

ADELINE DEMBO, PATRICK DUCHEN.

La qualification des chômeurs pas toujours en phase avec les besoins des entreprises

Dans un contexte de reprise économique, malgré la progression de l'emploi salarié, la France reste marquée par un taux de chômage élevé (9,6 %) tandis que le marché du travail poursuit sa mutation, sous l'effet notamment de l'essor du numérique, de la demande de flexibilité de l'emploi et de l'évolution des qualifications.

Les leviers à mobiliser pour réduire le nombre de chômeurs et répondre aux besoins de l'économie font débat. En revanche, il est acquis que les postes proposés devraient correspondre le plus possible aux qualifications réellement détenues par les personnes en recherche d'emploi, parfois à l'issue d'une formation professionnelle.

Face aux tensions du marché du travail et au niveau du chômage, de nombreux dispositifs d'aides à l'emploi tentent de rapprocher l'offre et la demande de postes. À partir de l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) réalisée pour Pôle emploi et des données du recensement de l'INSEE, le CRÉDOC a mis en regard la structure des besoins de main-d'œuvre et celle des qualifications des personnes actives en recherche d'emploi (ou chômeurs) par famille de métiers et par région, sur le territoire métropolitain. Globalement ces structures apparaissent assez proches. Toutefois un écart élevé apparaît pour certains métiers, ingénieurs et cadres notamment, et dans certaines régions du bassin parisien, du nord et de l'est de la France.

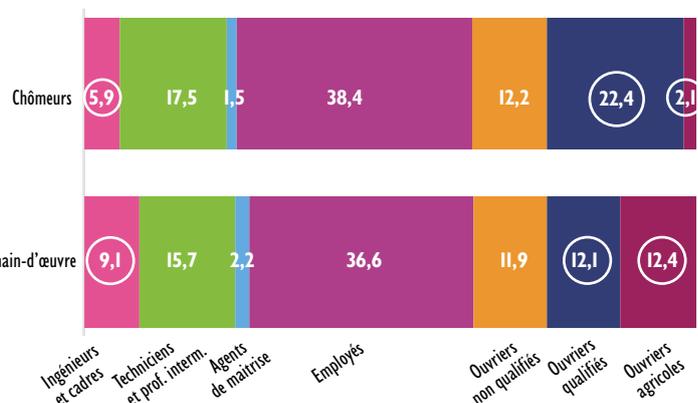
> Des écarts importants pour les ingénieurs, les cadres et les ouvriers qualifiés

La structure de la population des personnes actives en recherche d'emploi et celle des besoins en main-d'œuvre exprimés par les employeurs sont le plus souvent similaires. Ainsi, les employés, famille de qualification la plus importante, représentent un peu plus du tiers des besoins comme des chômeurs. Les techniciens et professions intermédiaires sont également à des niveaux comparables (17,5 % et 15,7 %), de même que les ouvriers non qualifiés (12,2 % et 11,9 %).

Cependant des écarts importants apparaissent pour certains métiers et qualifications. Parfois c'est la main-d'œuvre qui manque, comme pour les ingénieurs et cadres (5,9 % des chômeurs, mais 9,1 % des besoins) et les ouvriers agricoles (2,1 % des chômeurs et 12,4 % des besoins). Dans d'autres cas, ce sont les perspectives d'embauche qui sont insuffisantes, comme pour les ouvriers qualifiés (22,4 % des chômeurs et 12,1 % des besoins).

PROJETS DE RECRUTEMENT ET CHÔMEURS : DES ÉCARTS IMPORTANTS POUR LES INGÉNIEURS, CADRES, OUVRIERS QUALIFIÉS ET OUVRIERS AGRICOLES

Comparaison de la structure de la population des personnes actives en recherche d'emploi (chômeurs) et des besoins en main-d'œuvre, par qualification professionnelle



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

> De grandes difficultés de recrutement pour certains métiers

Lorsqu'on interroge les chefs d'entreprise sur leurs difficultés à recruter, 32 % des projets exprimés sont considérés comme difficiles en 2016. Cela peut traduire l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre, mais également révéler un décalage entre les exigences formulées par les employeurs et la main-d'œuvre disponible. Cela peut aussi indiquer des coûts de mobilité trop élevés pour que le chômeur puisse accepter l'offre d'emploi.

Au sein des ingénieurs et cadres, la part de projets difficiles atteint 38 %, contre 32 % en moyenne. Le niveau de difficultés exprimé par les chefs d'entreprise peut atteindre des niveaux beaucoup plus élevés pour certains métiers. Les profils jugés comme très problématiques sont :

- les professions de santé : 72,4% de projets considérés comme difficiles pour les vétérinaires, 70,5 % pour les médecins, 63,5 % pour les dentistes, 50 % pour les pharmaciens...
- les métiers des technologies de l'information : ingénieurs en télécom (66 %), ingénieurs en informatique (62 %).

Le vieillissement de la population, pour les métiers de la santé, et la digitalisation de la société pour les ingénieurs en télécom et informatique expliquent ces niveaux de difficultés, ces phénomènes de tension.

> Techniciens, professions intermédiaires, employés : peu de difficultés de recrutement

La qualification de techniciens et professions intermédiaires totalise 15,7 % des intentions de recrutement. Plusieurs profils de l'animation, de la formation et des spectacles concentrent les plus fortes intentions d'embauche. Il s'agit des professionnels de l'animation socio-culturelle (27 % des projets), des professionnels des spectacles (8 %), des

INGÉNIEURS ET CADRES : LES DIX MÉTIERS OÙ LE RECRUTEMENT EST LE PLUS DIFFICILE

Qualification : ingénieurs et cadres	% de projets jugés difficiles
Vétérinaires	72,4
Médecins	70,5
Ingénieurs et cadres des télécommunications	66,2
Dentistes	63,5
Ingénieurs, cadres études & R & D informatique, responsables informatiques	61,7
Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique	61,1
Cadres des transports	55,8
Agents immobiliers, syndics	53,1
Pharmaciens	50,0
Professeurs du secondaire	49,3

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO 2016.

sportifs et animateurs sportifs (8 %), des éducateurs spécialisés (5 %), des surveillants d'établissements scolaires (5 %), etc. Les intentions de recrutement sont également élevées pour certains métiers de la vente comme les attachés commerciaux (9 % des projets de cette qualification).

Toutefois, la plupart de ces métiers affichent des niveaux de difficultés peu élevés : 32,4% des projets de recrutement sont jugés problématiques, un niveau quasi identique à la moyenne des métiers. Certains font cependant exception : les attachés commerciaux

(42,7 % des recrutements sont jugés difficiles) et les sportifs et animateurs sportifs (41,8 %). Pour quatre métiers, plus de la moitié des intentions de recrutement sont considérées comme vraiment difficiles. Il s'agit de diverses professions paramédicales, des représentants auprès des particuliers, des agents de maîtrise en mécanique et travail des métaux et des chefs cuisiniers. Ces métiers ne figurent cependant pas parmi les dix métiers les plus importants de cette qualification en termes de volume de recrutement.

Les employés représentent plus du tiers

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	% de projets jugés difficiles
Autres professionnels paramédicaux	67,2
Représentants auprès des particuliers	63,6
Agents de maîtrise et assimilés en mécanique et travail des métaux	62,0
Chefs cuisiniers	58,9
Maîtres d'hôtel, sommeliers	47,6
Agents de maîtrise & ass. en fabrication de matériel électrique, électronique	47,1
Techniciens des assurances	44,0
Professeurs des écoles	43,4
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	42,7
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	41,8

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO 2016.

(37 %) des intentions de recrutement des employeurs. La part de recrutements jugés difficiles (30,4 %) est inférieure à la moyenne nationale. Certains métiers sont particulièrement difficiles à recruter comme les aides à domicile et les aides ménagères (60,5 % de projets difficiles), les assistantes maternelles (56,7 %) en corrélation avec des besoins croissants de services à la personne.

> Le paradoxe des ouvriers agricoles

Les difficultés d'embauche sont également peu fréquentes pour les ouvriers agricoles (24 % des projets de recrutement sont jugés difficiles). Seuls les profils de bûcherons, élagueurs, sylviculteurs salariés et agents forestiers sont plus problématiques (49 %).

Cela peut sembler paradoxal, les ouvriers agricoles représentant 12,4 % des besoins de main-d'œuvre mais seulement 2,1 % des chômeurs. Deux raisons expliquent cette apparente contradiction :

- avant tout, ces contrats sont saisonniers et courts (quelques jours à quelques semaines la plupart du temps) : les besoins de main-d'œuvre fournissent des volumes importants, mais une même personne peut être embauchée plusieurs fois dans l'année pour un ou plusieurs métiers rattachés à cette qualification.
- de plus, la proportion de travailleurs étrangers est généralement assez forte pour ces métiers.

> Ingénieurs et cadres : des écarts élevés dans près de la moitié des régions

Des décalages importants entre besoins des entreprises et qualifications des chômeurs apparaissent dans certaines régions. Ainsi l'Île-de-France affiche une forte proportion de besoins en ingénieurs et cadres (21,4 %), en fort décalage avec le poids de cette qualification au sein des personnes en recherche d'emploi (12,2 %).

LES 10 MÉTIERS OÙ SONT SIGNALÉES LES PLUS FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LA QUALIFICATION D'OUVRIERS AGRICOLES

Qualification : ouvriers agricoles	% de projets jugés difficiles
Bûcherons, élagueurs, sylviculteurs salariés et agents forestiers	49,2
Éleveurs salariés	40,2
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	39,9
Cadres et maîtres d'équipage de la marine	36,8
Marins salariés, matelots de la navigation fluviale	32,6
Pêcheurs, aquaculteurs salariés	31,4
Maraîchers, horticulteurs salariés	31,0
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	28,4
Jardiniers salariés, paysagistes	22,4
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	18,3

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO 2016.

PÉNURIE D'INGÉNIEURS ET DE CADRES EN ÎLE-DE-FRANCE

Comparaison de la structure de la population des chômeurs et des besoins en main-d'œuvre, par qualification en Île-de-France



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

On comprend dès lors les difficultés exprimées par les entreprises d'Île-de-France pour recruter dans cette catégorie : 41% des projets d'embauche d'ingénieurs et cadres sont jugés difficiles, soit 3 points de plus que la moyenne nationale (38 %)

En Île-de-France toujours, les difficultés de recrutement sont nettement plus élevées qu'au plan national pour les professions de la santé : vétérinaires (75 %), dentistes (93 %) et médecins (71 %). C'est également le cas pour les métiers des technologies de l'information : ingénieurs télécom (70 %) et ingénieurs informatique (64 %)

Au-delà de l'Île-de-France, près d'une région métropolitaine sur deux affiche un ratio révélant, pour les ingénieurs et les cadres, un écart important entre besoins de main-d'œuvre et chômeurs. Il s'agit plutôt des régions du nord et de l'est de la France. À l'opposé, ce ratio est plus faible dans les régions du sud, et même inférieur à 1 en Nouvelle Aquitaine et en Corse.

Les régions du Nord et de l'Est affichent généralement des difficultés de recrutement pour les agents de maîtrise. Plus globalement, les deux familles de métiers « ingénieurs et cadres » et « agents de maîtrise » présentent des

ratios assez proches, et ce pour la plupart des régions.

À l'inverse, pour les ouvriers qualifiés, dans la quasi-totalité des régions, à l'exception de la Corse, l'écart est

faible entre les projets de recrutement et la qualification des chômeurs (ratio largement inférieur à 1). Pour certaines, le ratio est particulièrement bas, inférieur à 0,5, ce qui signifie que la part des per-

sonnes actives en recherche d'emploi est plus de deux fois supérieure aux besoins exprimés par les entreprises ; c'est le cas du Grand Est (0,47) et des Hauts de France (0,49). ■

ÉCART ENTRE LES BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE ET LES PERSONNES ACTIVES EN RECHERCHE D'EMPLOI

	Ingénieurs et cadres	Techniciens et prof. interm.	Agents de maîtrise	Employés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers agricoles
Auvergne-Rhône-Alpes	1,32	0,79	1,60	1,01	0,93	0,61	7,11
Bourgogne-Franche-Comté	1,57	1,00	1,46	0,96	0,84	0,52	7,27
Bretagne	1,14	0,84	1,27	1,03	1,19	0,54	3,82
Centre-Val de Loire	1,47	1,02	1,79	0,90	0,88	0,56	5,20
Corse	0,85	0,73	0,71	0,96	1,62	0,72	4,71
Grand-Est	1,61	0,98	1,53	0,85	0,70	0,47	13,37
Hauts de France	2,26	1,30	1,49	0,98	0,79	0,49	6,02
Île-de-France	1,76	0,81	1,58	1,00	1,09	0,59	3,82
Normandie	1,64	1,09	1,82	1,05	0,95	0,56	3,94
Nouvelle-Aquitaine	0,94	0,77	0,99	0,93	1,20	0,52	4,46
Occitanie	1,24	0,78	1,19	0,88	1,32	0,50	5,55
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,35	0,85	1,18	0,94	1,28	0,55	6,25
Pays de la Loire	1,15	0,80	1,35	1,00	1,01	0,57	4,72
France entière	1,55	0,90	1,45	0,95	0,98	0,54	6,00

Guide de lecture : Pour chaque famille de qualification et dans chaque région le CRÉDOC a calculé, le ratio entre le poids des besoins de main-d'œuvre et celui des personnes en recherche d'emploi. Plus le ratio est élevé, plus l'écart est grand entre les besoins de recrutement et la qualification des demandeurs d'emploi. Exemple : En Île-de-France, les ingénieurs et cadres représentent 21,4 % des besoins et 12,2 % des chômeurs, soit un ratio de $21,4/12,2 = 1,76$ - Code couleur : rouge si le ratio est supérieur à 1,5, jaune s'il est inférieur à 0,67.

SOURCE ET MÉTHODE

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CRÉDOC. Cette enquête est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension.

L'enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. De plus, ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier.

L'enquête BMO 2016 a été réalisée entre octobre et décembre 2015 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-

mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette quatorzième vague porte d'une part sur les établissements relevant du secteur privé et d'autre part sur les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles) et pour finir les officiers publics ou ministériels (notaires). L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères, police, justice) ni certaines entreprises publiques (Banque de France).

Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers qui corres-

pond aux familles professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes, afin d'ajuster la liste de métiers proposée au secteur d'activité de l'établissement. Sur les 2 300 231 établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 1 645 935 ont ainsi été interrogés, par voie postale, web ou téléphonique. Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au total, près de 436 445 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements, à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

Pour en savoir plus

> « Étude de l'adéquation des besoins en main-d'œuvre avec les qualifications de la population active », A. Dembo, *Cahier de recherche du CRÉDOC*, n° C332, www.credoc.fr/pdf/Rech/C332.pdf.