



Les
métiers
en **TENSION**
en
Normandie
en **2018**



juin 2017

Les métiers en TENSION en Normandie

Objectifs

Issu d'un partenariat entre la Direccte, le Conseil Régional, Pôle emploi et le Carif-Oref de Normandie, l'outil Métiers en tension en Normandie a pour objectif principal de repérer sur chaque territoire les métiers susceptibles de connaître des difficultés particulières en matière de recrutement.

Dans un contexte socioéconomique où coexistent un chômage élevé et des difficultés de recrutement, c'est un outil stratégique pour les acteurs du service public de l'emploi régional. En outre, le diagnostic interinstitutionnel partagé sur les difficultés de recrutement constitue une base de réflexion commune pour éclairer et appuyer le débat afin de préparer l'action.

Les métiers en tension

La problématique des métiers en tension concerne aussi bien les décideurs publics que les demandeurs d'emploi, les entreprises ou les intervenants de la formation.

Les difficultés de recrutement correspondent aux obstacles rencontrés par les entreprises durant le processus de recrutement, elles peuvent être liées à la pénurie de candidats disponibles possédant les qualifications et les compétences répondant aux besoins de l'entreprise. Lorsque le potentiel de recrutement est dynamique, elles génèrent des tensions sur le marché du travail : un déséquilibre conjoncturel entre l'offre et la demande d'emploi.

Historique

Depuis 2009, l'outil sur les métiers en tension était porté par le partenariat CREFOR et Direccte de Haute-Normandie, après avoir été produit initialement par la Cellule d'Analyse des Difficultés de REcrutement (Cadre) réunissant les ex DRTEFP et ANPE ainsi que l'AFPA.

Edité en 15 éditions, d'abord semestriellement, puis annuellement, il est paru entre 2001 et 2011. À sa conception, il visait à outiller les équipes des agences locales pour l'emploi de la région Haute-Normandie et les psychologues d'orientation de l'AFPA. Il a été exploité par divers acteurs pour la mise en place de formations sur les territoires haut-normands (Conseil Régional, Assedic, Fongecif), ainsi que des prescripteurs pour les aider à orienter le public. Sa méthodologie et les résultats ont également été valorisés à la Dares, à la Banque de France et devant le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE). La création de Pôle emploi a mis fin au triple partenariat, l'outil n'étant dès lors plus porté que par la Direccte et le CREFOR. Un bilan de ces 10 années de difficultés de recrutement a été publié en décembre 2012¹.

Après 15 éditions, les membres de la Cadre ont souhaité refondre l'outil et élargir le groupe de travail afin de renforcer la pertinence du diagnostic et de mieux tenir compte des différents aspects de la problématique liée aux difficultés de recrutement. La refonte de l'outil génère de fortes attentes de la part de diverses institutions, en particulier le Conseil Régional pour l'outillage du CPRDFOP² et du SPRO³, les SPED⁴ pour orienter l'action publique, les partenaires sociaux dans le cadre de la réflexion paritaire sur les problématiques emploi / formation débattues au sein d'instances telles que le COPAREF⁵ et le CREFOP⁶.

¹Regard sur dix années de recrutement en Haute-Normandie, Ten Info n°84 décembre 2012, Direccte / CREFOR

²Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle

³Service Public Régional de l'Orientation

⁴Service Public de l'Emploi Départemental : Préfet de département, unités départementales de la Direccte, Pôle emploi, autres services déconcentrés de l'Etat au niveau départemental, ASP, missions locales, Cap emploi, Conseil départemental, AFPA ...

⁵Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle

⁶Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

Méthodologie de construction des indicateurs

Au-delà d'un simple ratio offres / demandes, l'outil Métiers en tension propose une méthode permettant d'appréhender les caractéristiques des difficultés de recrutement tels que les flux de demande d'emploi, les besoins de renouvellement de main-d'œuvre par métier, les effectifs de demandeurs d'emploi formés et disponibles, les offres d'emploi et projets de recrutement exprimés par les entreprises ainsi que les caractéristiques des offres.

Pour un métier et une zone donnés, deux axes d'analyse sont construits via des critères les caractérisant :

Axes et critères de caractérisation		Source
AXES "DYNAMISME DE RECRUTEMENT"		
CRITÈRES	Part du métier dans les recrutements	Dares - Pôle emploi / STMT - SISP - Enquête BMO
	Part des offres d'emploi non satisfaites	Dares - Pôle emploi / STMT
	Part des offres durables	Dares - Pôle emploi / STMT - SISP
	Part des offres à plein temps	Dares - Pôle emploi / STMT
	Part des projets de recrutement difficiles	Pôle emploi - Enquête BMO
AXES "DISPONIBILITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE"		
CRITÈRES	Part des demandeurs d'emploi non qualifiés	Dares - Pôle emploi / STMT
	Part des demandeurs d'emploi déclarant de l'activité réduite	Dares - Pôle emploi / STMT
	Proportions de demandeurs d'emploi sortant des listes de Pôle emploi dans l'année	Dares - Pôle emploi / STMT - SISP
	Ratio offres diffusées / demandes d'emploi	Dares - Pôle emploi / STMT - SISP - Enquête BMO

À chaque critère, on affecte un score selon la valeur calculée pour le métier sur la zone en comparaison avec une valeur seuil. La somme pondérée des scores obtenus pour chaque critère donne la position du métier sur chacun des deux axes de l'analyse : dynamisme de recrutement et disponibilité de main-d'œuvre qualifiée. Pour chaque métier, cette somme sur chaque axe varie entre 0 et 100 : si aucun des critères caractérisant l'axe n'est atteint, la somme des scores est nulle ; si le métier remplit tous les critères, la somme vaut 100.

La position du métier sur les deux axes permet de révéler de potentiels déséquilibres conjoncturels entre les besoins de main-d'œuvre des entreprises et la main-d'œuvre disponible : par exemple lorsque les deux scores sont supérieurs ou égaux à 50 et que le nombre de recrutements est significatif, le métier est considéré en tension.

SOURCES

STMT

La Statistique mensuelle du marché du travail (STMT) est une source statistique exhaustive issue des fichiers de gestion de Pôle emploi. Les statistiques mensuelles du marché du travail (STMT) portent sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et sur les offres d'emploi confiées par les employeurs à Pôle emploi. Les données de la STMT apportent des informations précoces sur la conjoncture du marché du travail, les tendances sous-jacentes à l'évolution de l'économie et leurs inflexions.

Elles sont établies et diffusées chaque mois conjointement par la Dares et Pôle emploi au niveau national et par les Direccte et les directions régionales de Pôle emploi en région.

SISP

Système d'information de Pôle emploi, il permet en particulier de fournir de l'information sur les offres diffusées sur Pôle emploi.fr qui sont fournies à Pôle emploi par ses partenaires.

BMO

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du Crédoc. L'enquête BMO est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement, mieux anticiper et adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension et mieux informer les demandeurs d'emploi sur les métiers porteurs. Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.

Les données utilisées pour calculer les indicateurs élémentaires de l'outil Métiers en tension sont les valeurs moyennes observées sur l'année 2017 pour les statistiques Marché du travail, ainsi que pour les offres diffusées et l'édition 2018 pour les résultats de l'enquête BMO.

Les limites de l'outil

L'outil Métiers en tension en Normandie est une construction statistique basée sur des indicateurs liés au marché du travail et aux besoins de main-d'œuvre déclarés par les entreprises au niveau local.

Cependant, quelques précautions dans l'interprétation sont de rigueur.

Les indicateurs sont calculés à partir des données disponibles de façon régulière et fiables au niveau de la grille d'analyse (zonage de l'animation territoriale et métier selon la FAP). C'est pourquoi certaines sources potentiellement mobilisables ont été exclues lors de la construction de l'outil :

les déclarations préalables à l'embauche (DPAE, source Urssaf) pour mesurer les embauches envisagées à court terme : donnée administrative exhaustive qui comporte les déclarations obligatoires des employeurs, à l'exception des particuliers, qui envisagent une embauche concrétisée ou non et quelle que soit la durée du contrat. La mesure selon le secteur d'activité de l'entreprise ne permet pas une analyse par métier.

les déclarations de mouvement de main-d'œuvre (DMMO, source Dares) pour mesurer les entrées effectives dans l'entreprise : les recrutements, comme tous les mouvements de main-d'œuvre, réalisés par les établissements de plus de 50 salariés doivent obligatoirement être déclarés à l'administration. Cette source est progressivement remplacée par la déclaration sociale nominative (DSN) et permettra de faire évoluer l'outil dès qu'elle sera pleinement opérationnelle (2019).

Par ailleurs, la mesure de l'offre des entreprises est tributaire des pratiques de recrutement. Les statistiques issues des offres déposées auprès de Pôle emploi ou diffusées sur le site de Pôle emploi renvoient une image partielle de l'offre d'emploi globalement proposée par les entreprises. En effet, il existe de nombreux autres canaux de recrutement qui échappent à l'observation statistique (candidatures spontanées, relations professionnelles, autres sites d'annonces, cabinets de placement...). L'enquête sur les besoins de main-d'œuvre de Pôle emploi (BMO) permet dans une certaine mesure de compléter l'observation. Enfin, la mesure de la demande d'emploi est également partielle car toutes les personnes en recherche d'emploi ne s'inscrivent pas à Pôle emploi en particulier si elles ne peuvent pas prétendre à une indemnisation.

L'outil Métiers en tension est amené à évoluer au fil des éditions afin d'intégrer les améliorations de l'appareil statistique.

L'offre de formation dans les territoires

Afin d'approfondir l'analyse et de faire le lien entre les tensions et l'offre de formation, un module web interactif complète l'outil Métiers en tension. Proposé sous forme d'une cartographie dynamique, il permet sur chaque zone de faire le lien entre les métiers en tension identifiés dans ce document selon la famille professionnelle et le code ROME d'une part et les formations existantes sur le territoire.

Ce module est accessible sur le site internet :

www.cariforefnormandie.fr/metiers-en-tension



FAMILLES PROFESSIONNELLES

Les métiers sont présentés selon la nomenclature des familles professionnelles (FAP) en 225 postes. Pour comparer les métiers et analyser simultanément les données sur l'emploi et le marché du travail, la Dares a créé la nomenclature des familles professionnelles (FAP) qui rapproche :

- la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) utilisée par l'Institut National des Statistiques et des Études Économiques (Insee) dans les différentes sources sur l'emploi pour codifier les professions ;
- le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) utilisé par Pôle emploi pour coder les emplois recherchés par les demandeurs d'emploi ainsi que les offres déposées par les entreprises, dans une logique opérationnelle de placement.

Les familles professionnelles sont regroupées en grands domaines, identifiées par la première lettre du code :

- Agriculture, marine, pêche (familles professionnelles commençant par la lettre A) ;
- Bâtiment et travaux publics (B) ;
- Industrie : électricité, électronique (C), mécanique, travail des métaux (D), industries de process (E), matériaux souples, bois, industries graphiques (F), maintenance (G), ingénieurs et cadres de l'industrie (H) ;
- Tertiaire : transports, logistique et tourisme (J), artisanat (K), gestion administration (L), informatique et télécommunications (M), études et recherche (N), fonction publique et professions juridiques, armée et police (P), banques et assurances (Q), commerce (R), hôtellerie, restauration, alimentation (S), services aux particuliers et aux collectivités (T), communication, information, spectacles (U), santé, action sociale, culturelle et sportive (V), enseignement formation (W), politique, clergé (X)



Références :

Les tensions sur le marché du travail par métier : les séries trimestrielles, Dares
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-par-metier>

Les tensions locales du marché du travail en Haute-Normandie 15ème édition (2010), Direccte / Crefor
http://cdm.crihan.fr/docs/TENSIONS_LOCALES_15EME_EDITION.pdf

Regard sur dix années de recrutement en Haute-Normandie, Ten Info n°84 décembre - 2012, Direccte / Crefor
http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=10142

Principaux résultats de l'enquête besoin de main-d'oeuvre 2017, Normandie, Pôle emploi
<http://www.pole-emploi.fr/region/normandie/informations/l-enquete-besoins-en-main-d-oeuvre-@/region/normandie/index.jspz?id=297799>

La nomenclature des familles professionnelles version 2009, Dares
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/la-nomenclature-des-familles-professionnelles-fap-2009>

La statistique mensuelle marché du travail : éléments méthodologiques, Dares
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/la-statistique-mensuelle-du-marche-du-travail-stmt>