z60	Employés de la comptabilité.....	298 000	0,1	3	5	4	2	1	1
174	L2Z61	Agents administratifs divers	286 000	-0,5	3	1	2	5	2	4
94	L4Z80	Techniciens des services administratifs.....	286 000	0,5	1	1	5	1	1	2
133	R4Z90	Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	283 000	0,1	4	4	3	1	1	1
15	G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement.....	277 000	1,6	5	4	4	1	3	2
169	QOZ60	Employés de la banque et des assurances.....	257 000	-0,5	2	4	5	2	2	3
41	N0Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	256 000	1,2	3	4	5	1	1	1
107	S2Z61	Serveurs de cafés restaurants.....	243 000	0,4	5	1	2	5	5	1
125	V4Z83	Educateurs spécialisés.....	237 000	0,1	2	5	4	2	2	1
63	S1Z40	Cuisiniers	229 000	0,8	5	5	2	4	5	1
143	R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires.....	227 000	0,0	4	1	3	4	4	2
80	J3Z42	Conducteurs et livreurs sur courte distance.....	221 000	0,7	3	1	1	3	5	1
182	ROZ61	Caissiers	215 000	-0,9	3	1	2	5	5	2
101	R3Z80	Maîtrise des magasins	207 000	0,5	1	3	5	2	3	5
159	V5Z81	Professionnels de l'animation socioculturelle.....	191 000	-0,3	5	1	2	5	2	2
77	T1Z60	Employés de maison et personnels de ménage.....	190 000	0,7	5	1	5	5	3	5

Lecture : cf. tableau 1.

Champ : France (hors Mayotte), 2019.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

Aides à domicile et aides ménagères : forts besoins de recrutement mais des conditions peu attractives

Les métiers d'aides à domicile et d'aides ménagères sont en très forte tension en 2019 (1,4 point au-dessus de la moyenne sur la période 2014-2018) et la situation s'aggrave nettement depuis 2015. En lien avec le vieillissement de la population, les besoins de recrutement s'amplifient. Malgré parfois les fortes exigences des employeurs (diplômes, références d'employeurs), ces métiers ne requièrent pas une formation longue ou très spécifique, comme en atteste le faible lien formation-emploi. Il est donc *a priori* possible de mettre en œuvre des formations relativement courtes pour combler les tensions. Néanmoins, le vivier de main-d'œuvre disponible est inférieur à la moyenne (autour de 110 demandeurs d'emploi pour 1 000 salariés).

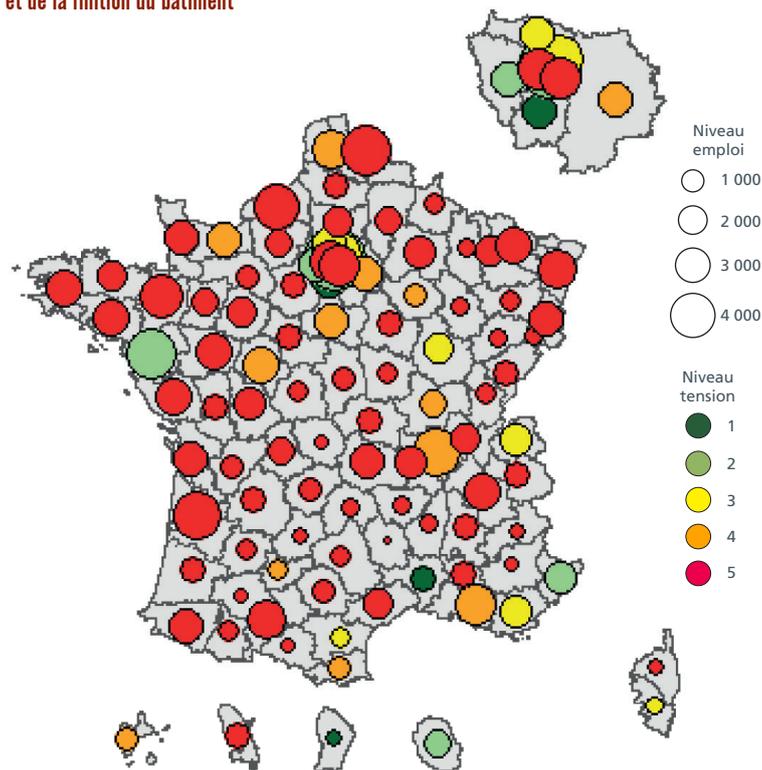
Les conditions de travail (contraintes physiques, de rythme, de morcellement des journées de travail), y sont plus défavorables qu'en moyenne. Si les contrats proposés sont le plus souvent durables (83 % des offres), plus de deux tiers sont néanmoins à temps partiel (70 % des offres). Il y a peu de disparité entre la répartition des besoins et celle des viviers potentiels de demande dans l'ensemble du territoire : l'inadéquation géographique est dans la moyenne de l'ensemble des métiers (graphique 5).

Des disparités parfois marquées sur le territoire selon les métiers

Pour un métier donné, les tensions peuvent être plus ou moins prononcées suivant les échelons géographiques. Par exemple, au niveau national, le métier d'ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment est en tension. En revanche, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, ce n'est pas le cas dans deux départements sur six (Alpes-Maritimes et Var, carte 1). *A contrario*, un métier peu tendu au niveau national peut l'être à certains niveaux géographiques. Les agents d'entretien de locaux en font partie (tableau 2). Ce métier n'est pas en tension sur l'ensemble de la France mais il l'est dans certaines régions (Corse, Centre-Val de Loire, Bretagne...) ou départements (Cher, Meurthe-et-Moselle, Loir-et-Cher...). Toutefois, les effectifs concernés y sont très inférieurs à ceux des régions à faible tension (Île-de-France, Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur, carte 2).

Moustapha NIANG (Dares),
Thomas VROYLANDT (Pôle emploi).

Carte 1
Disparité départementale de la tension chez les ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment

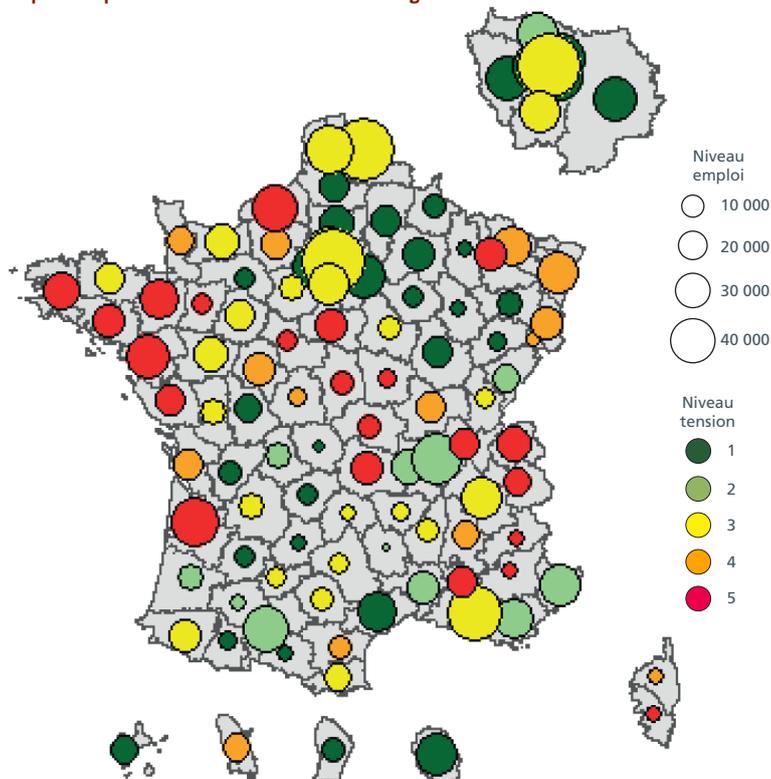


Lecture : en 2019, le métier d'ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment est en très forte tension dans le département des Landes (niveau 5 en rouge).

Champ : France (hors Mayotte), 2019.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

Carte 2
Disparité départementale de la tension chez les agents d'entretien de locaux



Lecture : en 2019, le métier d'agent d'entretien est en très forte tension dans le département du Cher (niveau 5 en rouge).

Champ : France (hors Mayotte), 2019.

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

Encadré 2 – Sources et niveaux de granularité pour appréhender les tensions sur le marché du travail

Sources de données

L'approche développée ici vise à explorer toutes les dimensions des tensions sur le marché du travail, ce qui nécessite de mobiliser différentes sources de données :

- **Statistiques du marché du travail** : ces statistiques, issues des fichiers de gestion de Pôle emploi, décrivent les demandes et les offres d'emploi. Elles comptabilisent les effectifs en fin de mois ainsi que les flux d'entrées et de sorties, qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi inscrits ou sortis des listes, ou encore d'offres d'emploi déposées par les employeurs.
- **Offres collectées en ligne** : pour compléter le champ des offres directement collectées par Pôle emploi, la Dares, en sa qualité de service de la statistique publique, collecte les offres d'emploi diffusées en dehors du service public de l'emploi. Ces offres dédoublonnées et classées par métier sont intégrées à l'analyse.
- **Besoins en main-d'œuvre** : Pôle emploi réalise annuellement une enquête sur les besoins en main-d'œuvre des employeurs. Les questions qui leur sont posées portent, pour chaque métier, sur leurs projets de recrutement pour l'année à venir, en particulier pour ceux qu'ils anticipent comme difficiles et/ou saisonniers.
- **Enquête Conditions de travail - Risques psycho-sociaux** : cette enquête est conduite tous les trois ans par la Dares. Elle vise à obtenir une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions selon divers angles, ainsi que des risques associés.
- **Enquête emploi en continu** : cette enquête est réalisée chaque trimestre par l'Insee. Elle est mobilisée ici pour fournir la structure de l'emploi par métier au niveau national mais aussi pour analyser la relation entre formation et emploi par métier.
- **Enquêtes annuelles de recensement** : ces enquêtes sont réalisées chaque année par l'Insee. Elles servent ici à décliner l'emploi par métier au niveau local.

Nomenclature des métiers

La nomenclature des familles professionnelles (FAP version 2009) de la Dares permet une analyse de l'emploi et du chômage par métier. Ces métiers sont regroupés en 225 familles professionnelles détaillées. L'analyse des tensions est menée à ce niveau de nomenclature. Certains cas sont toutefois exclus :

- Il s'agit tout d'abord des domaines professionnels de la fonction publique (P), ainsi que de la politique et du clergé (X). Sont aussi retirées les familles suivantes : artisans et ouvriers artisanaux (K0Z), dirigeants d'entreprise (L6Z), médecins et assimilés (V2Z) et enseignants (W0Z).
- Par ailleurs, les familles détaillées suivantes ne figurent pas non plus dans l'analyse. Elles concernent les indépendants dans le domaine agricole, mal couverts par certaines sources : agriculteurs indépendants (A0Z00), éleveurs indépendants (A0Z01), bûcherons, sylviculteurs indépendants (A0Z02), maraîchers, horticulteurs indépendants (A1Z00), viticulteurs, arboriculteurs indépendants (A1Z01), marins, pêcheurs, aquaculteurs indépendants (A3Z00). Les artisans du travail du bois et de l'ameublement (F3Z40), les vendeurs généralistes (R1Z66), les intermédiaires du commerce (R3Z81), les patrons d'hôtels, cafés, restaurants (S3Z00) et les exploitants d'équipements sportifs et culturels (V5Z00) ne sont pas non plus présentés, faute de données disponibles.

Territoires

L'analyse est déclinée sur l'ensemble de la France (hors Mayotte), ainsi que sur l'ensemble des régions et départements, lorsque la couverture des données est suffisante. Pour cela, on considère que si, sur un territoire donné, au moins 30 offres sont déposées dans l'année, 30 projets de recrutement sont formulés par les entreprises et 30 demandeurs d'emploi sont inscrits sur les listes en catégorie A, l'analyse est possible. Ce seuil est fixé à 10 (au lieu de 30) pour la Corse et les départements-régions d'outre-mer.

Lorsque les volumes ne sont pas suffisants, le niveau de nomenclature métier ou d'échelon géographique immédiatement supérieur est proposé dans l'analyse. Plus précisément, lorsqu'un croisement famille professionnelle détaillée x niveau géographique ne peut pas être fourni faute de volumétrie suffisante, il est proposé :

- de renvoyer à la famille professionnelle à laquelle appartient le métier concerné, sur l'échelon géographique en question si les volumes sont suffisants ;
- à défaut, de renvoyer à la famille professionnelle détaillée concernée mais sur une zone géographique plus large.

Temporalité

La mise à jour des données est annuelle.

Pour plus de détails :

- [Note méthodologique, en ligne](#)
- [Document d'étude de la Dares sur la mesure des tensions, à paraître](#)

DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**. Secrétaires de rédaction : **Thomas Cayet**, **Laurence Demeulenaere**

Maquettistes : **Guy Barbut**, **Thierry Duret**, **Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**

joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

Données
des graphiques
et tableaux
accessibles
au format excel

