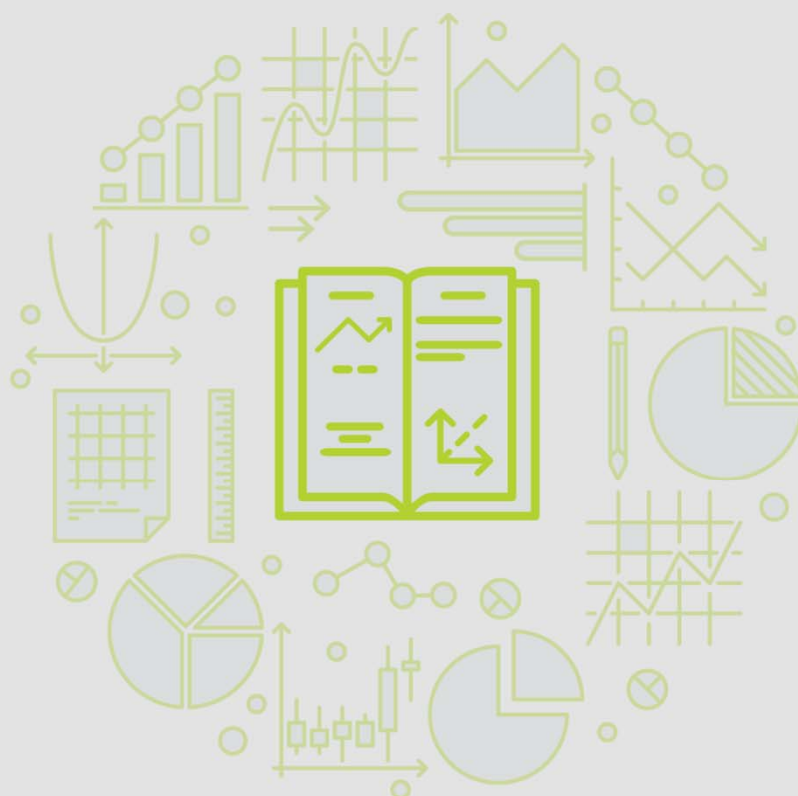


LES MÉTIERS EN TENSION

EN OCCITANIE





INTRODUCTION

Alors que le marché du travail est en pleine mutation, notamment avec la place toujours plus importante du digital, la question des métiers en tension demeure centrale.

Cette notion concentre de forts enjeux pour les politiques de l'emploi et de la formation, et concerne à la fois les décideurs publics, les demandeurs d'emploi, les entreprises et les intervenants de la formation. Le Plan d'Investissement dans les Compétences met l'accent sur le développement des compétences pour répondre, entre autres, à cette problématique de tension et plus particulièrement pour les moins qualifiés. Les tensions qui traduisent, en partie une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi, trouvent leurs causes dans des facteurs à la fois conjoncturels et structurels.

Alors que le taux de chômage régional demeure parmi les plus élevés de France, 37% des employeurs occitans déclarent avoir des difficultés à recruter. Néanmoins, la plupart des offres d'emploi déposées à Pôle emploi mènent à un recrutement.

Cette étude s'attache à définir les tensions en Occitanie au travers d'un indicateur composite utilisant le taux d'offres d'emploi annulées faute de candidats, le taux de difficulté de recrutement, le ratio offre/demande et le taux de reprise d'emploi. L'indicateur obtenu met globalement en évidence des tensions moindres sur les territoires où la main-d'œuvre disponible est abondante et illustre également cette problématique de manière plus prégnante dans certains métiers. Ces travaux et la définition de l'indicateur de tension ont vocation à évoluer dans la mesure où Pôle emploi et la Dares travaillent actuellement sur un nouvel indicateur pour définir les tensions.

La tension, une notion complexe, identifiée par différents indicateurs

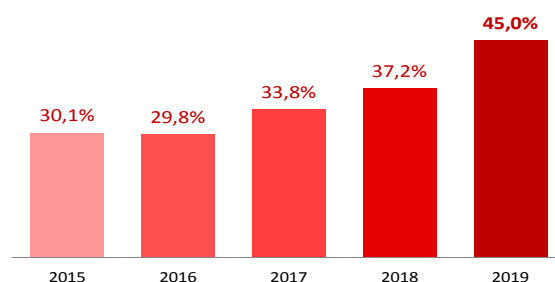
L'identification des tensions sur les métiers constitue un enjeu majeur en vue d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail. La problématique des métiers en tension est complexe et peut se traduire au travers de différents indicateurs comme le délai médian de l'offre, le taux d'offres d'emploi annulées, les difficultés exprimées par les employeurs, le taux de satisfaction des offres, le taux de reprises d'emploi, l'ancienneté médiane du demandeur d'emploi ou encore un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi. Tous ces indicateurs illustrent à la fois la tension du point de vue des employeurs mais également celle côté demandeurs d'emploi.

Les difficultés à recruter exprimées par les employeurs

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre, réalisée chaque année, mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir. Elle permet notamment d'identifier les métiers pour lesquels les employeurs pensent rencontrer des difficultés à recruter.

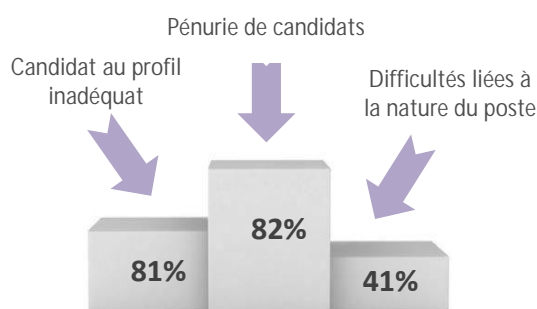
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PERÇUES PAR LES EMPLOYEURS

En 2019, Pôle emploi a interrogé, en fin d'année 2018, 166 300 établissements et 42 200 questionnaires ont pu être exploités. La proportion de projets jugés difficiles à pourvoir s'élève à 45% ; une part qui ne cesse de progresser depuis deux ans. Ce taux reste néanmoins en deçà du niveau national qui s'élève à 50%. Historiquement, les difficultés de recrutement sont plus marquées dans la construction et l'industrie manufacturière ; plus d'un recrutement sur deux est déclaré difficile dans ces secteurs.



Les difficultés de recrutement sont différentes selon les secteurs et les tailles des entreprises. Ainsi, les situations pouvant conduire à des difficultés d'embauches sont diverses. L'inadéquation des profils et la pénurie de candidats constituent les principales difficultés de recrutement évoquées par les employeurs. Ils sont 82% à répondre la pénurie de candidats et 81% à évoquer le manque d'expérience, de diplôme ou de motivation du candidat. Les difficultés liées à l'emploi lui-même (pénibilité, salaire, distance, horaire) sont indiquées dans 41% des cas.

LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS DES EMPLOYEURS



EN SAVOIR PLUS

Les résultats de l'enquête Besoins en Main d'Œuvre en Occitanie en ligne sur www.observatoire-emploi-occitanie.fr

Des difficultés de recrutement qui varient de 33% à 63% selon la [famille professionnelle](#)

Source : Pôle emploi – enquête BMO 2019



Avec plus de 500 000 demandeurs d'emploi inscrits à pôle emploi en Occitanie, cette pénurie de candidats pose question. La problématique des tensions dans les recrutements apparaît de manière récurrente sur certains métiers et certains territoires. Ces tensions ne trouvent pas leur origine uniquement dans la pénurie de candidat mais dans différents facteurs.

Les difficultés de recrutement peuvent être regroupées en trois types de facteurs explicatifs :

- Tout d'abord, **la nature des offres d'emploi** proposées et les pratiques de recrutement des entreprises constituent un premier facteur d'analyse des difficultés de recrutement des entreprises.

Les conditions de travail, les salaires et les types de contrats proposés (temps partiel) peuvent être des freins aux candidatures.

Certains employeurs peinent à attirer des candidats sur des métiers manuels réputés difficiles et pénibles. L'image de l'entreprise ou du secteur reste un élément important pour attirer et fidéliser les bons candidats.

Les difficultés proviennent aussi de l'exigence des employeurs qui s'avèrent quelques fois très grandes. Les Très Petites Entreprises font également face à des difficultés de recrutement du fait notamment de fonction RH peu développée.

- **Des éléments environnementaux** jouent également sur les difficultés de recrutement.

L'évolution de la population active en lien avec le solde migratoire et l'évolution de la démographie modifient le vivier de candidats. Ainsi, l'implantation géographique d'une entreprise sur un territoire vieillissant ou dont le solde migratoire est négatif, peut constituer un frein dans le recrutement du fait du manque de profils adaptés.

Les difficultés de recrutement peuvent également être accentuées par la spécialisation du territoire dans un secteur en particulier (ex : territoire industriel)

La saisonnalité des recrutements dans certains territoires peut constituer une difficulté lorsqu'ils sont massifs et de courte durée.

- **La demande d'emploi** peut également être un élément qui rend difficile le recrutement.

Les employeurs mettent en évidence le manque de motivation des candidats. Le manque de compétences et de savoir-être sont souvent présentés comme une entrave au recrutement.

Enfin, le manque de mobilité des candidats est également un élément qui peut constituer un frein au recrutement des employeurs.

Des difficultés qui ne conduisent pas systématiquement à l'abandon du recrutement

Parmi les 600 000 offres d'emploi comptabilisées par Pôle emploi (offres déposées à Pôle emploi et offres partenaires) en Occitanie, la grande majorité sont satisfaites. Environ la moitié de ces offres sont enregistrées par Pôle emploi et 9 sur 10 sont satisfaites. Les offres enregistrées par Pôle emploi conduisent à un recrutement, en moyenne, 35 jours après le dépôt de l'offre et la majorité des employeurs (huit sur dix) affirment être satisfaits du recours à Pôle emploi dans leur processus d'embauche.

Même si la majorité des offres sont satisfaites, certaines sont néanmoins annulées. L'annulation ne provient pas uniquement du fait du manque de candidats mais peut être due à la disparition du besoin ou encore résulter d'un manque de budget.

Dans l'enquête nationale réalisée par Pôle emploi au cours de l'été 2017 sur les offres déposées à Pôle emploi, les résultats montrent que les abandons de recrutement faute de candidats ne représentent qu'une faible part des offres (4,7% des offres). Cela représenterait 13 600 abandons en Occitanie et 150 000 en France.

Plus largement, qu'il y ait eu dépôt d'offre à Pôle emploi ou non, on estime entre 18 200 et 30 000 abandons de recrutement faute de candidats, sur une année, en Occitanie. Au niveau France, l'estimation se situe entre 200 000 et 330 000 abandons de recrutement.

MÉTHODOLOGIE

Un faisceau d'indicateurs pour illustrer la notion de tension

La définition de la tension n'a cessé d'évoluer au cours de ces dernières années et ce, en lien avec la transformation perpétuelle du marché du travail.

Etablir un indicateur fiable définissant au mieux la tension n'est pas chose facile.

Afin de mettre en évidence les facteurs qui influent sur la tension, une analyse des correspondances multiples a été réalisée sur les variables suivantes :

- le taux de reprise d'emploi
- le taux de demandeurs d'emploi cat. ABC inscrits 12 mois en cat. A dans les 15 derniers mois
- l'ancienneté médiane du demandeur d'emploi
- le taux de satisfaction des offres
- le taux d'offres d'emploi annulées faute de candidats
- le taux de difficultés exprimées par les employeurs
- le délai médian de l'offre et le ratio offre/demande.

Cette méthode vise à résumer l'information contenue dans un grand nombre de variables afin de faciliter l'interprétation des corrélations existantes entre ces différentes variables.

L'analyse des représentations graphiques a mis en évidence différentes associations comme celles listées ci-dessous :

- Un fort taux d'offres d'emploi annulées faute de candidats avec une faible satisfaction des offres.
- De fortes difficultés avec un fort ratio offre/demande et un délai médian de l'offre élevé.
- Une faible ancienneté médiane du demandeur d'emploi avec un taux de reprise d'emploi élevé et un faible taux de demandeurs d'emploi inscrits 12 mois en cat. A au cours des 15 derniers mois.

Chacun des indicateurs utilisés dans l'analyse présente néanmoins un biais :

Indicateurs	Biais
ICT1 : Taux de retour à l'emploi	Retour à l'emploi pas forcément sur le métier recherché
ICT3 : Taux de demandeurs d'emploi inscrits 12 mois dans les 15 derniers mois	Le métier recherché perd de l'importance avec la durée d'inscription et devient moins pertinent
Ancienneté médiane du DE	Le métier recherché perd de l'importance avec la durée d'inscription et devient moins pertinent
Taux de satisfaction des offres	. Dépend de la conjoncture . Les entreprises peuvent retirer une offre pour des raisons autres que la difficulté à recruter
Taux d'offres d'emploi annulées faute de candidats	Porte uniquement sur les offres d'emploi déposées à Pôle emploi
Taux de difficulté (BMO)	Pas décliné au niveau métier (déclinaison uniquement à la FAP)
Délai médian de l'offre	. Porte uniquement sur les offres d'emploi déposées à Pôle emploi . Le délai médian des offres cadres est naturellement plus important
Ratio offre/demande	Porte uniquement sur les offres d'emploi déposées à Pôle emploi

Ces biais justifient la création d'un indicateur composite, basé sur quatre indicateurs, ces derniers contribuant tous de manière équivalente :

- **Le taux d'offre d'emploi annulées faute de candidats** : rapport entre les offres annulées faute de candidats et les offres sorties
- **Le taux de difficulté de recrutement** : rapport entre le nombre de projets difficiles déclarés par les employeurs et le nombre de projets de recrutement déclarés
- **Le ratio OFFRE / DEMANDE** : $3/4 * OEE(\text{hors contrats aidés})/DEE + 1/4 * OEE(\text{hors contrats aidés})/DEFM$
- **Le taux de reprise d'emploi (ICT1)** : Le nombre de reprises d'emploi est mesuré pour les demandeurs d'emploi en catégories A ou B ayant une DPAE d'un mois ou plus, sortants des listes en déclarant une reprise d'emploi, ou basculant sous certaines conditions en catégories C ou E. Pour apprécier réellement la propension à retrouver un emploi, il est utile de considérer le nombre de reprises d'emploi ramené au nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A ou B. Par la suite, ce rapport sera appelé taux mensuel moyen de reprises d'emploi

Étant donné que ces quatre indicateurs ne mesurent pas la même chose et, par conséquent, ne sont pas exprimés dans la même unité, ils ont été découpés en 100 parts égales (de sorte que chaque partie représente 1/100 de l'échantillon de population) définissant ainsi un score.

Chacun des quatre indicateurs prend ainsi une valeur comprise entre 0 et 100 et l'indicateur de tension se définit de la façon suivante :

SCORE tension = 0,25 * score TAUX D'OFFRES ANNULÉES FAUTE DE CANDIDATS + 0,25 * score TAUX DE DIFFICULTÉ + 0,25 * score RATIO OFFRE DEMANDE + 0,25 * score TAUX DE REPRISE D'EMPLOI

Un « score de tension » est ainsi calculé pour chaque métier de chaque bassin. La conception même de l'indicateur de tension fait qu'il n'est pas forcément calculable pour tous les métiers d'un bassin.

Pour obtenir le score d'un métier dans le département, les scores des métiers des bassins qui composent le département sont pondérés par le nombre d'offres de ces métiers dans les bassins.

La tension ainsi définie permet de tenir compte à la fois de l'aspect *demandeur d'emploi* et *entreprise*.

L'indicateur de cette publication permet d'aborder ces deux notions et vient en complément de travaux déjà réalisés sur le sujet. Actuellement, de nouveaux travaux sur la question de la définition des tensions sont en cours entre Pôle emploi et la DARES.

Définition des BASSINS D'EMPLOI

Un bassin d'emploi est un zonage opérationnel de Pôle emploi qui définit le territoire géographique de recherche d'un demandeur d'emploi. Il correspond à un regroupement d'agences Pôle emploi.

Retrouvez la composition des 44 bassins d'emploi de la région sur l'observatoire

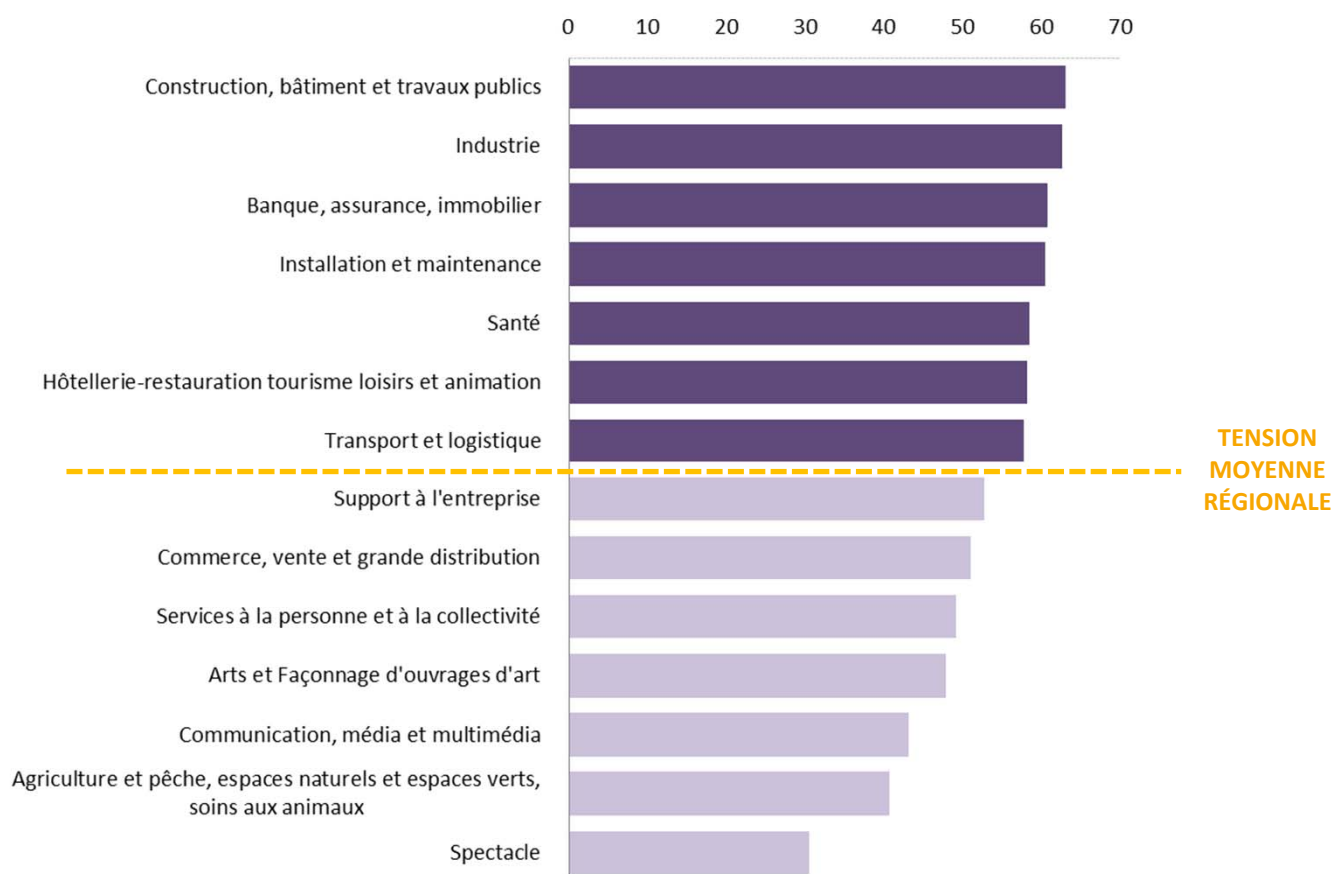
<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr>
rubrique sources et partenariats

Des tensions plus présentes sur certains métiers et familles de métiers

Alors que la tension en Occitanie s'établit à 55 sur une échelle de 0 à 100, sept familles de métiers se situent au dessus de la tension moyenne régionale. La construction, bâtiment et travaux publics apparaît comme la famille de métiers la plus en tension (+8 pts par rapport à la moyenne). Dans cette famille, les métiers de « montage de structures métalliques » ou encore « pose et restauration de couvertures » ressortent parmi les métiers les plus en tension. En seconde position, les métiers de l'industrie apparaissent en tension avec notamment le métier de « conduite d'équipement et d'usinage ».

Dans ces métiers, l'enquête Besoins en Main d'Œuvre 2019 rapporte que plus d'un projet de recrutement sur deux est considéré comme difficile par les employeurs. L'hôtellerie-restauration apparaît également parmi les familles les plus en tension. Les métiers de ce domaine les plus en tension sont « personnel de cuisine » et « service en restauration ».

TENSION PAR FAMILLE DE MÉTIERS



Si la vision par famille de métiers apporte un éclairage sur les tensions par famille, il est nécessaire de pouvoir rendre compte de la tension par métiers.









La liste ci-dessous présente le TOP 20 des métiers les plus en tension dans la région.

TOP 20 DES MÉTIERS EN TENSION EN OCCITANIE

Liste de métiers les plus en tension sur la région avec un cumul d'offres enregistrées en cumul annuel supérieur à 1 000.

Libellé métier	Offres enregistrées *	% offres durables
Conduite d'équipement d'usinage	1 566	46%
Conduite de transport de marchandises sur longue distance	7 472	37%
Construction en béton	1 552	11%
Ingénierie et études du BTP	1 053	79%
Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	1 036	48%
Réparation de carrosserie	1 036	59%
Conduite de travaux du BTP	1 351	76%
Pose de fermetures menuisées	1 976	29%
Relation commerciale auprès de particuliers	1 745	91%
Boucherie	1 117	64%
Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	2 371	60%
Personnel de cuisine	8 507	48%
Soins infirmiers généralistes	2 955	45%
Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	1 423	23%
Installation d'équipements sanitaires et thermiques	2 342	35%
Electricité bâtiment	3 143	26%
Comptabilité	5 120	59%
Mécanique automobile	4 118	57%
Soins d'hygiène, de confort du patient	3 921	43%
Conduite de transport en commun sur route	1 439	52%

* Cumul 03-2017 – 02-2018 hors contrats aidés

 Industrie	 Installation et maintenance	 Santé
 Transport et logistique	 Commerce, vente et grande distribution	 Support à l'entreprise
 Construction, bâtiment et travaux publics	 Hôtellerie-restauration tourisme loisirs, animation	

Parmi les métiers les plus en tension dans la région, les métiers de l'industrie, du transport et logistique et de la construction apparaissent dans le TOP 5. L'ensemble des 20 métiers listés présente une tension de près de 8 points plus élevée qu'en moyenne sur la région pour des contrats durables ou d'une durée inférieure à 6 mois.

Dans le détail, le métier de « boucherie » se retrouve particulièrement en tension sur les bassins de Souillac, Cahors, Condom et Rodez. Les bassins de Rodez, Auch et Toulouse présentent quant à eux des tensions particulièrement importantes sur les métiers du bâtiment. Les métiers de l'industrie recensent des tensions essentiellement dans le bassin de Figeac, ce qui traduit bien une réalité économique du territoire. Enfin, les bassins de Auch et Toulouse présentent des tensions marquées sur les métiers de la famille professionnelle Installation et maintenance.

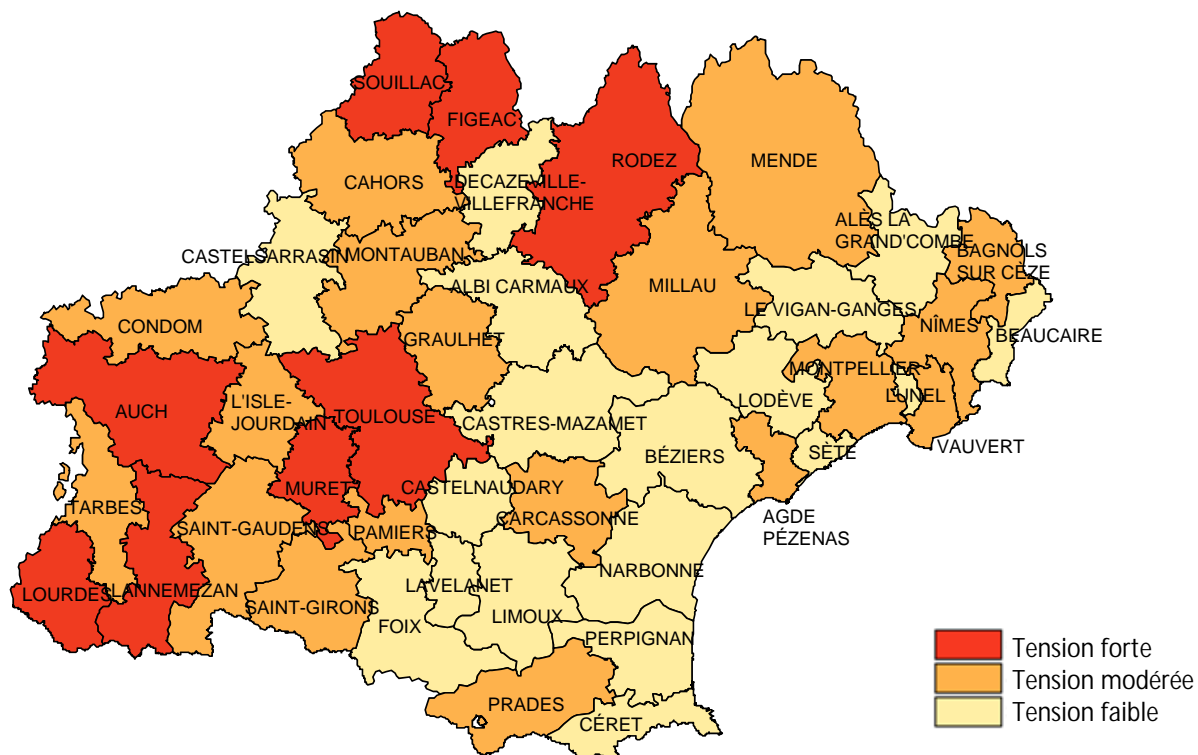
Des métiers en tension hétérogènes d'un territoire à l'autre

L'analyse des tensions révèle qu'un même métier peut être fortement en tension dans un bassin et, à contrario, ne pas du tout l'être dans un autre. Par exemple, le métier de « relation commerciale » n'apparaît pas spécifiquement en tension dans le bassin de Montpellier mais par contre présente de fortes tensions dans le bassin d'Alès la Grand'Combe ; on retrouve une situation identique pour le métier « d'assistance auprès d'enfants » qui n'apparaît pas du tout en tension dans le bassin de Limoux mais au contraire se révèle parfaitement en tension dans le bassin de l'Isle Jourdain.

Des tensions plus marquées dans certains bassins d'emploi et ce, en lien avec une main d'œuvre moins disponible

Les bassins où la tension est la plus forte se concentrent majoritairement dans l'ouest de la région Occitanie. Sur ces territoires où l'offre est plus importante que la demande, le taux de chômage y est notamment parmi les plus faibles de la région.

CARTOGRAPHIE DES TENSIONS PAR BASSIN D'EMPLOI



Des tensions plus modérées, voire faibles sur le littoral de la région Occitanie

Si la grande majorité des bassins de l'ouest Occitan concentrent les tensions les plus élevées, le littoral revêt des tensions plus modérées. C'est notamment le cas dans les départements des Pyrénées-Orientales, de l'Hérault, du Gard et de l'Aude que l'on retrouve les taux de chômage les plus élevés de France.

Parmi les bassins du littoral, les métiers les plus en tension sont :

- Personnel de cuisine
- Management personnel de cuisine
- Management service en restauration
- Personnel d'étage
- Soins infirmiers généralistes
- Conduite transport de marchandises sur longue distance
- Installation d'équipements sanitaires et thermiques
- Electricité bâtiment

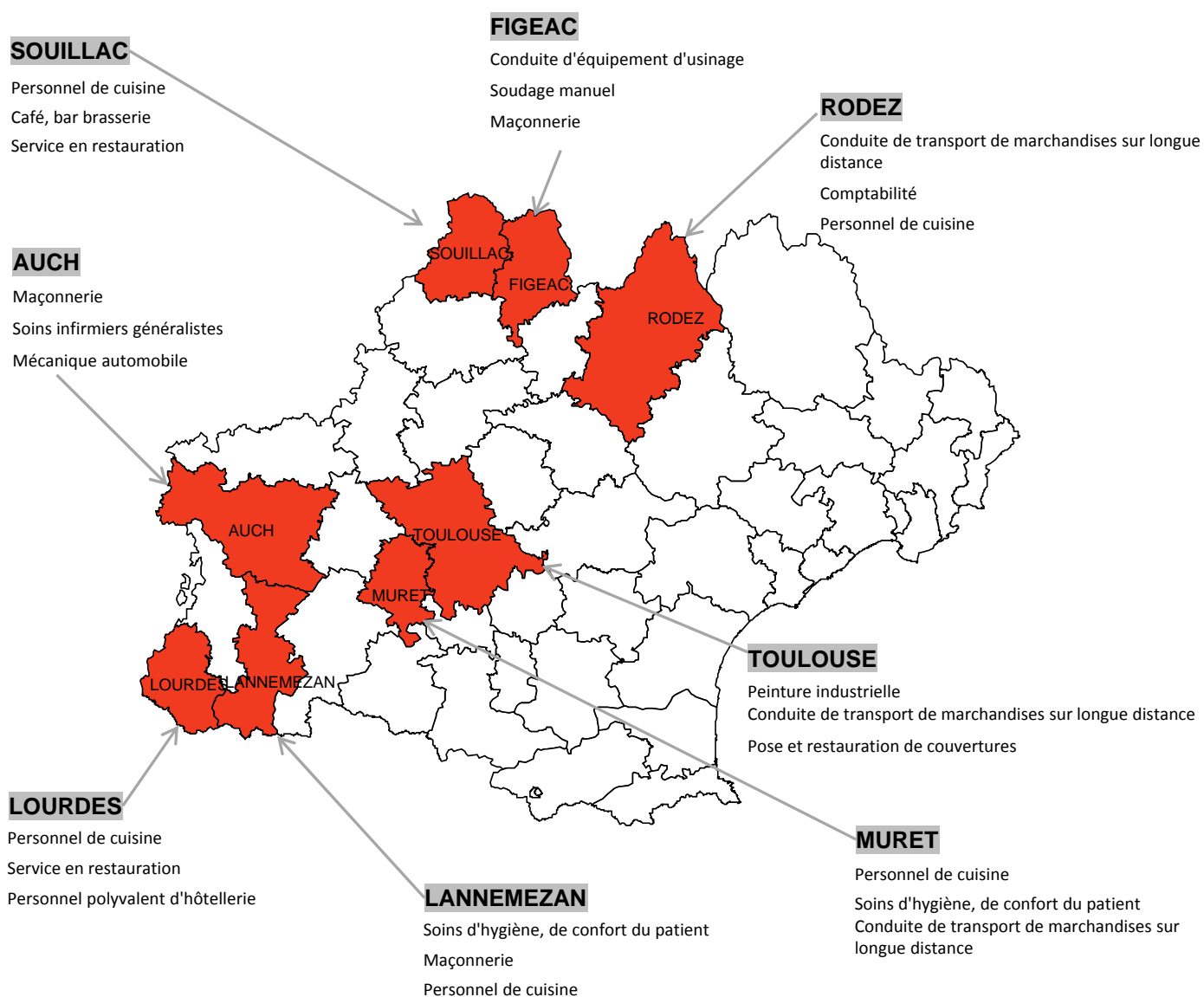
Des bassins où les tensions sont fortement présentes mais avec des spécificités différentes

Les tensions portent sur des métiers différents selon les spécificités des territoires de la région.

Le bassin de Toulouse concentre essentiellement des tensions sur des métiers de l'industrie (« peinture industrielle »), du transport et logistique (« conduite de transport de marchandises sur longue distance ») ou encore de la construction (« pose et restauration de couvertures »). L'orthophonie et la médecine de prévention apparaissent également fortement en tension sur le bassin toulousain mais avec des volumes d'offres d'emploi bien moindre.

Le bassin de Lourdes et de Souillac concentrent leurs tensions sur des métiers de l'hôtellerie-restauration, et ce en lien avec les spécificités de ces territoires. L'activité saisonnière y est d'ailleurs plus importante qu'en moyenne sur la région. Sur le bassin de Figeac, on retrouve essentiellement des métiers de l'industrie et du bâtiment. La tension dans les métiers de la santé est importante dans les bassins d'Auch, de Lannemezan et de Muret.

CARTOGRAPHIE DES BASSINS OÙ LA TENSION EST LA PLUS FORTE



CONCLUSION

Dans un contexte d'amélioration de la conjoncture économique et de hausse des difficultés de recrutement, l'analyse des tensions doit permettre de revenir sur les causes systématiques de ces dernières. La recherche de profils spécifiques, la mobilité géographique, la pénibilité, les horaires décalés, le temps partiel ou encore la faible rémunération sont autant de raisons qui viennent contribuer à rendre l'embauche difficile.

L'étude met en évidence les familles de métiers et métiers concernés par la question des tensions. De la même manière, elle montre les territoires les plus impactés et illustre la nécessité d'apprécier la tension de chaque métier au niveau des bassins d'emploi car chaque métier se trouve confronté à des difficultés qui lui sont propres.

Pour limiter les abandons de recrutement et pour améliorer l'accompagnement des entreprises dans leurs projets de recrutement, Pôle emploi a mis en place une offre de services dédiée à l'accompagnement des entreprises .

Dans un objectif de faciliter l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi, Pôle emploi Occitanie s'est lancé dans l'opération #versunmétier avec la mise en œuvre de plus de 2 200 actions sur tout le territoire régional entre septembre 2018 et mars 2019. Ces actions ont notamment pour but d'informer et d'accompagner les demandeurs d'emploi vers les métiers en tension et répondre aux difficultés de recrutement des entreprises.

Enfin, un investissement important a également été réalisé pour développer l'approche par compétences qui permet ainsi d'identifier les savoirs, savoir-faire et qualités professionnelles des demandeurs d'emploi. Cette orientation tend peu à peu à se substituer à l'approche métier et faciliter l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi.

Directeur de la production

Serge LEMAITRE

Conception et réalisation

Statistiques, Études et Évaluation

Retrouvez l'ensemble des publications de Pôle emploi Occitanie
sur l'observatoire régional de l'emploi :

www.observatoire-emploi-occitanie.fr

