

CAHIER DE RECHERCHE

ETUDE DE L'ADEQUATION DES BESOINS EN
MAIN D'ŒUVRE AVEC LES QUALIFICATIONS
DE LA POPULATION ACTIVE

■ Adeline Dembo

■ DÉCEMBRE 2016





ETUDE DE L'ADEQUATION DES BESOINS EN
MAIN D'ŒUVRE AVEC LES QUALIFICATIONS DE
LA POPULATION ACTIVE

Adeline DEMBO

CAHIER DE RECHERCHE N°332

DECEMBRE 2016

Pôle Consommation et Entreprise

dirigé par Pascale HEBEL

Cette recherche a bénéficié d'un financement au titre de la subvention recherche attribuée au CREDOC.

SOMMAIRE

RESUME	3
INTRODUCTION	4
1 METHODE	6
1.1 Présentation de l'enquête Besoins en main d'œuvre	6
1.1.1 Les objectifs de l'enquête BMO	6
1.1.2 Le champ de l'enquête BMO	6
1.1.3 Echantillonnage et redressement	7
1.1.4 L'exploitation des résultats	8
1.2 Le recensement de la population de l'Insee	8
1.3 Détermination du champ d'étude et de la nomenclature d'analyse	8
1.3.1 Champ d'étude et niveau géographique retenus	8
1.3.2 La nomenclature des qualifications professionnelles	10
2 RESULTATS	11
2.1 Comparaison de la structure de la population active par qualification avec celle des besoins en main d'œuvre des employeurs	11
2.2 Synthèse des comparaisons régionales	13
2.3 Analyse des principaux métiers recherchés par qualifications professionnelles	14
2.3.1 Les métiers les plus recherchés par les employeurs en 2016 selon la qualification	14
2.3.2 Les métiers les plus difficiles à recruter par qualification	19
DISCUSSION	24
TABLE DES ILLUSTRATIONS	26
BIBLIOGRAPHIE	28
ANNEXE 1 : GRAPHIQUES COMPARATIFS PAR REGIONS	29
ANNEXE 2 : TABLEAUX DE RESULTATS	38

RESUME

Face aux tensions du marché du travail et au taux de chômage élevé, de nombreux dispositifs d'aides à l'emploi tentent de rapprocher l'offre et la demande d'emplois. A partir de l'enquête BMO de 2016 de pôle emploi et du recensement de l'INSEE, l'objectif de ce travail de recherche a été de mettre en évidence l'existence ou non d'une adéquation entre les besoins en main d'œuvre des employeurs et les qualifications réellement observées au sein de la population active, sur un territoire donné, en distinguant la population active occupant un emploi, de la population active en recherche d'emploi.

Il apparait que les qualifications professionnelles pour les projets de recrutement des employeurs sur l'année 2016 (source enquête Besoins en main d'œuvre, Pôle emploi – CREDOC) se rapprochent, en structure, de la population des personnes actives en recherche d'emploi (source Insee, recensement de la population 2013) excepté pour les ouvriers agricoles trop peu nombreux et les ouvriers qualifiés structurellement en surnombre. En revanche, les populations de chercheurs d'emploi et de main-d'œuvre recherchée présentent des écarts importants avec la population active occupée. Certaines régions se distinguent toutefois de la moyenne nationale, comme l'Ile-de-France où la part d'ingénieurs et cadres recherchés par les employeurs est bien supérieure à la part de chômeurs de cette qualification professionnelle. Le rapport présente également les principaux métiers recherchés dans chaque qualification, ainsi que les profils représentant les plus importantes difficultés de recrutement selon les employeurs par qualification.

INTRODUCTION

Le rapport de Chardon et al (2007), pointait les difficultés de recrutement en France liées à la sélectivité des comportements d'embauche (exigence sur le sexe, l'âge et diplôme plus forte en France que dans le reste de l'Europe) et à la révolution digitale et aux transformations techniques et organisationnelles des entreprises qui conduisent les entreprises à souhaiter des salariés immédiatement opérationnels. De nombreux débats ont eu lieu sur la nécessité de développer des initiatives de gestion de ressources humaines territorialisées avec des échanges de salariés ou des plans concertés de compétences sur une même région (Défelix, 2013). En effet, l'augmentation de la mobilité professionnelle interne ou externe est un facteur clé pour répondre aux fortes transformations en cours, même si les plus qualifiés restent les plus mobiles. Pour Lagarde et al (1994), les flux d'emplois ont tendance à s'intensifier lorsque la conjoncture ralentit. Au sein de chaque secteur, c'est d'abord sur le rythme des pertes d'emplois que se réalise l'ajustement de l'emploi. En période de croissance économique, ce sont des réajustements internes aux unités de production qui s'établissent. Les réajustements entre secteurs sont secondaires et faibles. Après la crise économique de 2008, qu'en est-il des adéquations des besoins de main d'œuvre avec les qualifications de la population de la population active ?

A la suite des travaux du CREDOC sur les déterminants de l'emploi (Coffy et al, 2007) et les mutations de l'emploi en France (Michard, 2011), l'objectif de ce travail de recherche mené par le CREDOC est de mettre en évidence l'existence ou non d'une adéquation entre les besoins en main d'œuvre des employeurs et les qualifications réellement observées au sein de la population active, sur un territoire donné, en distinguant la population active occupant un emploi, de la population active en recherche d'emploi.

- **MALGRE LA PROGRESSION DE L'EMPLOI SALARIE, LA FRANCE RESTE MARQUEE PAR UN NIVEAU DE CHOMAGE ELEVE**

La France compte environ 28 millions d'actifs entre 15 et 64 ans, ce qui représente 71% de la population de ces tranches d'âges ayant un emploi ou en recherchant un. Parmi les actifs, 25 millions occupent un emploi et près de 9 sur 10 sont salariés (source Insee).

D'après l'Insee, au troisième trimestre 2016, l'emploi continuait d'augmenter dans les secteurs marchands non agricoles (+0,3%). Cette hausse a été portée par l'intérim (+5,1%, soit +29 600, après 0,0% au deuxième trimestre). Sur un an, l'emploi des secteurs principalement marchands s'est accru de 0,9% (soit +145 100). Au niveau sectoriel, l'emploi a poursuivi son recul dans l'industrie (-0,3%, soit -9 100) et il s'est quasiment stabilisé dans la construction (0,0%, soit +300, après -0,2% le trimestre précédent). Sur un an, l'industrie perd davantage d'emplois (-33 100) que la construction (-7 100). Dans le secteur tertiaire, l'emploi a progressé légèrement (+0,5%, soit +60 900, après +0,4% au deuxième trimestre). Hors intérim, les créations nettes d'emploi y étaient toutefois un peu moins nombreuses qu'au trimestre précédent (+31 300, soit +0,3%, après +0,4% au deuxième trimestre).

Parmi les actifs, on compte également 2,9 millions de chômeurs au sens du Bureau international du travail, soit un taux de chômage qui s'élève à 10,0% de la population active (source Insee, 3^{ème} trimestre 2016). Ce taux de chômage atteint ces dernières années un niveau particulièrement élevé par rapport à la période d'avant crise. Parallèlement, le marché du travail poursuit sa mutation – dans son volume, sa composition ou ses formes – sous l'effet notamment du numérique, de la demande de flexibilité de l'emploi et de l'évolution des qualifications.

- **DES DIFFICULTES STRUCTURELLES POUR RAPPROCHER L'OFFRE ET LA DEMANDE D'EMPLOIS**

De nombreux dispositifs ont été mis en place par les gouvernements au fil des ans pour tenter de rapprocher l'offre et la demande d'emplois et réduire ainsi le niveau du chômage. Ces mesures se heurtent toutefois à de nombreuses difficultés. L'une d'elles concerne l'adéquation des postes à pourvoir avec les qualifications de la population sur un territoire donné. La dimension géographique est effectivement importante puisqu'il faut prendre en compte la faible mobilité des personnes à la recherche d'un emploi.

L'une des missions de Pôle emploi est ainsi de pouvoir proposer des formations adaptées aux besoins en main d'œuvre des employeurs, à un niveau local. Pour cela, il est nécessaire de connaître les métiers en tension pour lesquels les embauches sont jugées comme particulièrement problématiques par les employeurs, quel que soit le type de difficulté évoqué (qualification spécifique du poste, conditions de travail particulières, motivation des candidats, etc.).

- **ETUDIER LA COHERENCE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE VS REALITE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES EXISTANTES SUR UN TERRITOIRE DONNE**

Les leviers à mobiliser pour réduire le nombre de chômeurs et répondre aux besoins de l'économie font débat, plus encore aujourd'hui dans un contexte de campagne électorale. En revanche, il est acquis que les postes proposés doivent correspondre aux qualifications réellement détenues par les personnes en recherche d'emploi (parfois à l'issue d'une formation professionnelle). Le Ru (2011) observe en France un décalage entre le niveau de diplôme et la catégorie de métier exercé (le plus souvent dans le sens de « sur-diplômés »), lié à la forte progression des diplômés depuis le début des années 90. Il nous semble intéressant de voir s'il existe ou non une correspondance entre les qualifications recherchées par les employeurs et celles réellement observées au sein de la population active. C'est dans ce cadre qu'est conduit notre travail qui a pour vocation d'apporter un éclairage inédit sur l'étude des besoins en main d'œuvre des employeurs.

Le premier chapitre est consacré à la présentation de la méthodologie adoptée pour répondre à notre problématique ainsi qu'à la justification de l'approche choisie. Le second chapitre recense les principaux résultats issus de l'étude des qualifications professionnelles et s'ouvre sur une discussion autour de cette thématique.

1 METHODE

Afin de réaliser ce travail de mise en relation entre qualifications réellement observées dans la population active et qualifications attendues par les employeurs, nous nous baserons sur deux sources de données principales : d'une part l'enquête Besoins en main d'œuvre (BMO) de Pôle emploi, réalisée avec le concours du CREDOC et d'autre part le recensement de la population de l'Insee.

1.1 Présentation de l'enquête Besoins en main d'œuvre

1.1.1 Les objectifs de l'enquête BMO

L'enquête BMO est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble de ses directions régionales et le concours du CREDOC, chaque année depuis 2002. Cette enquête est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions d'embauche des entreprises et financer des formations adaptées aux profils recherchés et aux métiers en tension. L'enquête met en effet en évidence l'importance des difficultés rencontrées par les employeurs potentiels et le recours à l'emploi saisonnier. L'enjeu de l'enquête est d'identifier les besoins en main-d'œuvre de court terme (année n+1), à partir d'une approche directe en termes de métiers (en 200 postes). L'autre intérêt de l'enquête BMO est d'estimer localement les intentions d'embauche des établissements et non des entreprises, grâce à un découpage géographique en bassins d'emploi (412 en 2017). L'utilisation des données de l'enquête BMO dans ce travail de recherche nous permet d'appréhender les intentions d'embauche des employeurs en fonction du profil, de la qualification recherchés et selon un niveau géographique plus ou moins fin.

Les principaux termes de l'enquête BMO :

Les employeurs sont interrogés sur leurs projets de recrutement pour l'année à venir selon une nomenclature métiers détaillée. Ces prévisions d'embauche concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel, l'intérim et l'emploi saisonnier, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Les projets sont considérés comme « difficiles » par les employeurs lorsque le profil des candidats est inadéquat, en cas de pénurie de candidats, en raison de facteurs liés à la pénibilité des conditions de travail ou au déficit d'image de l'entreprise. Les problèmes de mobilité ou les charges salariales trop élevées peuvent également être considérées comme des causes de difficultés rencontrées à l'embauche.

1.1.2 Le champ de l'enquête BMO

Le champ couvert par l'enquête BMO est le même depuis la vague BMO 2010, soit d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part :

- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...) et les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...).

L'enquête porte donc sur l'ensemble des employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (Banque de France...). Cette définition correspondait au total à 2 300 231 établissements pour la France (extraits du répertoire SIRENE) en 2016, dont 1 644 935 ont été interrogés. Lors de la vague 2016 de l'enquête, au total, 436 445 établissements ont répondu au questionnaire. Les résultats sont ensuite redressés pour être représentatifs de l'ensemble des employeurs du territoire.

1.1.3 Echantillonnage et redressement

L'enquête s'appuie sur deux échantillons de taille différente.

La majorité des questionnaires est adressée par voie postale : 1 476 129 établissements appartenaient à cet échantillon en 2016. 353 473 questionnaires postaux ont été retournés et sont exploitables, auxquels s'ajoutent 28 571 questionnaires obtenus via une plateforme internet mise à disposition pour cette enquête, soit un taux de retour de 25,9%.

De plus, une partie des questionnaires a été adressée par voie électronique aux établissements ayant acceptés, lors d'un premier mailing, d'être interrogés par mail : 94 473 établissements appartenaient à cet échantillon. 34 364 questionnaires « web » ont été retournés et sont exploitables, soit un taux de retour de 36,4%. A cet échantillon sont venus s'ajouter 20 037 questionnaires obtenus par interrogation téléphonique (CATI).

Figure 1 : Bilan des phases de terrain de l'enquête Besoins en main d'œuvre 2016

Population	2 300 231
Echantillon total, dont :	1 644 935
<i>Echantillon postal</i>	1 476 129
<i>Echantillon Web</i>	94 473
<i>Nombre de contacts téléphoniques</i>	74 333
Retours totaux, dont :	436 445
<i>Retours postaux</i>	353 473
<i>Retours web (envoi mail)</i>	34 364
<i>Retours web (envoi papier)</i>	28 571
<i>Questionnaires obtenus par téléphone</i>	20 037
Taux de retour total, dont :	26,5%
<i>Taux de retour postal</i>	25,9%
<i>Taux de retour Web</i>	36,4%
<i>Taux de retour téléphonique</i>	27,0%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

La méthode de redressement utilisée pour le traitement des résultats de l'enquête BMO est celle de la procédure de calage sur marges respectant séparément les distributions marginales des quatre variables de stratification :

- la taille des établissements (8 tranches),
- le secteur d'activité (24 au niveau sous-section de la Nomenclature d'activités françaises),
- le bassin d'emploi (412 en 2016 dans l'ensemble des 18 régions de métropole et DOM),
- l'appartenance ou non au secteur public.

1.1.4 L'exploitation des résultats

L'enquête permet de présenter les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir à un niveau géographique fin (le bassin d'emploi), capable de rendre compte de la réalité du marché de l'emploi local. Les données sont également croisées au niveau métiers X bassins.

Ces résultats 2016 de l'enquête BMO sont confrontés aux résultats du recensement de la population 2013 réalisé par l'Insee.

1.2 Le recensement de la population de l'Insee

Le recensement de la population réalisé par l'Insee permet de connaître la diversité et l'évolution de la population de la France. L'Insee fournit ainsi des statistiques sur les habitants et les logements, leur nombre et leurs caractéristiques, notamment les professions et catégories socio-professionnelles de la population active.

Le recensement repose depuis 2004 sur une collecte d'information annuelle, concernant successivement tous les territoires communaux au cours d'une période de cinq ans. Les communes de moins de 10 000 habitants réalisent une enquête de recensement portant sur toute la population, à raison d'une commune sur cinq interrogée chaque année. Les communes de 10 000 habitants ou plus, réalisent tous les ans une enquête par sondage auprès d'un échantillon d'adresses représentant 8% de leurs logements. En cumulant cinq enquêtes, l'ensemble des habitants des communes de moins de 10 000 habitants et 40% environ de la population des communes de 10 000 habitants ou plus sont pris en compte.

Les informations ainsi collectées sont ramenées à une même date pour toutes les communes afin d'assurer l'égalité de traitement entre elles. Cette date de référence est fixée au 1er janvier de l'année médiane des cinq années d'enquête pour obtenir une meilleure robustesse des données. Ainsi l'année 2013, année médiane pour les enquêtes de 2011 à 2015, est la dernière année complète disponible pour l'étude des qualifications au sein de la population active à partir du recensement de la population.

Dans notre analyse, l'intérêt de l'utilisation du recensement porte sur sa quasi-exhaustivité et la solidité des informations portant sur la population active française, notamment du point de vue des qualifications professionnelles.

1.3 Détermination du champ d'étude et de la nomenclature d'analyse

1.3.1 Champ d'étude et niveau géographique retenus

L'enquête BMO ne comptabilise pas les projets d'embauche des titulaires de la fonction publique dont le recrutement est effectué le plus couramment par concours et ne passe pas par appel d'offres via Pôle emploi. Nous avons donc exclu de l'analyse à partir du recensement de la population les professions clairement identifiées comme relevant de la fonction publique, afin de travailler sur un champ comparable entre les deux sources de données. Nous avons également restreint le champ à la population active salariée, donc hors professions indépendantes.

La population active totale sur laquelle nous travaillons s'élève donc à 24 434 922, dont 85% d'actifs occupés et 15% d'actifs en recherche d'emploi.

- ➔ *La variable TACT (type d'activité) permet de distinguer dans le recensement la population active occupée de la population au chômage.*
- ➔ *à partir de la variable PROF (profession détaillée en 86 postes), on exclut les codes PCS relevant du champ du secteur public.*
- ➔ *Champ des actifs occupés : à partir de la variable STAT, on restreint le champ aux individus exerçant une activité salariée.*
- ➔ *Champ des personnes au chômage : on restreint aux personnes qui ont exercé une activité professionnelle auparavant et sont donc rattachées à une catégorie socio-professionnelle.*

Figure 2 : Liste des codes métiers relevant du secteur public et exclus du champ de l'analyse

Codes	Profession
331A	Personnels direction fonction publique
332A	Ingénieurs de l'Etat
332B	Ingénieurs collectivité locale, hôpital
333A	Magistrats
333B	Personnels de catégorie A Impôts
333C	Cadres de la Poste
333D	Cadres France Télécom (statut public)
333E	Cadres A Etat hors Enseignement, Impôts
333F	Cadres A des collectivités locales
334A	Officiers Armée et Gendarmerie
335A	Personnes Mandat en politique, syndicat
351A	Bibliothécaires (fonction publique)
441A	Clergé séculier
441B	Clergé régulier
451A	Professions intermédiaires de la Poste
451B	Intermédiaires administ. France Télécom
451C	Contrôleur des Impôts
451D	Ingénieurs contrôle navigation aérienne
451E	cadres B Etat hors Enseignement, Impôts
451F	Cadres B des collectivités locales
452A	Inspecteurs et officiers de police
452B	Adjudants de l'Armée, de la Gendarmerie
472D	technicien TP Etat collectivités locales
521A	Employés de la Poste
521B	Employés France Télécom (statut public)
522A	Agents de constatation des Impôts
523A	Adjoints administratifs FP
524A	Agents fonction publique yc enseignement
525C	Agents admin FP saufs écoles, hôpitaux
531A	Agents de police de l'Etat
531B	Agents des polices municipales
532A	Gendarmes (grade inférieur à adjudant)
532B	Sergents, sous-officiers (sauf pompiers)
532C	Hommes du rang, sauf pompiers volontaires
621F	Ouvriers qualifiés TP Etat
671A	Ouvriers non qualifiés TP Etat
479A	Technicien laborat. recherche publique
342E	Chercheurs de la fonction publique

Source : Insee, recensement de la population 2013

Concernant l'échelle d'analyse, nous avons opté pour une étude au niveau régional pour permettre de synthétiser et d'interpréter les résultats obtenus.

Le champ ainsi défini, nous nous intéressons à la définition de la nomenclature des qualifications professionnelles.

1.3.2 La nomenclature des qualifications professionnelles

La liste des 200 métiers utilisés dans l'enquête BMO est issue de la nomenclature Familles professionnelles (FAP) version 2009, une des principales nomenclatures métiers. Sa construction résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) utilisée par l'Insee dans les différentes sources sur l'emploi pour codifier les professions et le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) utilisé par Pôle emploi pour coder les emplois recherchés par les demandeurs ainsi que les offres déposées par les entreprises, dans une logique opérationnelle de placement. Les FAP regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de gestes professionnels proches.

Le code attribué à chaque FAP répond à une construction standardisée. Le 4^{ème} caractère indique la qualification de la profession dans les familles professionnelles. On distingue sept modalités qui sont les suivantes :

- 0 : Indéterminé ou non renseigné
- 2 : Manœuvre et ouvrier non qualifié
- 4 : Ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié
- 6 : Employé non qualifié et employé qualifié
- 7 ou 8 : Technicien, agent de maîtrise et assimilé
- 9 : Ingénieur et cadre

Dans le recensement de la population, la qualification a été reconstruite à partir de la catégorie socio-professionnelle (variable CS2 : catégorie socio-professionnelle).

Nous aboutissons ainsi à la table de correspondance suivante.

Figure 3 : Nomenclature d'analyse des qualifications professionnelles

Code	Nouvelle nomenclature d'analyse	Source Recensement variable CS2	source BMO FAP (4ème caractère)
01	Ingénieurs et cadres	31 + 32 + 36	9
02	Techniciens et professions intermédiaires	41 + 46 + 47	8
03	Agents de maîtrise	48	7
04	Employés	51 + 54 + 55 + 56	6 (qualifiés et non qualifiés)
05	Ouvriers non qualifiés hors agriculture	66	2 (hors agriculture)
06	Ouvriers qualifiés hors agriculture	61	4 (hors agriculture)
07	Ouvriers agricoles	69	

Source : CREDOC

Les catégories des ouvriers qualifiés et non qualifiés ne comportent aucun métier de l'agriculture que nous avons inclus dans la catégorie 07 et qui correspondent aux codes FAP :

- A0Z43 : Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers,

- A3Z40 : Pêcheurs, aquaculteurs salariés,
- A3Z41 : Marins salariés, matelots de la navigation fluviale,
- A3Z90 : Cadres et maîtres d'équipage de la marine,
- A1Z41 : Jardiniers salariés, paysagistes,
- A0Z40 : Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles,
- A0Z41 : Éleveurs salariés,
- A0Z42 : Bûcherons, élagueurs, sylviculteurs salariés et agents forestiers,
- A1Z40 : Maraîchers, horticulteurs salariés,
- A1Z42 : Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs.

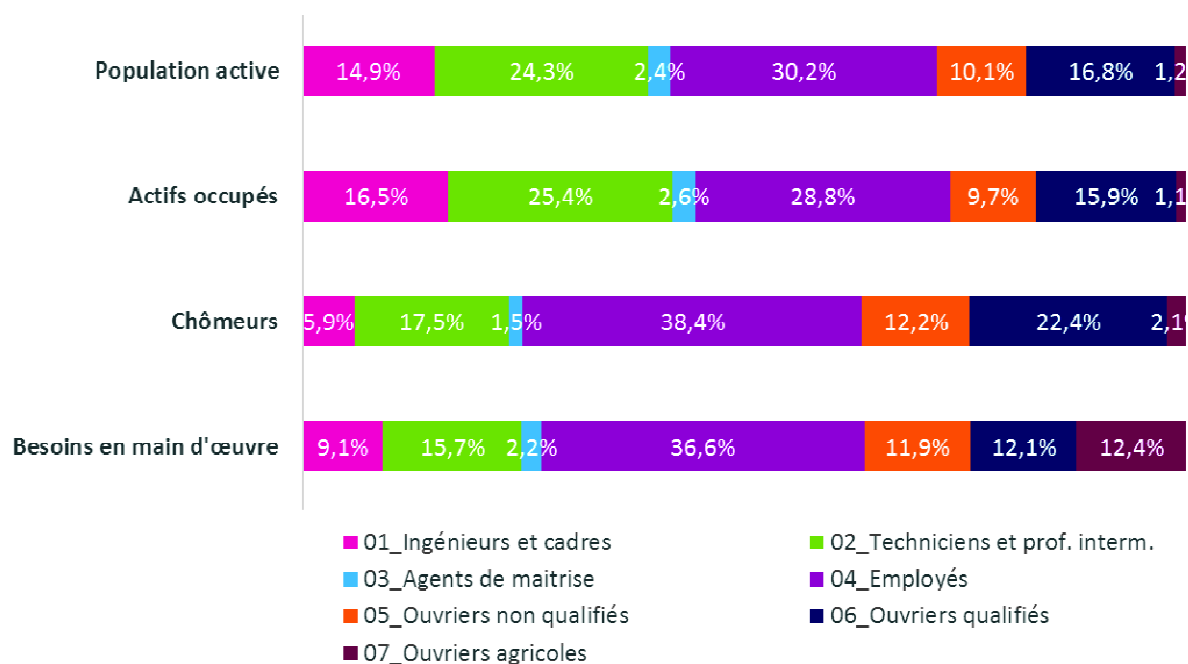
Ces données de cadrage posées, nous pouvons aborder maintenant les résultats de notre analyse à travers le spectre des qualifications professionnelles.

2 RESULTATS

2.1 Comparaison de la structure de la population active par qualification avec celle des besoins en main d'œuvre des employeurs

La qualification la plus représentée au sein de la population active française est celle des employés (30,2%), suivie des ouvriers (26,9%) : 16,8% d'ouvriers qualifiés et 10,1% d'ouvriers non qualifiés (cf. Figure 4). Les techniciens et professions intermédiaires représentent presque un quart de la population active (24,3%). La population active compte également 14,9% d'ingénieurs et cadres et 2,4% d'agents de maîtrise. Les ouvriers agricoles ont été extraits de la catégorie des ouvriers car ils comprennent à la fois des postes qualifiés et non qualifiés et ils ne représentent quant à eux que 1,2% de la population active.

Figure 4 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification professionnelle



Source : Insee, Recensement de la population 2013, Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

Compte tenu de l'importance de la population active occupée au sein de la population active, les deux catégories présentent des structures assez proches. Ainsi, au sein de la population active occupant un emploi, la qualification la plus représentée est aussi celle des employés (28,8%), suivie des techniciens et professions intermédiaires (25,4%). Parmi les catégories suivantes, les proportions sont également assez proches : 16,5% d'ingénieurs et cadres parmi les actifs occupés (légèrement plus représentés que dans la population active totale), 15,9% d'ouvriers qualifiés, 9,7% d'ouvriers non qualifiés, 2,6% d'agents de maîtrise, 1,1% d'ouvriers agricoles.

On remarque que la structure de la population des chômeurs et celle des besoins en main d'œuvre exprimés par les employeurs sont relativement similaires entre elles, et qu'au contraire, elles présentent des différences importantes avec celles de l'ensemble de la population active et de la population des actifs occupés.

Parmi les chômeurs et les intentions de recrutement, la part des employés, des ouvriers non qualifiés et des ouvriers agricoles est supérieure à celle que l'on observe dans les deux autres catégories. Les ouvriers agricoles représentent même 12,4% des projets de recrutement, alors qu'ils sont moins de 3% dans les autres populations considérées. Les employés représentent 38,4% des chômeurs et 36,6% des besoins en main d'œuvre, tandis qu'ils regroupent moins de 30% de la population active occupée. A l'inverse, les techniciens et professions intermédiaires et les ingénieurs et cadres sont nettement moins représentés dans les besoins en main d'œuvre et dans la population en recherche d'emploi que dans l'ensemble de la population active.

Si les besoins en main d'œuvre des employeurs présentent une structure proche de celle de la population en recherche d'emploi, il existe pourtant des divergences selon les régions.

2.2 Synthèse des comparaisons régionales

Dans chaque région française, la structure des besoins en main d'œuvre se rapproche davantage de celle des chômeurs que de celle de l'ensemble de la population active (et donc également de la population active occupée) (cf. Annexe 1). Toutefois, certaines régions présentent des spécificités par rapport à la moyenne nationale.

C'est le cas de l'Ile-de-France où la part d'ingénieurs et cadres recherchée par les employeurs est beaucoup plus élevée (21,4%) que la part de population en recherche d'emplois pour cette qualification (12,2%). Une donnée que l'on met évidemment en lien avec la présence de nombreux sièges sociaux et de nombreuses entreprises de services à Paris et dans sa région. A l'inverse, on observe une faible proportion d'ouvriers dans la population active francilienne (17,6%) par rapport à la population active sur l'ensemble du territoire (28,1% d'ouvriers). Parmi la population des chômeurs en Ile-de-France, un quart sont des ouvriers, alors que les intentions d'embauche des employeurs ne concernent que 19,8% pour cette catégorie dans la région, d'où des tensions importantes sur le marché de l'emploi francilien.

Dans les régions à dominante agricole (régions de grandes cultures viticoles notamment), la part d'intentions d'embauche d'ouvriers agricoles est nettement supérieure à la part de chômeurs dans cette qualification. Ainsi la Bourgogne – Franche-Comté compte 15,6% de projets d'embauche agricoles et seulement 2,1% de chômeurs dans cette catégorie ; en Grand-Est, les proportions sont de 23,2% d'intentions de recrutement agricoles et 1,7% de chômeurs de qualification ouvriers agricoles et en Nouvelle-Aquitaine 20,5% d'ouvriers agricoles versus 4,6% de chômeurs dans cette qualification professionnelle. Dans ces cas-là, les profils recherchés par les employeurs sont à forte dominante saisonnière et correspondent le plus souvent à des contrats de courte durée, pour les périodes de vendanges ou de récoltes des fruits ou légumes.

L'annexe 2 présente des tableaux synthétiques de comparaison du nombre d'actifs en recherche d'emploi et du nombre d'intentions d'embauche par région. Ces informations en volume apportent un autre éclairage en montrant que selon la qualification considérée, il peut y avoir des correspondances ou non entre le nombre total de personnes au chômage et le nombre de recrutements envisagés par les employeurs. Bien sûr, cette vision quantitative ne permet pas de prendre en compte d'autres éléments pourtant importants en matière de résorption du chômage comme la distance domicile-travail, les conditions d'exercice du poste, le niveau de rémunération proposé, etc. Mais cette information reste toutefois intéressante.

Il nous paraît également important de regarder à partir des résultats de l'enquête BMO 2016, quels sont les métiers les plus recherchés au sein de chacune des qualifications professionnelles, ce qui fait l'objet de la partie suivante.

2.3 Analyse des principaux métiers recherchés par qualifications professionnelles

2.3.1 Les métiers les plus recherchés par les employeurs en 2016 selon la qualification

Les ingénieurs et cadres représentent 166 474 projets de recrutement émis par les employeurs (soit 9,1% de l'ensemble des besoins en main d'œuvre). Au sein de cette qualification, les ingénieurs, cadres études & R&D informatiques figurent parmi les métiers les plus recherchés. Plusieurs profils commerciaux présentent également un nombre d'intentions d'embauche élevé, ainsi que certains métiers de l'industrie. D'autres profils assez variés apparaissent dans la liste des métiers très recherchés par les employeurs au sein de cette catégorie : artistes, médecins, professeurs du secondaire, cadres de la banque, etc.

Figure 5 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification d'ingénieurs et cadres

Qualification : Ingénieurs et cadres	Ensemble des projets de recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	40 738	7,5%	41,6%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatiq., resp. informatiques	31 584	61,7%	1,7%
Ingénieurs et cadres d'étude, R&D (industrie)	11 370	42,0%	1,6%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	9 495	45,8%	1,7%
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	9 387	33,6%	4,1%
Agents immobiliers, syndics	8 109	53,1%	5,4%
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	7 004	36,5%	3,2%
Médecins	4 517	70,5%	3,8%
Professeurs du secondaire	3 632	49,3%	17,8%
Ingénieurs du BTP, chefs de chantier & conducteurs de travaux	3 570	45,4%	4,0%
Ingénieurs et cadres de la fabrication et de la production	3 292	31,8%	2,6%
Cadres des ressources humaines et du recrutement	3 246	26,5%	5,3%
Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	2 762	33,6%	2,0%
Cadres de la banque	2 342	25,3%	1,7%
Pharmaciens	2 026	50,0%	32,9%
Ensemble de la qualification	166 474	37,5%	14,0%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

La qualification de techniciens et professions intermédiaires totalise 286 924 projets d'embauche, soit 15,7% du total des intentions de recrutement. Parmi celle-ci, plusieurs profils de l'animation, de la formation et des spectacles concentrent les plus fortes intentions d'embauche de la part des recruteurs. Il s'agit des professionnels de l'animation socioculturelle (77 657 projets dont 68,2% de saisonniers), des professionnels des spectacles (23 678 projets dont 41,6% de saisonniers), des sportifs et animateurs sportifs (21 918 projets, dont 64,8% de saisonniers), des éducateurs spécialisés (13 440 projets, dont 18,3% de saisonniers), des surveillants d'établissements scolaires (13 250 projets, dont 6,5% de saisonniers), etc. On trouve également dans cette catégorie des intentions de recrutement élevées pour certains métiers de la vente (26 145 projets d'attachés commerciaux, 6 190 projets de représentants auprès des particuliers) et de l'informatique (techniciens

études et développement informatiques, techniciens production et exploitation des systèmes d'information...).

Figure 6 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification de techniciens et professions intermédiaires

Qualification :	Ensemble des projets recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Techniciens et professions intermédiaires			
Professionnels de l'animation socioculturelle	77 657	28,1%	68,2%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	26 145	42,7%	4,2%
Professionnels des spectacles	23 678	12,3%	41,6%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	21 918	41,8%	64,8%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	19 944	25,1%	18,2%
Educateurs spécialisés (y compris EJE)	13 440	28,2%	18,3%
Surveillants d'établissements scolaires	13 250	18,8%	6,5%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	12 610	35,1%	21,1%
Techniciens études et développ. informatique (y.c. webmasters...)	8 124	39,5%	3,1%
Techniciens production et exploit. systèmes d'information	7 228	41,6%	5,6%
Représentants auprès des particuliers	6 190	63,6%	6,6%
Chefs cuisiniers	5 871	58,9%	49,2%
Autres professionnels paramédicaux (masseurs-kinésithérapeutes...)	5 489	67,2%	10,1%
Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs, créateurs supports...	5 157	30,7%	21,4%
Techniciens de la banque, gestionnaires de patrimoine	4 825	27,7%	7,5%
Ensemble de la qualification	286 924	32,4%	34,8%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

41 041 projets de recrutement seulement relèvent de la qualification des agents de maîtrise (2,2% de l'ensemble des projets). Les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (10 936 projets de recrutement) représentent le principal pôle de recrutement au sein de cette qualification. La moitié des intentions d'embauche pour ce profil sont d'ailleurs considérées comme difficiles par les employeurs. Les autres métiers recherchés relèvent du secteur de la construction (techniciens et chargés d'études du BTP, chefs de chantier, conducteurs de travaux...), de la santé (techniciens médicaux et préparateurs...), de l'industrie (techniciens des industries de process...), et concernent des postes avec un niveau d'expertise élevé.

Figure 7 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification d'agents de maîtrise

Qualification : Agents de maîtrise	Ensemble des projets recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environn.	10 936	50,9%	10,0%
Techniciens et chargés d'études du BTP	4 942	45,6%	4,4%
Techniciens médicaux et préparateurs	4 220	44,3%	20,2%
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	3 459	50,5%	4,6%
Techniciens des industries de process (production, R&D, contrôle qualité)	3 262	43,7%	6,0%
Techniciens en électricité et en électronique	2 682	52,5%	8,8%
Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	2 499	32,3%	36,4%
Techniciens en mécanique et travail des métaux	2 153	60,2%	4,7%
Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	2 062	48,2%	5,7%
Spécialistes de l'appareillage médical	1 806	51,8%	7,8%
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	1 357	56,8%	5,0%
Techniciens experts (inspecteurs de conformité...)	502	46,5%	1,4%
Tech. et agents de maîtrise matériaux souples, bois et industries graphiq.	446	44,5%	3,4%
Géomètres	433	42,7%	4,3%
Dessinateurs en électricité et en électronique	284	72,7%	2,8%
Ensemble de la qualification	41 041	48,5%	10,1%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

Les employés représentent plus du tiers des intentions de recrutement des employeurs (668 367 projets, soit 36,6% du total). Les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) avec 82 003 intentions d'embauches et les serveurs de cafés, restaurants avec 74 347 projets de recrutement totalisent près d'un quart des besoins en main d'œuvre des employeurs parmi les employés. Les métiers des services à la personne arrivent également en tête des profils les plus recherchés par les employeurs (53 400 aides à domicile et aides ménagères, 46 332 aides-soignants). Ensuite, ce sont les métiers du commerce qui regroupent un nombre élevé d'intentions d'embauche (employés de libre-service, vendeurs en habillement, caissiers...).

Figure 8 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification d'employés

Qualification : Employés	Ensemble des projets recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	82 003	23,2%	29,6%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	74 374	38,1%	71,6%
Aides à domicile et aides ménagères	53 400	60,5%	23,0%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puéricult., assistants médicaux)	46 332	32,9%	24,6%
Employés de libre-service	39 070	14,9%	52,3%
Employés de l'hôtellerie	35 151	35,3%	75,9%
Vendeurs en habill., accessoires, articles de luxe, sport, loisirs, culture	33 048	24,6%	55,6%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers ass.	28 245	36,6%	26,3%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	27 494	25,8%	13,3%
Caissiers (y compris pompistes...)	26 896	10,2%	54,5%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	26 153	18,7%	50,9%
Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes...)	25 149	14,8%	28,0%
Employés de maison et personnels de ménage	22 178	45,3%	29,4%
Vendeurs en produits alimentaires	19 683	30,0%	51,1%
Agents de services hospitaliers	17 850	12,2%	30,0%
Ensemble de la qualification	668 367	30,4%	40,1%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

Les aides, apprentis et employés polyvalents de cuisine sont particulièrement recherchés par les employeurs au sein de la qualification des ouvriers non qualifiés, de même que les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires. Le fort turn-over observés sur ces profils y explique des besoins récurrents élevés. Au total, 218 311 projets de recrutement relèvent de la qualification des ouvriers non qualifiés (11,9% de l'ensemble des projets d'embauche).

Figure 9 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification d'ouvriers non qualifiés

Qualification : Ouvriers non qualifiés	Ensemble des projets recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	70 793	29,2%	46,9%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	45 643	16,6%	52,7%
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	20 798	25,9%	65,1%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	15 475	37,3%	22,3%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	12 740	33,7%	24,6%
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors IAA)	10 274	46,9%	24,9%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y.c. réparateurs)	10 120	36,9%	17,4%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	5 687	33,0%	26,1%
Autres ouvriers non qualif. de type industriel	5 047	23,0%	26,6%
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	4 873	47,6%	12,8%
Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	4 760	23,8%	27,4%
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	3 720	19,3%	18,3%
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	2 584	28,1%	18,1%
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	1 326	31,3%	27,3%
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal	1 282	40,5%	18,4%
Ensemble de la qualification	218 311	28,4%	40,6%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

Les ouvriers qualifiés représentent 220 354 projets de recrutement (12,1% de l'ensemble), avec en tête des profils les plus recherchés par les employeurs les cuisiniers (37 575 projets de recrutement), les conducteurs et livreurs sur courte distance (22 414 projets), les conducteurs routiers et grands routiers (14 890 projets) et les ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention (12 851 projets).

Figure 10 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification d'ouvriers qualifiés

Qualification : Ouvriers qualifiés	Ensemble des projets recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Cuisiniers	37 575	50,2%	63,0%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	22 414	25,4%	26,4%
Conducteurs routiers et grands routiers	14 890	44,3%	25,4%
Ouvriers qualif. magasinage et manutention (caristes...)	12 851	25,8%	34,9%
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	9 309	43,5%	14,1%
Conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances...)	8 761	51,2%	21,5%
Conducteurs de transport en commun sur route	7 921	47,1%	24,2%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	6 576	51,1%	14,2%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	6 248	55,2%	9,6%
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	5 981	30,1%	36,1%
Menuisiers et ouvriers qualifiés de l'agencement et de l'isolation	5 892	52,8%	13,0%
Ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors viandes)	5 849	25,7%	49,6%
Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés)	5 741	54,1%	10,0%
Boulangers, pâtisseries	5 124	52,5%	29,5%
Électriciens du bâtiment (ouvriers qualifiés)	5 019	43,3%	14,6%
Ensemble de la qualification	220 354	43,8%	29,4%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

Les ouvriers agricoles regroupent 225 800 projets de recrutement (12,4% de l'ensemble des projets), dont 46% sont des viticulteurs, arboriculteurs salariés ou cueilleurs (104 405 projets), suivis des agriculteurs salariés et ouvriers agricoles (61 675 projets). L'ensemble des métiers recherchés au sein de cette qualification se caractérisent par une proportion très élevée de projets saisonniers. Ils concernent en effet 96% des intentions d'embauche de viticulteurs, 87% pour les projets de recrutement d'agriculteurs salariés, 90% pour les maraichers et horticulteurs salariés, etc.

Figure 11 : Les 10 métiers recherchés par les employeurs dans la qualification d'ouvriers agricoles

Qualification :	Ensemble des projets de recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Ouvriers agricoles			
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	104 405	18,3%	96,4%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	61 675	28,4%	87,0%
Jardiniers salariés, paysagistes	22 319	22,4%	43,0%
Maraîchers, horticulteurs salariés	19 593	31,0%	89,9%
Éleveurs salariés	5 950	40,2%	58,0%
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	5 242	39,9%	75,5%
Bûcherons, élagueurs, sylviculteurs salariés et agents forestiers	2 655	49,2%	43,1%
Pêcheurs, aquaculteurs salariés	2 580	31,4%	83,0%
Marins salariés, matelots de la navigation fluviale	1 294	32,6%	71,8%
Cadres et maîtres d'équipage de la marine	88	36,8%	20,6%
Ensemble de la qualification	225 800	24,3%	85,6%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

2.3.2 Les métiers les plus difficiles à recruter par qualification

Parmi les 1 827 271 intentions de recrutement émises en 2016, 32,4% sont considérées comme difficiles par les employeurs en 2016. La part élevée des difficultés de recrutement ne traduit pas forcément l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre et qu'il y aurait, en France, un manque quantitatif d'individus formés et disponibles sur le marché du travail. L'apparition de problèmes à l'embauche est plutôt l'expression d'un décalage, éventuellement persistant, entre les exigences formulées par les employeurs et la main-d'œuvre disponible. Se pose également le problème des coûts de mobilité qui entravent les déplacements de la demande vers l'offre d'emploi. En outre, la notion de difficultés de recrutement recouvre des réalités distinctes selon les secteurs d'activité, les profils recherchés et les bassins d'emploi considérés

Au sein des ingénieurs et cadres, la part de projets problématiques atteint 37,5% des besoins en main d'œuvre. Les profils jugés comme très problématiques sont les professions de santé : 72,4% de projets considérés comme difficiles parmi les vétérinaires, 70,5% chez les médecins, 63,5% chez les dentistes, la moitié des projets de recrutement de pharmaciens...

Figure 12 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification d'ingénieurs et cadres

Qualification : Ingénieurs et cadres	Effectifs à recruter	% de projets jugés difficiles
Vétérinaires	904	72,4%
Médecins	4 517	70,5%
Ingénieurs et cadres des télécommunications	1 347	66,2%
Dentistes	660	63,5%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiq.	31 584	61,7%
Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique	1 972	61,1%
Cadres des transports	136	55,8%
Agents immobiliers, syndics	8 109	53,1%
Pharmaciens	2 026	50,0%
Professeurs du secondaire	3 632	49,3%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

32,4% de projets sont jugés problématiques dans la catégorie des techniciens et professions intermédiaires, soit un niveau comparable au niveau national. Toutefois pour quatre métiers, plus de la moitié des intentions de recrutement sont considérées comme difficiles. Il s'agit des autres professionnels paramédicaux, des représentants auprès des particuliers, des agents de maîtrise en mécanique et travail des métaux et des chefs cuisiniers.

Figure 13 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification de techniciens et professions intermédiaires

Qualification : Techniciens et professions intermédiaires	Effectifs à recruter	% de projets jugés
Autres professionnels paramédicaux	5 489	67,2%
Représentants auprès des particuliers	6 190	63,6%
Agents de maîtrise et assimilés en mécanique et travail des métaux	530	62,0%
Chefs cuisiniers	5 871	58,9%
Maîtres d'hôtel, sommeliers	2 289	47,6%
Agents de maîtrise & ass. en fabrication de matériel électrique, électronique	120	47,1%
Techniciens des assurances	2 266	44,0%
Professeurs des écoles	726	43,4%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	26 145	42,7%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	21 918	41,8%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

Parmi les agents de maîtrise, près de la moitié des embauches sont considérées comme problématiques (48,5%). C'est le cas pour 50,9% des intentions de recrutement des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement, de 51,8% des projets de spécialistes de l'appareillage médical, de 60,2% des projets de techniciens en mécanique et travail des métaux et même de 72,7% des projets de dessinateurs en électricité et en électronique.

Figure 14 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification d'agents de maîtrise

Qualification : Agents de maîtrise	Effectifs % de projets	
	à recruter	jugés
Dessinateurs en électricité et en électronique	284	72,7%
Techniciens en mécanique et travail des métaux	2 153	60,2%
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	1 357	56,8%
Techniciens en électricité et en électronique	2 682	52,5%
Spécialistes de l'appareillage médical	1 806	51,8%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	10 936	50,9%
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	3 459	50,5%
Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	2 062	48,2%
Techniciens experts (inspecteurs de conformité...)	502	46,5%
Techniciens et chargés d'études du BTP	4 942	45,6%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

Parmi les employés la part moyenne de difficultés (30,4%) est inférieure à celle observée au niveau national. Toutefois certains métiers seraient particulièrement difficiles à recruter comme les aides à domicile et aides ménagères (60,5% de projets difficiles), les assistantes maternelles (56,7% des cas) et les coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes (51,9% des cas).

Figure 15 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification d'employés

Qualification : Employés	Effectifs % de projets	
	à recruter	jugés
Aides à domicile et aides ménagères	53 400	60,5%
Assistants maternelles	11 500	56,7%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	13 074	51,9%
Employés de maison et personnels de ménage	22 178	45,3%
Employés et opérateurs en informatique	4 766	44,0%
Vendeurs en gros de matériel et équipements	1 081	41,7%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	74 374	38,1%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	28 245	36,6%
Employés de l'hôtellerie	35 151	35,3%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	46 332	32,9%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

28,4% seulement des projets de recrutements d'ouvriers non qualifiés sont considérés comme difficiles, alors que cette proportion atteint 43,8% chez les ouvriers qualifiés. Parmi les ouvriers qualifiés, ce sont les régleurs qualifiés qui seraient les plus difficiles à recruter (79,7% d'embauches jugées problématiques), ainsi que les agents qualifiés du traitement thermique des surfaces (70,7% d'embauches problématiques).

Figure 16 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification d'ouvriers non qualifiés

Qualification : Ouvriers non qualifiés	Effectifs % de projets	
	à recruter	jugés
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	4 873	47,6%
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors IAA)	10 274	46,9%
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal	1 282	40,5%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	15 475	37,3%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y.c. réparateurs)	10 120	36,9%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	12 740	33,7%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	5 687	33,0%
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	1 326	31,3%
Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition	1 136	30,8%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	70 793	29,2%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

Figure 17 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification d'ouvriers qualifiés

Qualification : Ouvriers qualifiés	Effectifs % de projets	
	à recruter	jugés
Régleurs qualifiés	646	79,7%
Agents qualifiés du traitement thermique et des surfaces	359	70,7%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	2 708	69,6%
Charpentiers (bois)	950	69,1%
Couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés	3 195	67,2%
Charcutiers, traiteurs	891	65,6%
Ouvriers qualifiés divers de type artisanal	475	65,5%
Tuyauteurs	404	64,9%
Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile, du cuir	907	64,0%
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons qualifiés	3 897	62,6%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

Les ouvriers agricoles se distinguent par la faiblesse des difficultés d'embauche qui y sont associées (24,3% des intentions de recrutement en moyenne). Seuls les profils de bûcherons, élagueurs,ylviculteurs salariés et agents forestiers apparaissent comme proportionnellement plus difficiles (49,2%) que les autres profils recherchés.

**Figure 18 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement
pour la qualification d'ouvriers agricoles**

Qualification : Ouvriers agricoles	Effectifs % de projets	
	à recruter	jugés
Bûcherons, élagueurs, sylviculteurs salariés et agents forestiers	2 655	49,2%
Éleveurs salariés	5 950	40,2%
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	5 242	39,9%
Cadres et maîtres d'équipage de la marine	88	36,8%
Marins salariés, matelots de la navigation fluviale	1 294	32,6%
Pêcheurs, aquaculteurs salariés	2 580	31,4%
Maraîchers, horticulteurs salariés	19 593	31,0%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	61 675	28,4%
Jardiniers salariés, paysagistes	22 319	22,4%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	104 405	18,3%

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

DISCUSSION

Les écarts structurels importants entre les besoins de main d'œuvre et les chômeurs concernent les ouvriers qualifiés trop importants parmi les chômeurs. Cet écart s'explique par la très forte désindustrialisation qui touche l'ensemble des économies développées Demmou (2010) et qui est concomitant à une forte croissance du secteur des services marchands. Les secteurs qui ont le plus perdu d'emplois industriels sont l'industrie manufacturière (96 % des emplois perdus). Sur la période 1980-2007, la branche des biens intermédiaires représente 41 % des pertes d'emplois de l'industrie. Les branches des biens de consommation et des biens d'équipement n'y contribuent qu'à hauteur de 29 % et de 18 % respectivement. Les branches de l'automobile, de l'énergie et de l'agro-alimentaire en expliquent encore moins : respectivement 7 %, 4 % et 0,3 %.

Par contre, les ouvriers agricoles sont sous représentés chez les chômeurs alors qu'ils représentent 12,4% des besoins totaux sur la France entière. Dans l'activité agricole, de longue date le salariat est peu développé, les agriculteurs sont plus souvent de statut indépendant et la main d'œuvre provient des familles agricoles (Blanc et al, 2008). Avec le développement des plus grandes entreprises agricole le salariat s'est développé, mais le travail rural est très dévalorisé, notamment auprès des jeunes. L'agriculture intensive n'offrirait pas de conditions intéressantes aux travailleurs (bas salaires, non-reconnaissance des qualifications et compétences, stagnation des carrières, dangerosité due aux cadences de production et aux produits chimiques, problèmes de transport et de logement), par ailleurs, la saisonnalité est un obstacle à l'emploi permanent. Dans les régions à dominante agricole (régions de grandes cultures viticoles notamment), la part d'intentions d'embauche d'ouvriers agricoles est nettement supérieure à la part de chômeurs dans cette qualification.

Dans d'autres régions comme l'Ile-de-France, la part d'ingénieurs et cadres recherchée par les employeurs est beaucoup plus élevée (21,4%) que la part de population en recherche d'emplois pour cette qualification (12,2%). Une donnée que l'on met évidemment en lien avec la présence de nombreux sièges sociaux et de nombreuses entreprises de services à Paris et dans sa région.

Les résultats présentés dans ce travail confirment l'intérêt d'une approche du marché de l'emploi via le spectre des qualifications. Si nous avons montré qu'il n'existe pas de liens évidents entre la structure des qualifications de la population active occupée et celle des besoins en main d'œuvre des employeurs, cette dernière se rapproche en revanche de la population des actifs en recherche d'emploi. Ces deux groupes présentent des structures proches. En effet, les intentions d'embauche des employeurs traduisent le contexte économique dans lequel évoluent les entreprises. La polarisation des besoins en main-d'œuvre s'opère à la fois sur les métiers peu qualifiés des services (agents d'entretien, employés de maison et assistantes maternelles, agents d'accueil...) et sur les profils de haute technicité (ingénieurs et cadres informatiques...).

Toutefois l'étude des principaux métiers recherchés dans chaque qualification montre que ces profils présentent des spécificités qui expliquent en partie la difficile adéquation entre l'offre et la demande d'emplois. Certains font ainsi l'objet d'un important turn-over lié aux difficultés d'exercice, d'autres font appel à des compétences très spécifiques qui nécessiteraient une analyse à un niveau plus fin que la qualification professionnelle. Enfin, il reste le problème de l'échelle géographique considérée,

certaines zones étant beaucoup plus attractives en termes de recherche d'emplois que d'autres (qualité de vie, zone littorale ou touristique, météo clémente...).

En cette période de reprise de l'emploi, il apparaît important de montrer qu'il existe un potentiel de rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi, qu'il faut rendre possible par la sécurisation des parcours, une amélioration des outils déjà disponibles, etc. Ces enjeux vont se révéler déterminants au cours des prochaines années afin de favoriser des passerelles entre secteurs d'activités, entre métiers, etc.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1 : Bilan des phases de terrain de l'enquête Besoins en main d'œuvre 2016.....	7
Figure 2 : Liste des codes métiers relevant du secteur public et exclus du champ de l'analyse.....	9
Figure 3 : Nomenclature d'analyse des qualifications professionnelles	10
Figure 4 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification professionnelle	12
Figure 5 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification d'ingénieurs et cadres..	14
Figure 6 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification de techniciens et professions intermédiaires	15
Figure 7 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification d'agents de maîtrise	16
Figure 8 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification d'employés.....	17
Figure 9 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification d'ouvriers non qualifiés	17
Figure 10 : Les 15 métiers les plus recherchés par les employeurs dans la qualification d'ouvriers qualifiés.....	18
Figure 11 : Les 10 métiers recherchés par les employeurs dans la qualification d'ouvriers agricoles	19
Figure 12 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification d'ingénieurs et cadres	20
Figure 13 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification de techniciens et professions intermédiaires.....	20
Figure 14 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification d'agents de maîtrise	21
Figure 15 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification d'employés	21
Figure 16 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification d'ouvriers non qualifiés	22
Figure 17 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification d'ouvriers qualifiés.....	22
Figure 18 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement pour la qualification d'ouvriers agricoles.....	23
Figure 19 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Auvergne-Rhône-Alpes.....	29
Figure 20 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Bourgogne – Franche-Comté.....	29
Figure 21 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Bretagne	30
Figure 22 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Centre-Val de Loire.....	30
Figure 23 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Corse.....	31
Figure 24 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Grand-Est.....	31
Figure 25 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Guadeloupe	32
Figure 26 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Guyane	32
Figure 27 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Hauts-de-France	33
Figure 28 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Ile-de-France.....	33
Figure 29 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Martinique.....	34
Figure 30 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Normandie.....	34
Figure 31 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Nouvelle-Aquitaine	35

Figure 32 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Occitanie	35
Figure 33 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Provence-Alpes-Côte d'Azur.....	36
Figure 34 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Pays de la Loire.....	36
Figure 35 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Réunion - Mayotte	37
Figure 36 : Nombre d'actifs en recherche d'emploi en 2013 par régions.....	38
Figure 37 : Nombre de projets de recrutement en 2016 par régions.....	38

BIBLIOGRAPHIE

BLANC M., PERRIER-CORNET P. [1999] Emploi agricole : les cadres d'analyse à l'épreuve des dynamiques actuelles. In : *Économie rurale*. N°253, 1999. Emploi agricole, emploi rural. Continuités, ruptures, innovations. pp. 8-14

CHARDON O., ESTRADE M.-A. [2007], *Les métiers en 2015*, Rapport du groupe prospective des métiers et qualifications, Collection 'Qualifications et Prospective' ; DARES et Centre d'Analyses Stratégiques.

COFFY S., POUQUET L., SIENKIEWICZ A. [2007], Une modélisation des déterminants de l'emploi dans le commerce de gros, *Cahier de recherche CREDOC*, n°241.

DEFELIX C, DEGRUEL C., LE BOULAIRE M., RETOUR D. [2013]. Élargir la gestion des ressources humaines aux dimensions du territoire : quelles réalités derrière les discours ? *Management & Avenir* 2013/1 (N° 59)

DEMMOU L. [2010], « Le recul de l'emploi industriel en France entre 1980 et 2007, ampleur et principaux déterminants : un état des lieux », *Économie et Statistique*, n°438-440, Insee.

LAGARDE S., MAURIN E., ET TORELLI C. [1994] Créations et suppressions d'emploi en France -Une étude de la période 1984-1992 - *Économie & prévision*, 1994 - persee.fr

LE RU N. [2011], « L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans », *DARES Analyse*, n°066.

LÉON O. [2011], « La population active en métropole à l'horizon 2030 une croissance significative dans dix régions », *Insee Première*, n°1371.

MARCHAND O. [2010], 50 ans de mutations de l'emploi, *Insee Première* n°1312, septembre.

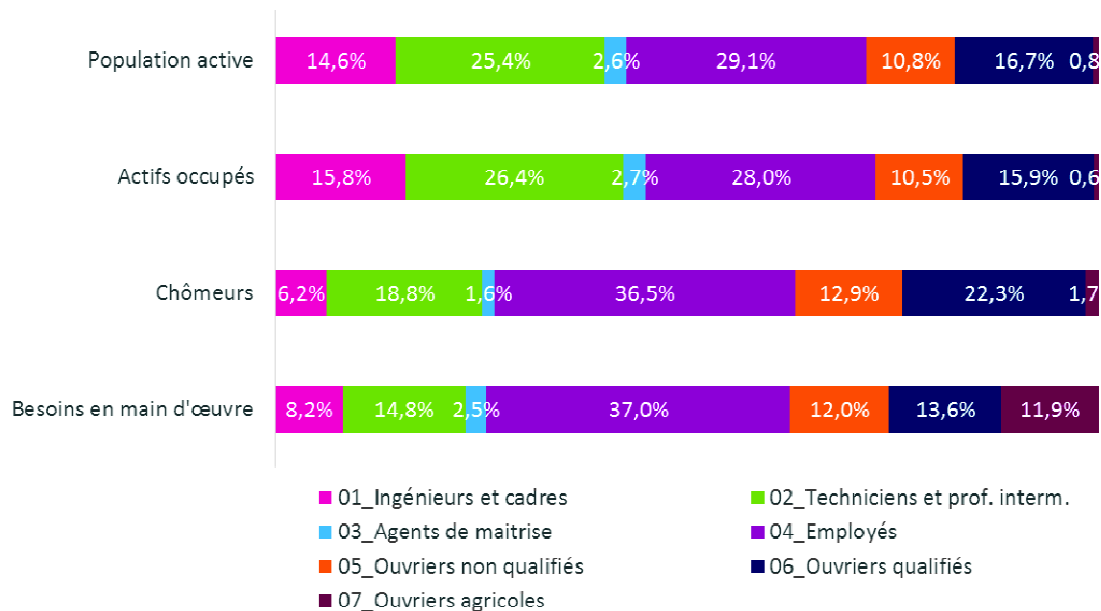
MICHARD A., avec la participation de CAPON G. [2011], Les besoins en main d'œuvre des employeurs, une illustration des mutations de l'emploi en France depuis dix ans, *CREDOC, Cahier de Recherche* n°284, décembre.

MORICE A. ET MICHALON B. [2008]. Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'oeuvre ? *Etudes rurales*. 2008/2 (n° 182)

ANNEXE 1 : GRAPHIQUES COMPARATIFS PAR REGIONS

AUVERGNE-RHONE-ALPES

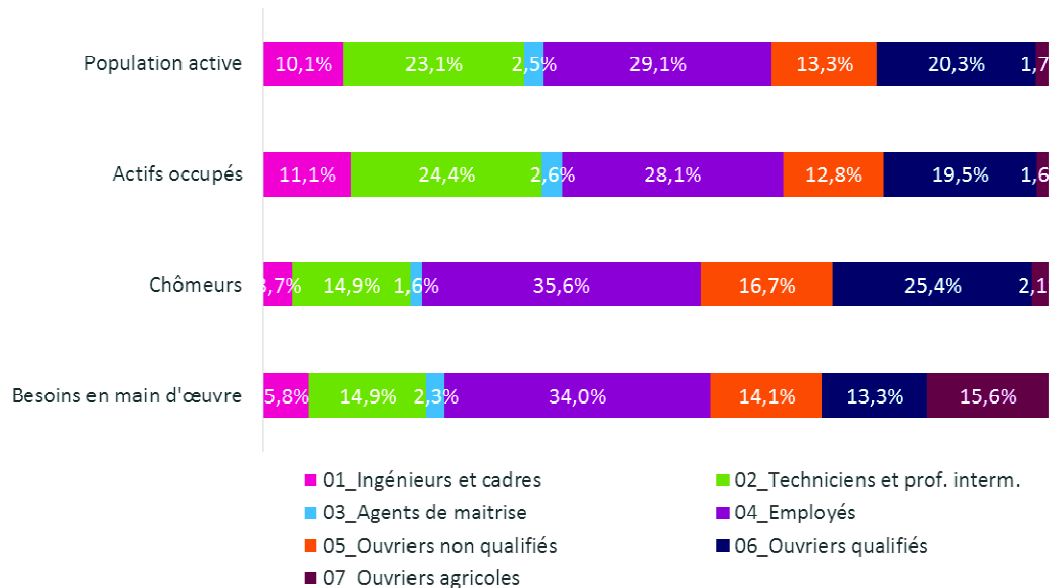
Figure 19 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Auvergne-Rhône-Alpes



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

BOURGOGNE – FRANCHE-COMTE

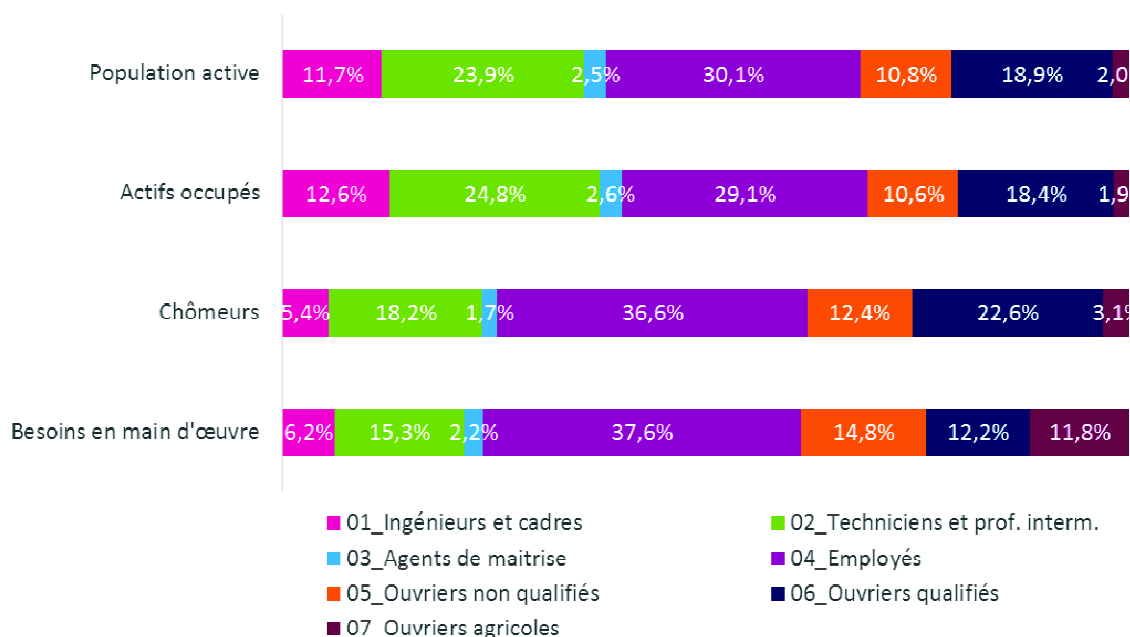
Figure 20 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Bourgogne – Franche-Comté



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

BRETAGNE

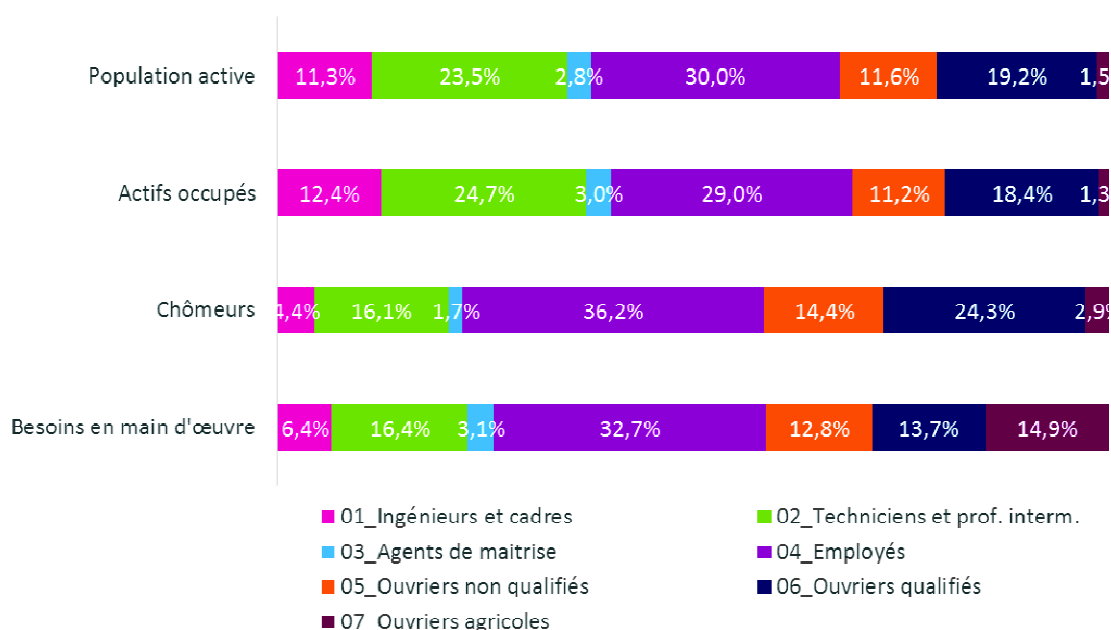
Figure 21 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Bretagne



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

CENTRE – VAL DE LOIRE

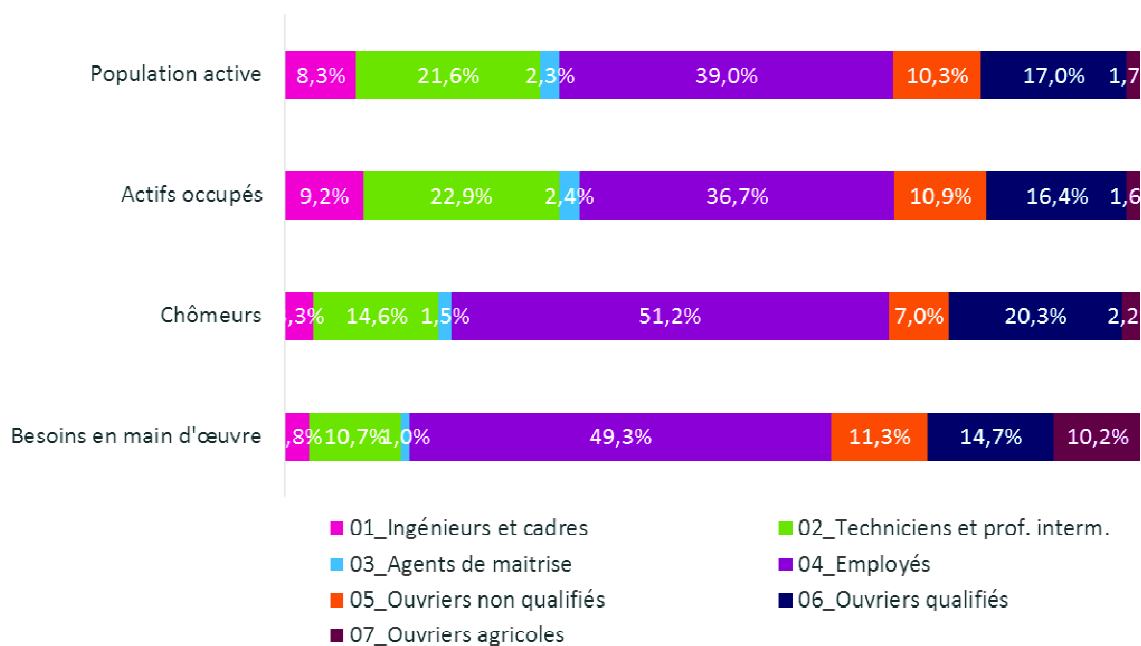
Figure 22 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Centre-Val de Loire



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

CORSE

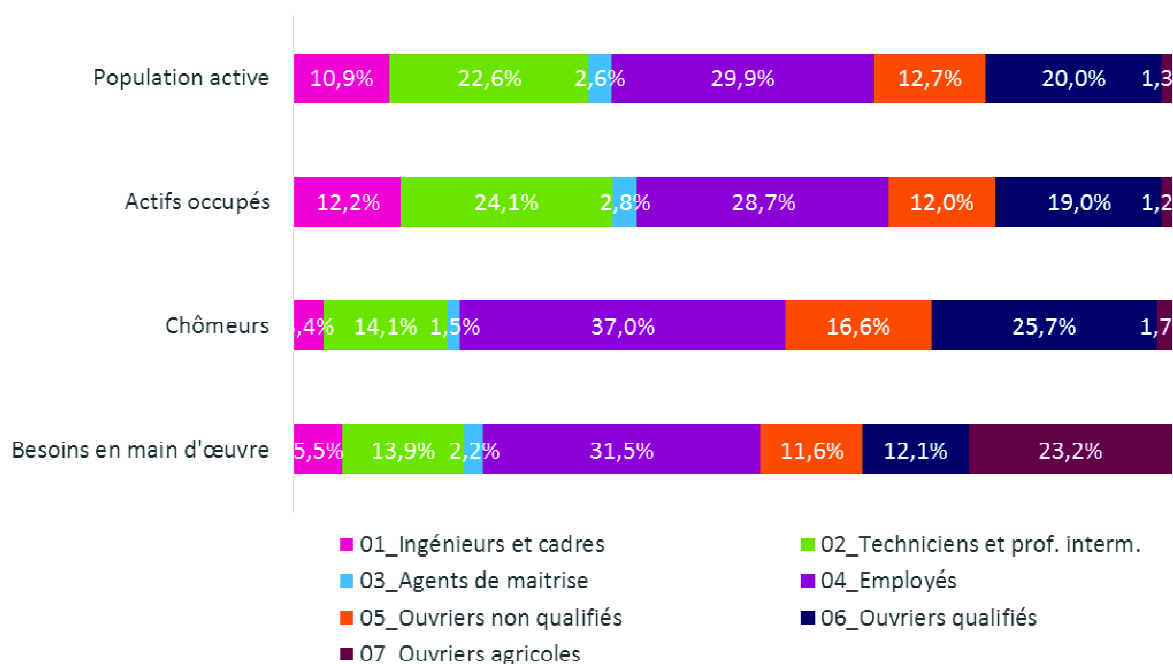
Figure 23 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Corse



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

GRAND-EST

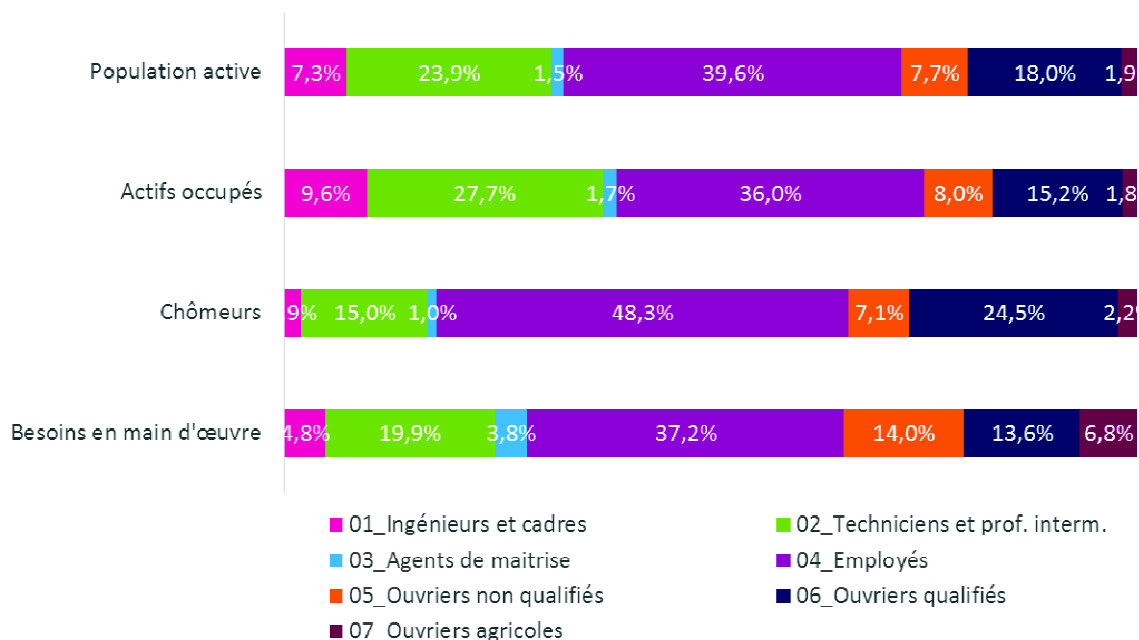
Figure 24 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Grand-Est



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

GADELOUPE

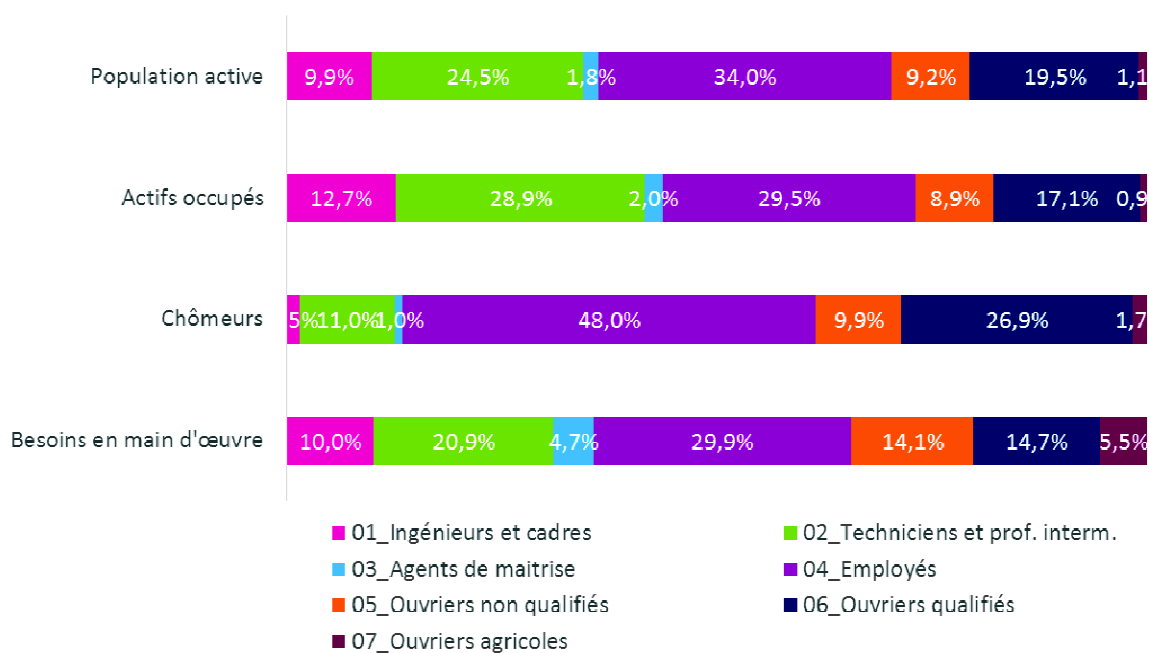
Figure 25 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Guadeloupe



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

GUYANE

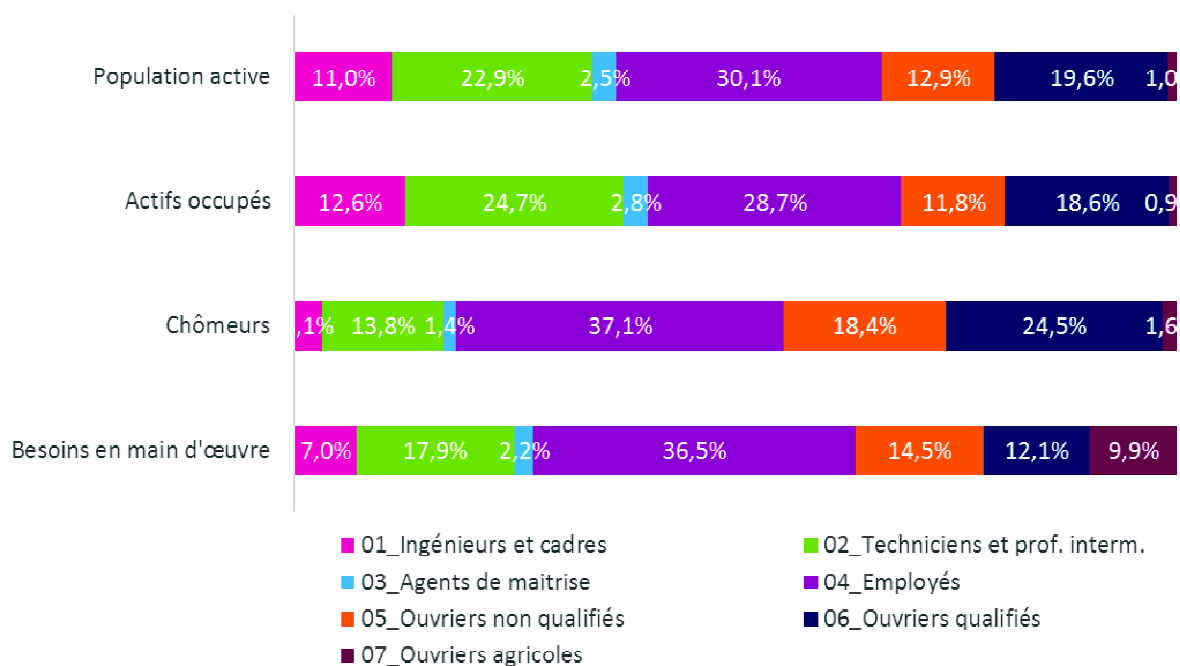
Figure 26 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Guyane



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

HAUTS-DE-FRANCE

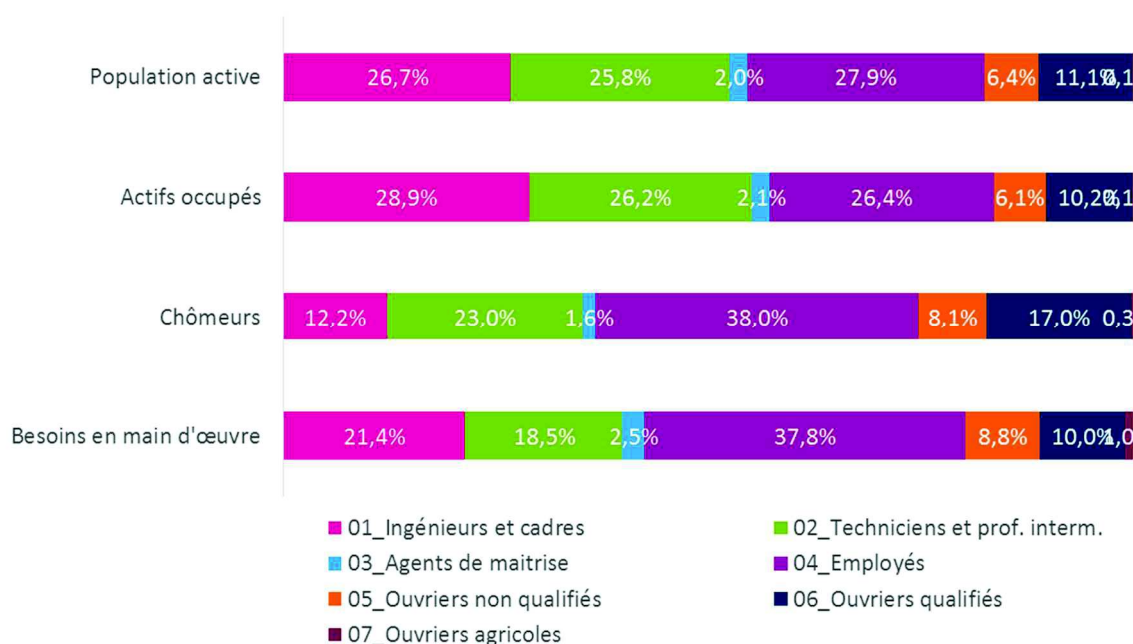
Figure 27 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Hauts-de-France



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

ILE-DE-FRANCE

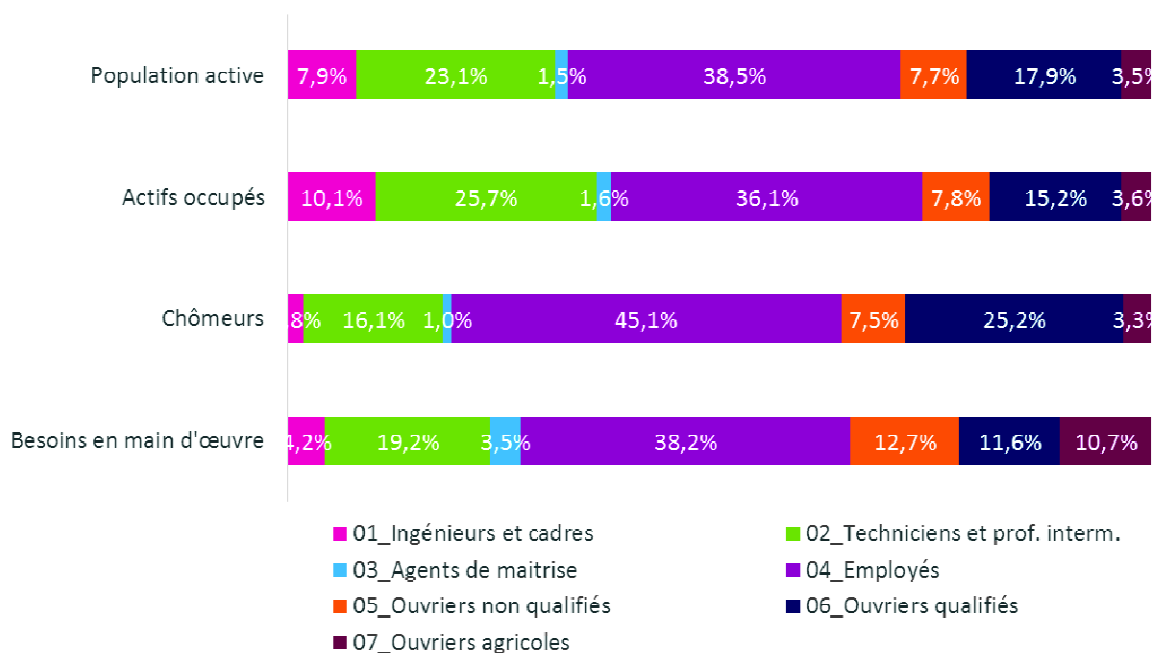
Figure 28 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Ile-de-France



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

MARTINIQUE

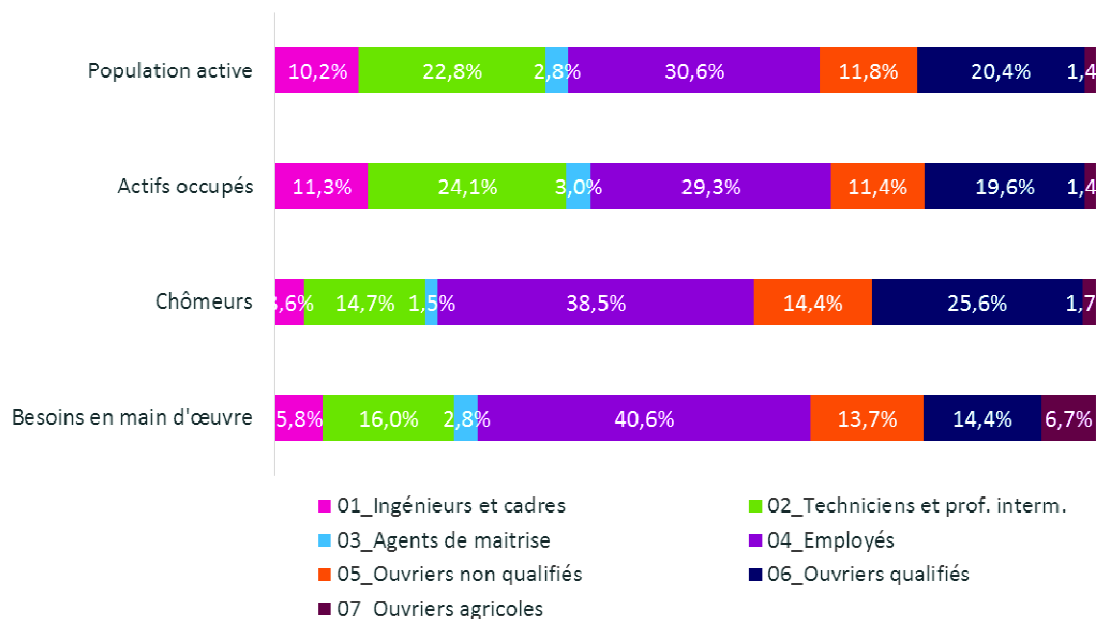
Figure 29 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Martinique



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

NORMANDIE

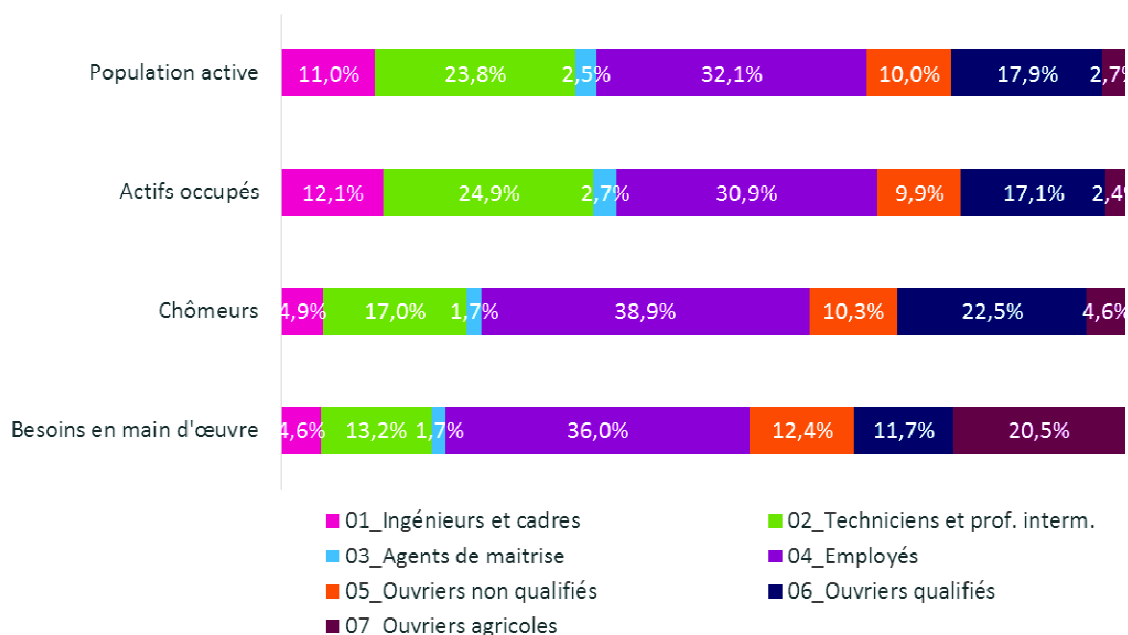
Figure 30 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Normandie



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

NOUVELLE-AQUITAINE

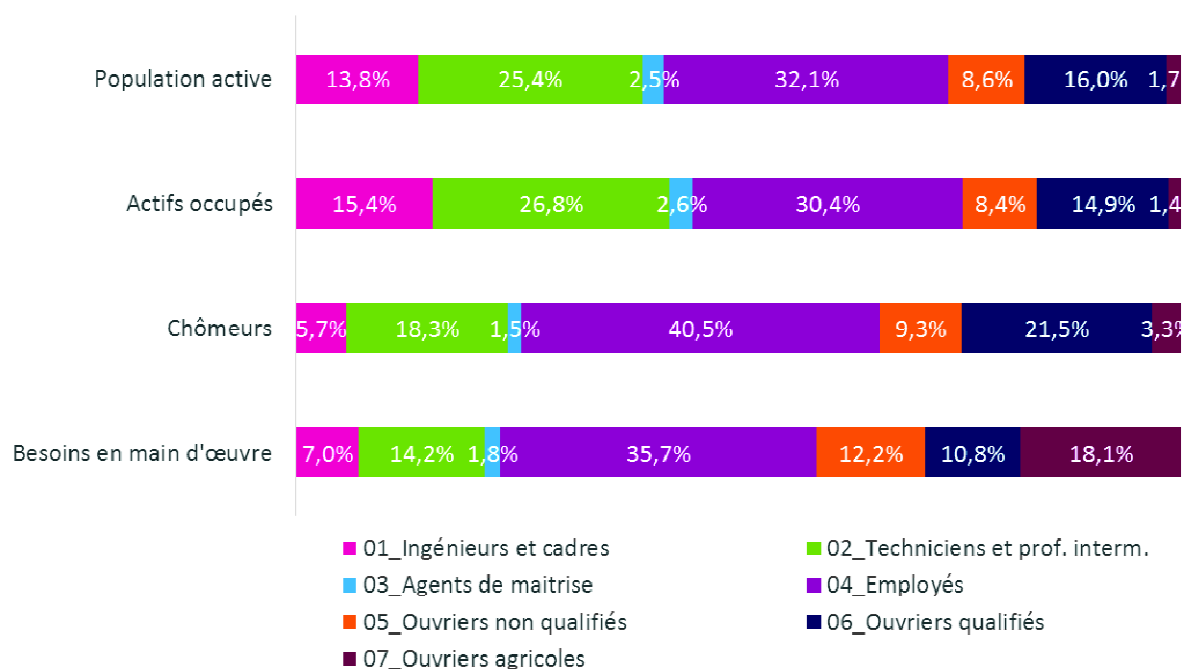
Figure 31 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Nouvelle-Aquitaine



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

OCCITANIE

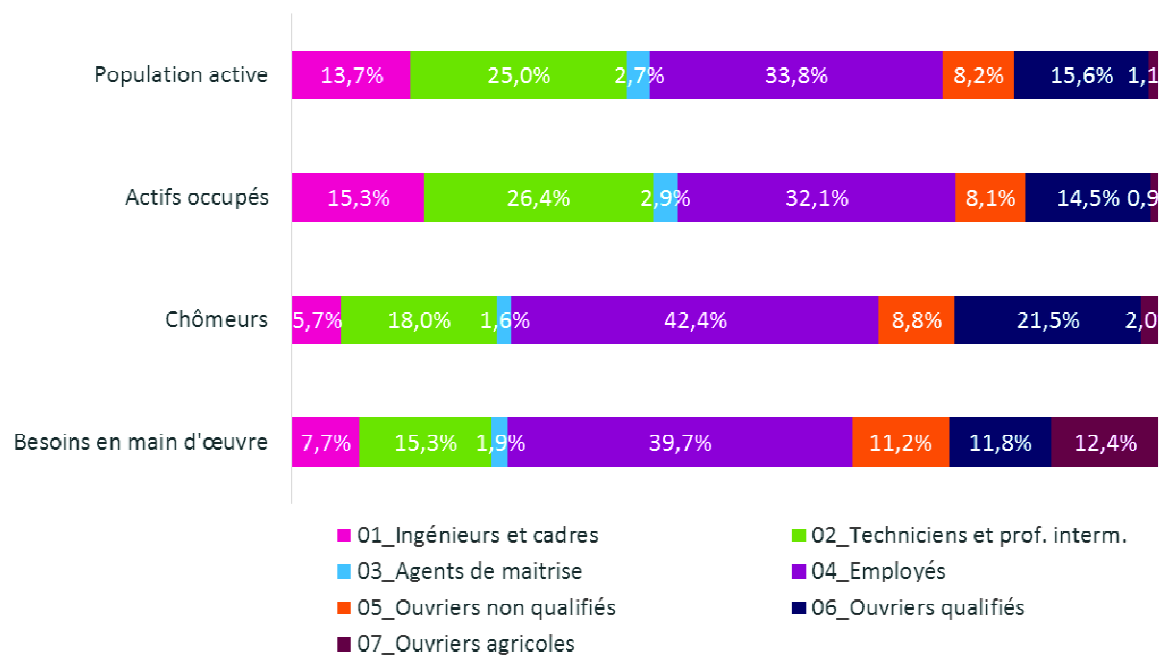
Figure 32 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Occitanie



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

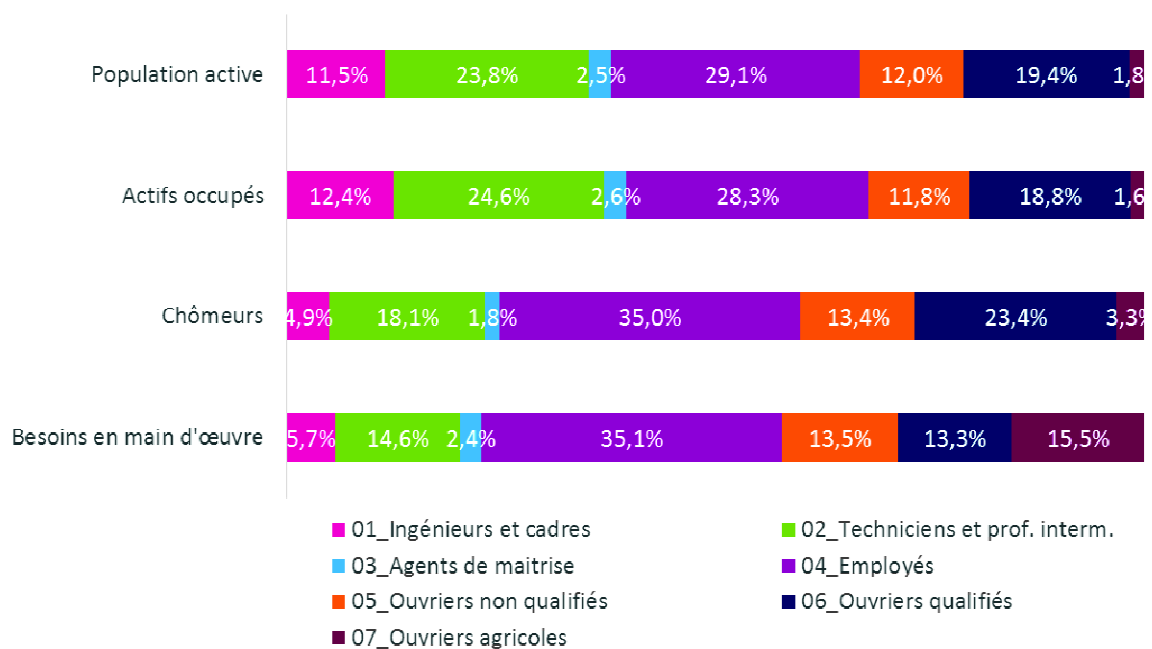
Figure 33 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Provence-Alpes-Côte d'Azur



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

PAYS DE LA LOIRE

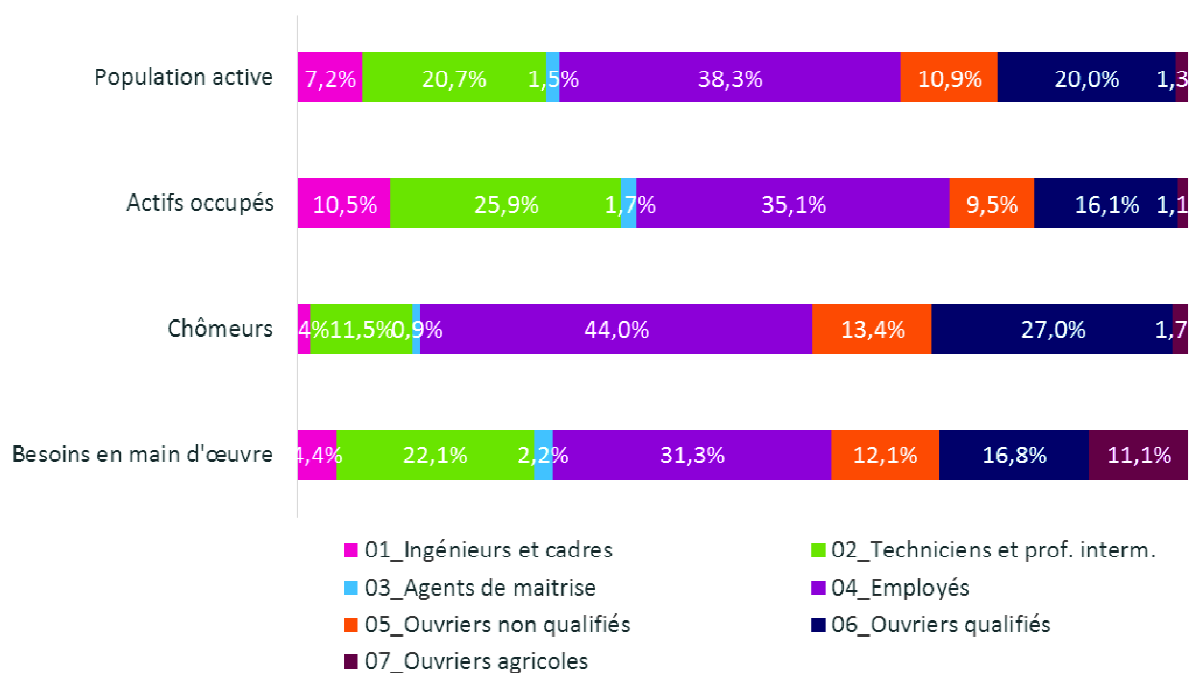
Figure 34 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Pays de la Loire



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

REUNION - MAYOTTE

Figure 35 : Comparaison de la structure de la population active et des besoins en main d'œuvre par qualification en Réunion - Mayotte



Source : Insee Recensement de la population 2013 ; Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

ANNEXE 2 : TABLEAUX DE RESULTATS

Figure 36 : Nombre d'actifs en recherche d'emploi en 2013 par régions

	01_Ingénieurs et cadres	02_Techniciens et prof. interm.	03_Agents de maîtrise	04_Employés	05_Ouvriers non qualifiés	06_Ouvriers qualifiés	07_Ouvriers agricoles	Ensemble
84_Auvergne-Rhône-Alpes	23 127	70 466	5 875	136 595	48 432	83 291	6 281	374 067
27_Bourgogne-Franche-Comté	5 199	20 993	2 195	50 072	23 553	35 687	3 011	140 710
53_Bretagne	8 119	27 357	2 604	55 051	18 656	33 930	4 645	150 362
24_Centre-Val de Loire	5 716	21 032	2 220	47 171	18 825	31 609	3 740	130 313
94_Corse	521	2 292	228	8 032	1 097	3 178	339	15 687
44_Grand-Est	10 561	43 663	4 498	114 507	51 242	79 612	5 369	309 452
01_Guadeloupe	690	5 541	352	17 866	2 642	9 081	826	36 998
03_Guyane	210	1 524	133	6 657	1 367	3 733	236	13 860
32_Hauts de France	11 673	51 820	5 416	139 612	69 184	92 340	6 153	376 198
11_Ile-de-France	77 954	147 035	10 194	243 146	51 728	108 719	1 690	640 466
02_Martinique	627	5 522	351	15 504	2 562	8 667	1 117	34 350
28_Normandie	6 325	26 150	2 714	68 435	25 567	45 516	3 009	177 716
75_Nouvelle-Aquitaine	14 606	50 779	5 173	115 989	30 854	67 067	13 677	298 145
76 Occitanie	18 457	59 695	4 916	131 956	30 339	70 149	10 658	326 170
93_Provence-Alpes-Côte d'Azur	15 931	50 079	4 465	118 024	24 421	59 873	5 510	278 303
52_Pays de la Loire	8 529	31 496	3 093	60 762	23 298	40 700	5 702	173 580
04_La Réunion	1 436	11 627	941	44 479	13 541	27 318	1 720	101 062
France entière	209 681	627 071	55 368	1 373 858	437 308	800 470	73 683	3 577 439

Source : Insee Recensement de la population 2013

Figure 37 : Nombre de projets de recrutement en 2016 par régions

	01_Ingénieurs et cadres	02_Techniciens et prof. interm.	03_Agents de maîtrise	04_Employés	05_Ouvriers non qualifiés	06_Ouvriers qualifiés	07_Ouvriers agricoles	Ensemble
84_Auvergne-Rhône-Alpes	19 778	36 017	6 100	89 736	29 112	32 896	28 951	242 591
27_Bourgogne-Franche-Comté	3 569	9 194	1 398	20 923	8 707	8 191	9 581	61 563
53_Bretagne	6 017	14 887	2 139	36 667	14 413	11 895	11 500	97 519
24_Centre-Val de Loire	3 475	8 864	1 649	17 671	6 895	7 373	8 058	53 985
94_Corse	492	1 862	178	8 568	1 970	2 552	1 769	17 391
44_Grand-Est	7 496	18 932	3 036	42 986	15 813	16 483	31 643	136 388
01_Guadeloupe	549	2 300	436	4 298	1 621	1 571	783	11 558
03_Guyane	499	1 042	233	1 490	703	734	276	4 978
32_Hauts de France	8 577	21 994	2 636	44 678	17 780	14 817	12 074	122 556
11_Ile-de-France	69 182	59 943	8 151	122 556	28 403	32 338	3 260	323 833
02_Martinique	402	1 819	328	3 612	1 202	1 095	1 009	9 467
28_Normandie	3 373	9 263	1 608	23 474	7 917	8 311	3 855	57 800
75_Nouvelle-Aquitaine	8 372	23 965	3 115	65 493	22 553	21 226	37 217	181 941
76 Occitanie	12 662	25 611	3 223	64 239	22 007	19 439	32 611	179 792
93_Provence-Alpes-Côte d'Azur	14 803	29 358	3 623	75 899	21 459	22 495	23 675	191 312
52_Pays de la Loire	5 909	15 215	2 523	36 670	14 124	13 873	16 187	104 501
04_La Réunion	1 318	6 659	664	9 407	3 633	5 063	3 350	30 095
France entière	166 474	286 924	41 041	668 367	218 311	220 354	225 800	1 827 271

Source : Pôle emploi – CREDOC, enquête BMO 2016

CAHIER DE RECHERCHE

PARUS L'AN DERNIER

- **L'innovation commerciale face aux attentes des consommateurs : quelles évolutions depuis 2011 ?**
N°328 (2015)
A. DEMBO - P. HEBEL - A. VITTORI - G. CAPON - P. DUCHEN - F. LEHUEDE

- **Comment a évolué sur les deux dernières décennies la relation à la qualité pour les consommateurs français ?**
N°327 (2015)
G. TAVOULARIS - P. HÉBEL - M. BILLMANN - C. LELARGE

- **Situations de vulnérabilité énergétique, pratiques de sobriété énergétique : un point sur la situation des ménages**
N°326 (2015)
L. BRICE - P. CROUTTE - S. HOIBIAN - P.JAUNEAU-COTTET

- **Géographie du commerce de détail et de l'artisanat commercial**
N°325 (2015)
T. LAGORIO - G. CAPON - P. DUCHEN

- **Le budget vacances des Français**
N°324 (2015)
E. DAUDEY - S. HOIBIAN - S. LAUTIE

- **Une approche de l'effet du passage sur Internet d'une enquête en population générale**
N°323 (2015)
P. CROUTTE - E. DAUDEY - S. HOIBIAN - S. LEGLEYE - G. CHARRANCE

- **L'entrepreneuriat féminin dans les quartiers populaires**
N°322 (2015)
I. VAN DE WALLE - I. ALDEGHI

CRÉDOC

CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE

142, rue du Chevaleret - 75013 PARIS
Tél. : 01 40 77 85 01
www.credoc.fr
ISBN : 2-84104-472-6