



Note méthodologique

# Tout savoir sur les sources et les indicateurs disponibles pour observer les métiers qui recrutent

—  
SEPTEMBRE 2023



La **notion de métiers qui recrutent** est très utilisée, que ce soit par les professionnels de l'emploi et de la formation, les employeurs, les journalistes, les hommes et femmes politiques, le grand public... Pour autant, elle peut revêtir des concepts bien différents (métiers qui se développent, métiers qui recrutent, métiers en tension) et il est nécessaire de bien les maîtriser quand on les utilise. Ainsi, ce document méthodologique est **une aide à la compréhension et à l'interprétation des différentes notions fréquemment rencontrées sur les métiers qui recrutent** d'une part, ainsi que **des sources et indicateurs employés pour les observer** d'autre part. Il est destiné principalement aux partenaires institutionnels, aux utilisateurs d'indicateurs, aux décideurs, et plus généralement, à toute personne qui communique sur ces notions à partir d'éléments chiffrés.

# Qu'entend-on par métiers qui recrutent ?

Lorsque l'on évoque les métiers qui recrutent, cela peut renvoyer à trois approches différentes :

## → Les métiers qui se développent

**Ce sont des métiers dont le volume d'emploi augmente sur une période et sur un territoire donné.** Il peut s'agir de métiers déjà très présents dans notre société qui poursuivent leur essor tels que les métiers de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive, les métiers du commerce, ceux des services aux particuliers et aux collectivités... Cela peut concerner aussi certains métiers nommés « métiers émergents », c'est-à-dire peu répandus dans un passé récent mais présentant de belles opportunités de développement. C'est le cas de certains métiers de la communication et de l'information avec les community manager par exemple, du métier de BIM manager dans le BTP ou encore celui de data scientist... Cette notion permet une analyse structurelle de l'évolution des métiers à plus long terme.

## → Les métiers qui recrutent

**Ce sont les métiers pour lesquels les besoins de recrutement sont nombreux à court terme** (dans le cadre d'une analyse conjoncturelle) **ou à moyen terme.** Ils peuvent être nombreux en volume mais également en poids relativement aux personnes exerçant déjà ces métiers. À court terme, les besoins de recrutement des employeurs peuvent être estimés quantitativement grâce notamment à l'enquête Besoins en Main-d'Œuvre (BMO) de Pôle emploi. Ils sont les plus nombreux dans les métiers de l'hôtellerie-restauration, la santé, l'action sociale, culturelle ou sportive, les services aux particuliers et collectivités. À plus long terme, l'exercice de prospective des métiers et des qualifications (PMQ), réalisée conjointement par France Stratégie et la DARES, fournit des éléments importants d'évolution structurelle de l'emploi en termes de postes à pourvoir par métier à l'horizon 2030.

## → Les métiers en tension sur le marché du travail

**Ce sont les métiers pour lesquels les employeurs peinent à satisfaire l'ensemble de leurs besoins en emploi.** Cette tension résulte principalement du déséquilibre entre l'offre d'emploi et la demande d'emploi. Il s'agit des métiers pour lesquels *les employeurs peinent à recruter*, c'est-à-dire lorsque le nombre de postes à pourvoir est plus important que le nombre de candidats. Les besoins de recrutement sont alors difficilement couverts pour diverses raisons : un manque de main-d'œuvre, un manque d'attractivité pour le métier (non-durabilité de l'emploi, conditions de travail contraignantes), un fort turn-over, etc. Il peut aussi être question, dans cette notion de tension, de métiers pour lesquels *les employeurs anticipent d'éventuelles difficultés de recrutement* pour l'année à venir. C'est le cas par exemple des métiers de techniciens et agents de maîtrise de la mécanique, de l'électricité électronique, du BTP mais aussi des ouvriers qualifiés de la métallurgie, de la réparation automobile...

Globalement, ces notions ne s'excluent pas mutuellement : un métier peut être en fort développement et enregistrer des besoins de recrutement nombreux à court et moyen terme, qui peuvent ne pas être satisfaits et présenter ainsi une certaine tension. C'est le cas des métiers d'aides-soignants, de cuisiniers mais également des cadres commerciaux et technico-commerciaux par exemple.

À l'inverse, certains métiers se développent et enregistrent des besoins de recrutements nombreux à court et moyen termes mais ne sont pas en tension structurelle sur le marché du travail. On retrouve par exemple les métiers de l'information et de la communication, les professionnels de l'action culturelle, sportive, les agents d'entretien...

# Quels sont les indicateurs et les sources disponibles pour parler des métiers qui recrutent ?

Indicateurs	Sources	Recensement de la population (RP) INSEE	Enquête Emploi en Continu (EEC) INSEE	Enquête Besoins de main d'œuvre (BMO) Pôle Emploi (PE)	Offre et demande d'emploi Pôle Emploi (PE)	La tension sur les métiers DARES Pôle Emploi (PE)	Prospective des métiers et des qualifications (PMQ) France Stratégie, DARES
<b>Les métiers qui se développent</b>							
Volume d'emploi par métier et dynamique de l'emploi par métier		✓	✓				
Prospective : estimation du volume d'emploi par métier en 2030							✓
<b>Les métiers qui recrutent</b>							
Nombre d'offres d'emploi collectées ou diffusées					✓		
Nombre de projets de recrutements pour l'année à venir			✓				
Prospective : nombre de postes à pourvoir en 2030 ; créations nettes d'emploi et départs en fin de carrière							✓
<b>Les métiers en tension sur le marché du travail</b>							
Nombre de projets jugés difficiles par les employeurs et part dans l'ensemble des projets de recrutement			✓				
Indicateur de tension globale sur un métier et indicateurs complémentaires						✓	
Ratio Demande d'emploi / Offre d'emploi					✓		
Nombre de postes à pourvoir en 2030 : les déséquilibres par métier entre les flux sortants et les flux entrants d'ici à 2030							✓
<b>Disponibilités des données en libre accès</b>							
Fréquence de publication	Annuelle	Annuelle	Annuelle	Mensuelle/ Trimestrielle/ Annuelle selon l'indicateur	Annuelle	Tous les 8-10 ans	
Niveau géographique le plus fin disponible	Zone d'emploi	National	Bassin d'emploi	Offre : département Demande : commune (si + 5 000 hab)	Département	Région	
Liens cliquables	<a href="#">Insee RP Documentation</a>	<a href="#">Insee Documentation Dares portraits des métiers</a>	<a href="#">PE : Requêteur BMO Publications BMO AURA 2023</a>	<a href="#">PE : requêteur Offres d'emploi</a> <a href="#">PE : requêteur DEFM</a>	<a href="#">DARES : tension sur les métiers</a>	<a href="#">DARES : les métiers en 2030 (rapport national : rapport des régions)</a>	

# Présentation des sources et des indicateurs sur les métiers qui recrutent : définitions, objectifs et éventuelles limites

## Insee : le Recensement de la population

Le Recensement de la population de l'Insee (RP) permet de connaître la population résidant en France. Il fournit des données finement localisées sur le nombre d'habitants et leurs caractéristiques (âge, profession exercée, conditions de logement, déplacements, etc.). Il repose sur une collecte d'information annuelle, concernant successivement tous les territoires communaux au cours d'une période de cinq ans. Les données d'emplois, disponibles sur le site de l'Insee, le sont au niveau géographique le plus fin de la zone d'emploi (ZE) et par famille de métiers (niveau intermédiaire de la nomenclature FAP, détaillé en 87 postes). Pour l'analyse des métiers, les données issues du RP de l'Insee portent sur les individus actifs occupés (en emploi) au lieu de travail en France hors Collectivités d'Outre-Mer (COM) et Mayotte.



### Le volume et la dynamique de l'emploi par métier

#### → Qu'est-ce que c'est ?

- **Le volume d'emploi** correspond au nombre de personnes en emploi dans un métier et une zone géographique donnée. Il peut également être exprimé en poids de l'emploi total.
- **La dynamique de l'emploi** mesure l'évolution du nombre d'emploi sur une période et pour un métier donné. Elle s'exprime en volume d'emploi ou en taux de croissance. La dynamique de l'emploi peut aussi se mesurer en évolution du poids relatif d'un métier (en points de pourcentage).

#### → Quelques repères chiffrés

D'après le millésime 2019 du Recensement de la population et selon le découpage intermédiaire de la nomenclature métier (FAP en 87 postes) au niveau de la région Auvergne-Rhône-Alpes :

- le métier comptant le plus grand nombre de personnes en emploi est celui des agents d'entretien (avec 145 000 personnes, soit 4,5% de l'emploi régional) ;
- le métier qui a enregistré la plus forte augmentation entre 2008 et 2019 :
  - en volume d'emploi est celui d'aide-soignant (+ 25 000 personnes)
  - en taux de croissance est celui de cadre du BTP (+60%)
  - en augmentation du poids relatif est celui d'aide-soignant (+0,7 point de pourcentage passant de 2% à 2,7% sur la période).

#### → Points de vigilance

- Le recensement de la population repose sur une collecte annuelle, concernant successivement tous les territoires communaux au cours d'une période de cinq ans. Les informations ainsi collectées sont ramenées à une même date : cette date de référence est fixée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année médiane des cinq années d'enquête. Ainsi, le millésime 2019 du recensement couvre la période 2017 à 2021. De ce fait, il est recommandé de calculer des évolutions entre des millésimes espacés de 5 ans minimum.

- Ces indicateurs sont souvent présentés de manière globale : ils ne font pas de distinction entre les différents types de contrat (contrat saisonnier, durée du contrat, temps partiel, etc.). De plus, ils ne rendent pas compte du volume de la force de travail (qui peut être mesurée en équivalent temps plein par exemple).
- La dynamique de l'emploi ne renseigne pas (ou que très partiellement) sur les besoins en recrutement. Ainsi, un métier qui connaît une stagnation de ses emplois peut être en fort besoin de recrutement en raison par exemple d'un turn-over élevé ou de départs à la retraite nombreux.
- La dynamique de l'emploi peut être appréhendée à travers plusieurs indicateurs dont les interprétations sont complémentaires (cf. exemple ci-dessus).

## Insee : l'enquête Emploi en continu

Afin d'observer le marché du travail, l'Insee mène une enquête en continu auprès des habitants en France (âgés de 15 à 89 ans). Cette enquête permet de mesurer l'emploi, le chômage et l'inactivité : elle constitue l'unique source mesurant les concepts définis par le Bureau international du travail (BIT) et notamment le taux de chômage. Les premiers résultats relatifs à une année donnée sont disponibles dans le courant du 1er semestre de l'année suivante. Elle permet également de disposer du volume d'emploi par métier (selon tous les niveaux de la nomenclature FAP) au niveau de la France métropolitaine.



### Le volume et la dynamique de l'emploi par métier

#### → Qu'est-ce que c'est ?

Ce sont les mêmes indicateurs que ceux évoqués dans la partie Recensement de la population : seule la source diffère. Les données de l'enquête emploi en continu relatives aux métiers ne sont disponibles qu'au niveau de la France métropolitaine, **et non au niveau régional ou infrarégional.**

#### → Quelques repères chiffrés

D'après le millésime 2018 de l'enquête emploi et selon le découpage intermédiaire de la nomenclature métier (FAP87), au niveau de la France métropolitaine :

- le métier comptant le plus grand nombre de personnes en emploi est celui des agents d'entretien (avec 1 280 000 emplois, soit 4,8% de l'emploi national) ;
- le métier qui a enregistré la plus forte augmentation entre 2008 et 2018 :
  - en volume d'emploi est celui d'aide-soignant (+ 218 000 emplois)
  - en taux de croissance est celui de cadre du BTP (+54,3%)
  - en augmentation du poids relatif est celui d'aide-soignant (+0,75 point de pourcentage passant de 2% à 2,75% sur la période).

**Remarque :** les indicateurs de volume et de dynamique d'emploi identifient les mêmes métiers selon les deux sources, que ce soit au niveau national et au niveau régional (Recensement de la population et enquête Emploi en continu), et même si la période de référence diffère légèrement.

## → Points de vigilance

- Les données sont lissées (moyennes mobiles sur 3 ans) pour tenir compte de la variabilité de l'échantillon. Ainsi, l'emploi à la date « 2017-2019 » correspond à la moyenne des emplois pour les années 2017 à 2019 et porte le millésime 2018.
- Les données sur le nombre d'emplois par métier ne sont disponibles, en libre accès, qu'au niveau national (France métropolitaine).

# Pôle emploi : l'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO)

Pour mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement, Pôle emploi s'appuie sur une vaste enquête annuelle intitulée « Besoins en main d'œuvre ». Réalisée sur le dernier trimestre de l'année en cours auprès d'établissements<sup>1</sup> de la région, elle les interroge sur leurs intentions d'embauche pour l'année à venir. Les recruteurs indiquent le caractère saisonnier des postes et s'ils anticipent des difficultés à recruter. Les indicateurs fournis par l'enquête sont déclinés pour un territoire donné (région, département ou bassin d'emploi) et un métier donné (au niveau le plus fin de la nomenclature, en FAP 225) ou un secteur d'activité.



## Le nombre de projets de recrutement

### → Qu'est-ce que c'est ?

**Le nombre de projets de recrutement** est le principal indicateur issu de l'enquête BMO. Dans ses analyses, Pôle emploi distingue souvent le volume de projets de recrutement global du volume de projets non saisonniers.

### → Quelques repères chiffrés

Selon les résultats de l'enquête BMO, les entreprises envisageaient près de 370 000 projets de recrutement en 2023 dans la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Le métier qui recueille le volume le plus important de projets de recrutement est celui de :

- « Serveur de cafés restaurants » si l'on raisonne tous projets confondus avec 16 830 projets (dont 60% sont des projets saisonniers) ;
- « Aide-soignant » si l'on raisonne uniquement sur les projets non saisonniers avec 9 800 projets.

## → Points de vigilance

- L'indicateur s'appuie sur les réponses à une enquête menée auprès d'un échantillon d'établissements recruteurs. Il ne s'agit donc pas d'un recensement réalisé auprès de l'ensemble des établissements.
- De par sa construction, l'indicateur ne prend pas en compte les chocs conjoncturels à venir. Ces derniers (comme la crise sanitaire ou la guerre en Ukraine) peuvent entraîner une modification des intentions d'embauches durant l'année.
- L'indicateur s'appuie sur des estimations qui sont donc par essence moins robustes que des données portant sur des actes réalisés. Les écarts entre les projets de recrutement et les embauches effectivement réalisées peuvent être relativement élevés.

<sup>1</sup> Les établissements concernés par l'enquête sont les établissements du secteur privé, du secteur agricole et une partie du secteur public : les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs et les officiers publics ou ministériels. L'enquête ne couvre donc pas les administrations de l'État et certaines entreprises publiques.

- **L'indicateur ne fait pas de distinction entre les types de recrutement**, autre que ceux saisonniers et non saisonniers. Les comparaisons du nombre de recrutements entre les métiers ou secteurs d'activité doivent se faire avec prudence car elles peuvent masquer certaines réalités, telles qu'une forte proportion de contrats de très courte durée.



## Les difficultés de recrutement : le nombre de projets jugés difficiles

### → Qu'est-ce que c'est ?

Pour anticiper les difficultés de recrutement, l'indicateur fourni par l'enquête est celui du **nombre de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs** (exprimé aussi en part).

### → Quelques repères chiffrés

- Pour l'année 2023 en Auvergne-Rhône-Alpes, la part des projets de recrutement jugés difficiles par les recruteurs s'élevait à 63%, soit une part stable par rapport à l'année précédente. Elle est toutefois supérieure de 15 points de pourcentage à sa moyenne de long terme (2014-2023).
- Le top 5 des métiers pour lesquels la part des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs sont les plus élevés (relativement au volume d'emploi) est : les charpentiers (bois et métal), les géomètres, les couvreurs, les plombiers chauffagistes.

### → Points de vigilance

En plus des points évoqués sur l'indicateur précédent, d'autres s'ajoutent :

- Les projets de recrutement jugés difficiles ne sont pas synonymes d'impossibilité à recruter, mais indiquent une plus grande difficulté pour les employeurs à trouver un candidat en adéquation à leur offre d'emploi. Néanmoins, selon Pôle emploi, la plupart des projets de recrutement jugés difficiles aboutissent.
- L'indicateur ne permet pas de connaître les motifs des difficultés de recrutement. Cela peut être le fait d'un manque de candidatures lié à un déficit d'attractivité du poste mais aussi d'un manque de candidats qualifiés lié à un déficit de main d'œuvre disponible en France ou sur un territoire précis, etc.

## Pôle emploi : les offres d'emploi, les demandeurs d'emploi

Pôle emploi fournit plusieurs indicateurs sur le marché du travail relatifs notamment aux offres d'emploi et demandeurs d'emploi.



## Le nombre d'offres d'emploi collectées ou diffusées

### → Qu'est-ce que c'est ?

Pôle emploi recense les offres d'emploi déposées directement par les employeurs auprès de Pôle emploi, les **offres collectées** et les offres transmises par des sites partenaires : l'ensemble correspondant aux **offres diffusées**. Les offres sont disponibles selon les métiers Rome (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) au niveau des départements. Les données brutes sont mises à disposition trimestriellement.

## → Quelques repères chiffrés

Au sein des offres collectées par Pôle emploi, le nombre d'offres est le plus élevé pour le métier de cuisinier avec 33 700 offres sur l'ensemble de la région Auvergne-Rhône-Alpes en 2022.

Au sein des offres diffusées, le nombre d'offres est le plus élevé pour les métiers de la comptabilité avec 87 700 offres.

## → Points de vigilance

- Les offres d'emploi diffusées par Pôle emploi sont à distinguer des offres collectées par Pôle emploi : il y a environ 3 fois plus d'offres diffusées sur le site de Pôle emploi que d'offres collectées (respectivement 1 763 000 et 595 000 en 2022 au niveau régional).
- Bien que les offres diffusées par Pôle emploi couvrent un champ assez large, il subsiste un marché caché, non négligeable. D'après une analyse de big data réalisée par Randstad, le marché invisible est estimé à 41% des embauches en France en 2020, à 24% en Auvergne-Rhône-Alpes.
- Les données sont fournies trimestriellement en données brutes. La comparaison des données d'un trimestre à l'autre est délicate compte tenu de l'aspect saisonnier de certaines offres d'emploi. Il est conseillé de comparer un même trimestre d'une année sur l'autre pour mesurer des évolutions. S'il s'agit du calcul d'une évolution annuelle, les données cumulées sur 12 mois sont comparables.



## Le nombre de demandeurs d'emploi

### → Qu'est-ce que c'est ?

**Les demandeurs d'emploi inscrits sur les listes à Pôle emploi en fin de mois.** Les indicateurs fréquemment utilisés distinguent les personnes sans emploi, à la recherche d'un emploi devant accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeurs d'emploi de catégorie A) et les personnes ayant exercé une activité réduite, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeurs d'emploi de catégories B et C). Les données de demandeurs d'emploi en fin de mois sont mises à disposition mensuellement s'il s'agit de données brutes ou trimestriellement s'il s'agit de données corrigées des variations saisonnières (CVS). Les données brutes sont disponibles par métier et au niveau du département ou de la commune (seulement celles de plus de 5 000 habitants) ; les données CVS le sont au niveau régional sans distinction de métier.

### → Quelques repères chiffrés

À fin décembre 2022, en Auvergne-Rhône-Alpes, 314 000 demandeurs d'emploi sans emploi (catégorie A) sont enregistrés à Pôle emploi.

Les métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi sont :

- Vendeur avec 16 800 demandeurs concernés
- Agent d'entretien avec 16 400 demandeurs concernés.

### → Points de vigilance

- Tous les demandeurs d'emploi ne sont pas systématiquement inscrits à Pôle emploi. De nombreuses personnes en recherche d'emploi ne le sont pas et notamment une partie des jeunes.
- Les données sur les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi doivent être interprétées avec prudence. Requête lors de l'inscription sur les listes, l'information sur le métier recherché du demandeur d'emploi peut ne plus correspondre à ses aspirations, correspondre à un projet pour lequel il n'est pas encore employable (cas des métiers réglementés par exemple) ou être renseignée par défaut en l'absence de projet concret.



## Ratio demande d'emploi / offre d'emploi

### → Qu'est-ce que c'est ?

Ce ratio donne le **nombre de demandeurs d'emploi pour une offre d'emploi, pour un métier donné (Rome) et un territoire donné**. Il vise à apprécier les déséquilibres entre l'offre et la demande d'emploi sur le marché du travail, à un niveau géographique plus fin que l'indicateur de tension fourni par la DARES (département). C'est un rapport de flux : le nombre de demandeurs d'emploi sans emploi (catégorie A) enregistrés sur une période donnée / le nombre d'offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi sur cette même période.

### → Quelques repères chiffrés

En 2022, en Auvergne-Rhône-Alpes, selon le niveau intermédiaire de nomenclature des métiers, le déséquilibre le plus important observé concerne le métier de technicien et agent de maîtrise de l'électricité et de l'électronique. Le ratio de 0,22 demandeur d'emploi pour une offre laisse présager des difficultés à recruter de la part des employeurs. Ce ratio est bien inférieur à celui observé sur l'ensemble des métiers (1,24 demandeur d'emploi pour une offre).

### → Points de vigilance

- Cet indicateur de tension, rapidement disponible à une maille géographique infra-départementale, est très conjoncturel lorsqu'il est calculé par trimestre. Il est en effet soumis à la saisonnalité des offres d'emploi. Il n'est pas suffisant pour évaluer les difficultés de recrutement de la main d'œuvre sur un territoire donné.
- Compte tenu de son calcul, ce ratio cumule les limites citées plus haut pour les offres d'emploi et la demande d'emploi.
- Pour estimer la tension d'un métier, la valeur de l'indicateur doit être analysée relativement à d'autres métiers ou à l'ensemble des métiers plutôt qu'en valeur absolue.

## Les tensions sur le marché du travail

La Dares et Pôle emploi publient, depuis 2020, un indicateur principal de tension sur le marché du travail et 6 indicateurs complémentaires. Tous ces indicateurs sont le résultat d'un calcul donnant une valeur chiffrée (ex : 2,75). Pour être facilement interprétables, ces valeurs sont traduites sur une échelle de 1 (niveau faible) à 5 (niveau élevé). Une valeur de 5 signifie que le métier est dans l'intervalle des 20% de valeurs de référence les plus élevées. Cette méthode permet de comparer la valeur d'un indicateur pour un métier (FAP87 et FAP225), une zone (France, régions, départements) et une année donnée (avec un historique allant jusqu'à 2011).

## Les métiers en tension

### → Qu'est-ce que c'est ?

L'indicateur principal des métiers en tension vise à mesurer la capacité (ou l'incapacité) des employeurs à mobiliser la main d'œuvre nécessaire pour un type de métier dans une zone géographique donnée. Plus l'indicateur est élevé sur un métier, relativement aux autres métiers, plus les employeurs peinent à trouver des candidats pour occuper les postes proposés. Les métiers en tension ne traitent pas la question des difficultés des demandeurs d'emploi à accéder à l'emploi pour un métier donné.

En parallèle, 6 indicateurs dits complémentaires sont fournis afin d'éclairer les facteurs susceptibles de contribuer à la tension observée sur un métier donné sur un territoire (au plus fin le département).

- 1 L'indicateur complémentaire d'intensité d'embauche** évalue si le volume des recrutements est élevé.
- 2 L'indicateur complémentaire sur le lien formation-emploi** cherche à traduire si le métier est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise.
- 3 L'indicateur complémentaire sur le manque de main d'œuvre disponible** illustre l'écart entre le volume de demandeurs d'emploi sur un métier par rapport au volume d'emploi salarié.
- 4 L'indicateur de non-durabilité de l'emploi** cherche à voir si les contrats courts et précaires prédominent dans le métier.
- 5 L'indicateur complémentaire des conditions de travail contraignantes** cherche à voir si la part d'actifs exerçant un métier avec des contraintes est élevée (limitations physiques des salariés, de contraintes physiques, de rythme de travail, de travail décalé, de la répétitivité des gestes et opérations, de morcellement des journées).
- 6 L'indicateur complémentaire de l'inadéquation géographique** cherche à évaluer le déséquilibre entre offre et demande d'emploi pour le métier dans les zones d'emploi en France.

### → Quelques repères chiffrés

Selon la source « Les tensions sur le marché du travail » de la Dares et Pôle emploi, 50 familles de métiers sur 87 indiquaient un niveau 5 de tension (élevée / forte) pour l'année 2021 en Auvergne-Rhône-Alpes, contre 45 au niveau national. Selon le niveau intermédiaire de la nomenclature des métiers (FAP87), les métiers pour lesquels l'indicateur principal de tension est le plus élevé sont les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques, les ingénieurs de l'informatique.

### → Points de vigilance

#### Sur l'ensemble des indicateurs,

- Chaque valeur est relative (vis-à-vis de la distribution des valeurs nationales de 2014 à 2018) et non absolue. Il n'est donc pas possible d'interpréter concrètement la valeur, elle doit l'être en comparaison des données de référence.
- Pour les métiers non-salariés ou de la fonction publique, les données ne sont pas disponibles.
- Du fait de données insuffisantes, certaines valeurs sont indisponibles. C'est notamment le cas des métiers aux faibles volumes d'emploi au niveau départemental.



### Sur les indicateurs complémentaires :

- **Intensité d'embauche** : cet indicateur est influencé par la durée même des contrats proposés et par le turn-over. En conséquence, certains métiers affichent une intensité d'embauche élevée sans pour autant que cela témoigne d'une hausse de l'emploi. Pour le nuancer, cet indicateur peut être mis en regard avec celui de non-durabilité de l'emploi.
- **Lien formation-emploi** :
  - Pour chaque métier, la valeur de l'indicateur est identique sur tout le territoire français et l'ensemble des années observées. Il ne peut être utilisé pour analyser le lien formation-emploi au niveau local ni pour adapter la carte des formations au marché du travail.
  - L'indicateur ne prend que partiellement en compte le niveau de formation, ce qui limite son interprétation.
  - Pour des métiers qui recouvrent des disciplines de formation diverses, l'indicateur est sous-évalué comme pour les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.
- **Conditions de travail contraignantes** : pour chaque métier détaillé, l'indicateur est calculé pour l'ensemble de la France sur une période de 3 ou 4 années.
- **Inadéquation géographique** : pour chaque métier, la valeur de l'indicateur est identique sur tout le territoire français. L'indicateur ne renseigne donc pas sur une éventuelle inadéquation géographique entre offre et demande d'emploi au niveau local.

## Prospective des métiers et des qualifications : quels métiers en 2030 ?

Depuis la fin des années 1990, la Dares et France Stratégie proposent des exercices de prospective et qualification, à un horizon donné, afin de dresser un panorama des postes à pourvoir par métiers et des déséquilibres éventuels (surplus ou manque de personnes formées pour un métier). Le dernier exercice a été publié en 2022 et concerne l'horizon 2030. Il a été réalisé au niveau de la France métropolitaine et propose des projections par métiers (niveau intermédiaire, FAP 87) ; une régionalisation de cette prospective est parue début 2023.

### Nombre de postes à pourvoir en 2030 : créations nettes d'emploi et départs en fin de carrière

#### → Qu'est-ce que c'est ?

- **Nombre de postes à pourvoir**. Pour un métier donné, les postes à pourvoir ou **besoins de recrutement** des employeurs d'ici 2030 résultent à la fois de la **création nette d'emplois** (c'est-à-dire du solde entre les emplois créés et les emplois détruits) et des postes laissés vacants par **les départs en fin de carrière**. Une partie de ces besoins de recrutement sera comblée par des jeunes sortis de formation initiale débutant dans ce métier.
- **Les déséquilibres entre les sortants et les entrants sur le marché du travail** : en rapprochant les besoins de recrutement des employeurs entre 2019 et 2030 avec le vivier de jeunes débutants entrant sur le marché du travail et les mobilités géographiques (travailleurs en provenance d'autres régions), on peut mettre en évidence, pour chaque métier, les déséquilibres entre l'offre et la demande de travail.

## → Quelques repères chiffrés

**D'ici 2030, en France, 101 000 postes seraient à pourvoir chaque année en Auvergne-Rhône-Alpes.**

Ce volume de postes se décomposerait ainsi :

- 84 000 départs en fin de carrière par an, soit 83% des postes à pourvoir. Sur la période, le nombre de seniors quittant le marché de travail progresserait graduellement en raison essentiellement d'un facteur démographique généré par les départs en retraite des générations nombreuses du baby-boom (individus nés entre 1946 et 1974).
- 17 000 créations nettes d'emplois, soit 17% des postes à pourvoir.

## → Points de vigilance

- L'exercice de régionalisation a consisté à une déclinaison régionale de la prospective nationale et non d'une prospective régionale au sens propre du terme.
- Les scénarios élaborés reposent sur des hypothèses macroéconomiques qui sont par essence incertaines. Les projections sont donc à prendre avec précaution.
- Les déséquilibres entre entrants et sortants sur le marché du travail sont potentiels car ils dépendent des hypothèses faites sur l'orientation des débutants, ils peuvent être modifiés par des choix individuels ou des politiques publiques.



**Restez informés toute l'année  
et abonnez-vous à nos newsletters sur  
[www.via-competences.fr](http://www.via-competences.fr), le site  
des professionnels de l'orientation,  
la formation et l'emploi**

