



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



SOMMAIRE

P.2 Les recrutements vus par Pôle emploi

P.7 La différence entre une difficulté de recrutement et une tension sur un métier

P.8 Les causes des difficultés de recrutement

P.9 Comment détecter les tensions sur le marché du travail ?

P.9 Les offres retirées par manque de candidats et la part de projets difficiles dans l'enquête BMO

P.12 L'indice de tension

P.14 Quels sont les tensions identifiées en Bourgogne-Franche-Comté ?

Premier acteur du marché de l'emploi en France, Pôle emploi analyse la situation du marché du travail au travers de nombreux indicateurs sur l'offre et la demande d'emploi. Pôle emploi peut ainsi mettre en évidence les tensions émergentes sur certains métiers ou secteurs.

Les dernières données analysées sont venues confirmer une reprise économique, et notamment par une progression de 25 % des offres collectées par Pôle emploi entre 2016 et 2017. En parallèle, les projets de recrutement sont jugés plus difficiles par les employeurs en 2018 qu'en 2017.

Les difficultés de recrutement ressenties par les recruteurs nécessitent d'être objectivées par l'analyse des indicateurs du marché du travail (indicateur de tension, graphe des métiers, part des offres retirées) pour mettre en évidence les métiers en tension.

Les sources de tensions peuvent être multiples. Elles dépendent de facteurs conjoncturels comme structurels. C'est pourquoi, pour conforter les résultats, d'autres catégories de données (type de contrat, délai de satisfaction, saisonnalité...) viennent approfondir cette exploration.

Le fonctionnement du marché du travail

Le marché du travail est le lieu de rencontre de l'offre et de la demande de travail, ainsi que l'endroit où se détermine la rémunération du travail (salaire).

Le volume d'offres de travail proposées par les entreprises augmente avec l'activité économique. La demande dépend de la taille et de la structure de la population active du territoire.

Le marché du travail est également segmenté par la proposition de différents types de contrats qui peuvent être durables (CDI) ou temporaires (CDD, Intérim). La durée hebdomadaire peut varier avec des contrats à temps partiels.

Pôle emploi est un acteur clé du marché du travail en collectant les offres des entreprises, les conseillant dans leurs recrutements et les mettant en relation avec les demandeurs d'emploi.

L'ensemble des données collectées permet d'établir une analyse fine des tensions en œuvre sur le marché du travail.

LES PRINCIPAUX SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Les fortes tensions

 **Installation et Maintenance** (installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation...)

 **Etudes et supports techniques de l'industrie** (assistance et support technique client...)

Ce sont des domaines professionnels (ou groupes de métiers) recherchant des profils qualifiés

Les tensions intermédiaires*

 **Transport terrestre** (conduite de transport de marchandises longue distance...)

 **Construction** (conduite de travaux...)

 **Hôtellerie-restauration** (serveur, cuisinier...)

 **Santé** (assistance auprès d'adultes...)

 **Production industrielle** (ajustement et montage de fabrication...)

Ces domaines professionnels présentent généralement un déficit d'image en lien avec des conditions de travail spécifiques (horaires décalés, pénibilité, déplacements...)

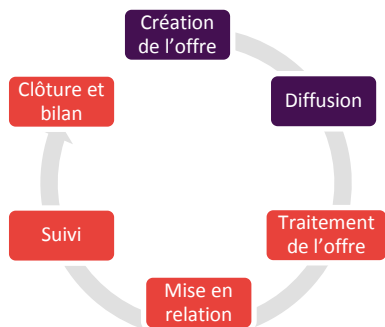
* : si l'ensemble des indicateurs de tensions concordent alors la tension est jugée « forte », si cela concerne une majorité des indicateurs sans toutefois représenter la totalité, la tension est qualifiée d' « intermédiaire ».



1/5 - LES RECRUTEMENTS VUS PAR PÔLE EMPLOI

Le devenir des offres d'emploi collectées par Pôle emploi

SCHÉMA 1 – CIRCUIT D'UNE OFFRE D'EMPLOI À PÔLE EMPLOI



Source : Pôle emploi

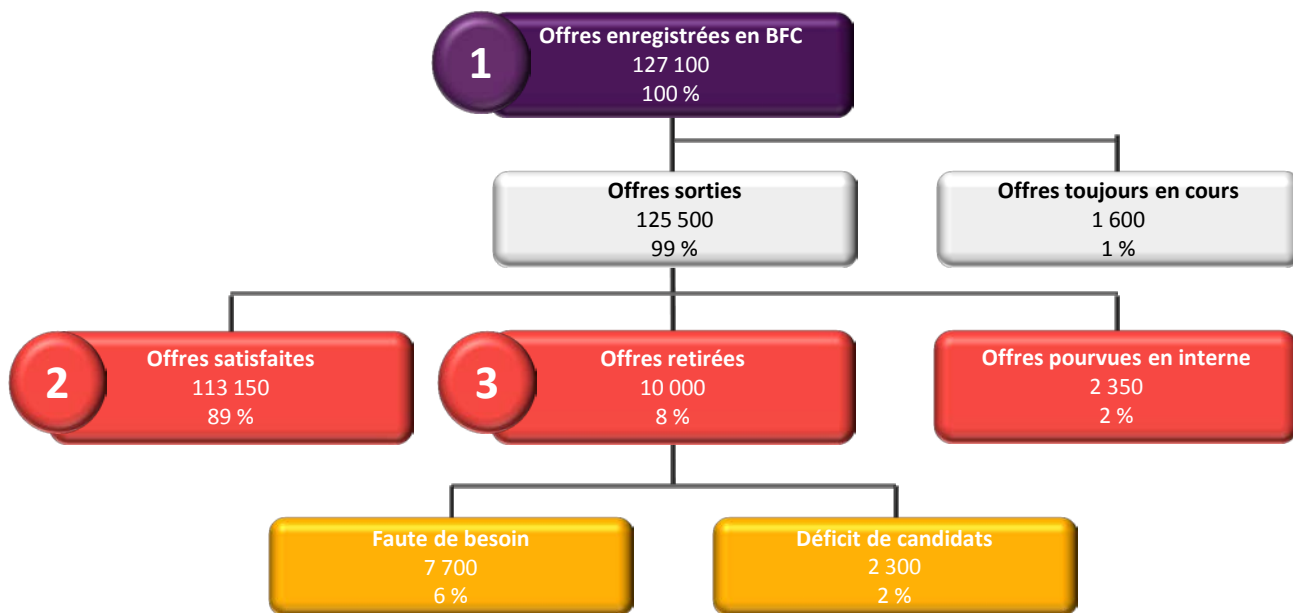
Une offre d'emploi passe par deux phases.

La procédure de recueil rassemble la **saisie de l'offre dans le système d'information** (formalisation, aide à la rédaction, information sur le marché du travail) et la **négociation des services associés**.

La procédure de traitement comporte le **traitement** à proprement parler (à partir d'une analyse de la demande

d'emploi, la présélection de candidats, la mobilisation d'actions adaptées au poste de travail, la mobilisation de partenaires...), la **mise en relation**, le **suivi** (envoi d'alertes en cas d'absences de mouvement sur l'offre, contacts avec le conseiller, échanges sur les candidatures,...) et enfin la **clôture et le bilan** (avis sur les candidats, enquête de satisfaction...) [Schéma 1].

SCHÉMA 2 – DEVENIR DES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ DURANT L'ANNÉE 2017



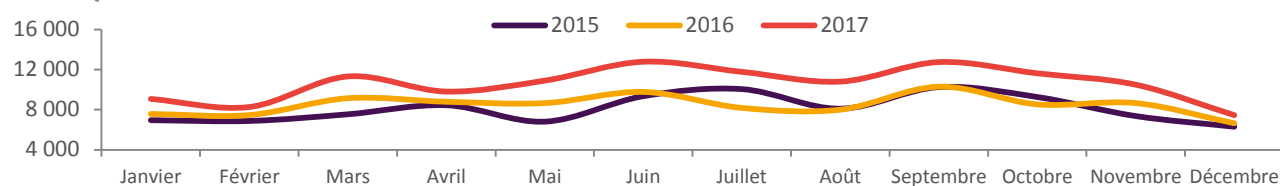
Source : Pôle emploi - STMT

Quelques définitions :

- **Offres enregistrées (ou collectées)** : offres d'emploi recueillies par Pôle emploi. Le dépôt d'une offre d'emploi peut être réalisé à l'aide de différents canaux : directement en agence, par le site internet de Pôle emploi (espace recruteur), la ligne directe de son agence locale ou encore le numéro dédié aux entreprises (3995).
- **Offres diffusées** : offres d'emploi disponibles sur www.pole-emploi.fr, proposées par Pôle emploi ou un partenaire.
- **Offres sorties** : offres d'emploi sortant de notre système d'information (clôturées) quelles aient été satisfaites, retirées ou pourvues en interne.
- **Offres satisfaites** : offres d'emploi pour lesquelles l'employeur a retenu un candidat extérieur à l'entreprise.
- **Offres pourvues** : offres d'emploi pour lesquelles l'employeur a retenu un candidat extérieur à l'entreprise ou procédé à un recrutement en interne.
- **Offres retirées** : offres d'emploi annulées par l'entreprise car son besoin n'existe plus ou car elle ne trouve pas de candidat au regard de ses critères.

Les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi

GRAPHIQUE 1 – ÉVOLUTION DU NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES PAR PÔLE EMPLOI



Source : Pôle emploi - STMT

Une forte progression en 2017

127 100 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi en Bourgogne-Franche-Comté durant l'année 2017. Par rapport à 2016, cela représente 25 % d'offres supplémentaires et 31 % de plus qu'en 2015. Cette hausse se vérifie tout au long de l'année, le volume de chaque mois en 2017 étant supérieur à celui des deux années précédentes [Graphique 1].

Une part de marché variable selon le type de contrat et le secteur

Les offres enregistrées par Pôle emploi ne représentent pas la totalité du marché du travail. Pour estimer ce marché caché, il convient d'étudier le rapport entre le nombre d'offres et le nombre de déclarations préalables à l'embauche (DPAE). Ces déclarations sont une formalité obligatoire que doivent réaliser les employeurs auprès de l'Urssaf avant une première embauche. En moyenne

dans la région, cette part atteint 7 % en 2017. En excluant les offres d'intérim, elle s'élève à 13 %. En considérant l'ensemble des offres diffusées par Pôle emploi (offres enregistrées et offres des partenaires), cette part atteint 15 %.

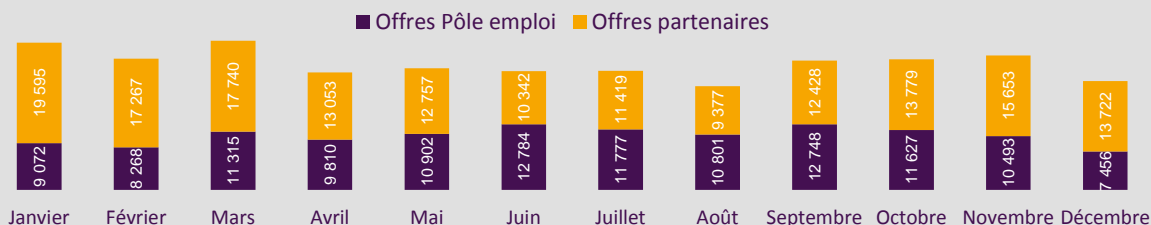
Ce rapport varie fortement en fonction du type de contrat et du secteur de l'entreprise qui recrute. De manière générale, ce sont pour les offres d'emploi durables que la part de Pôle emploi est la plus représentative (soit 39 %).

Les offres d'emploi diffusées par Pôle emploi

En plus des offres qu'il enregistre directement, Pôle emploi diffuse également des offres transmises par des partenaires (agrégateurs d'offres d'emploi, annonceurs, réseaux sociaux professionnels, etc.).

En 2017, Pôle emploi a diffusé 294 200 offres d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté. 43 % de ces offres (soit 127 100 offres) ont été enregistrées par Pôle emploi et 57 % (soit 167 100) ont été transmises par des partenaires.

GRAPHIQUE 2 – LES OFFRES DIFFUSÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2017

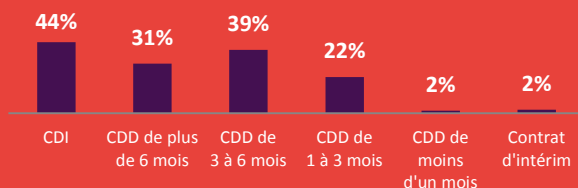


Source : Pôle emploi - STMT - Données de 2017

LE MARCHÉ CACHÉ

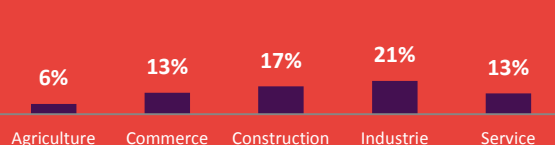
Le marché caché correspond aux offres de postes qui ne font pas l'objet d'annonce ou de publicité. Les entreprises ne communiquent pas sur l'existence d'un poste vacant. La création du poste se fait à la suite d'une candidature spontanée, d'un démarchage sur les réseaux sociaux, lors d'un événement, par un chasseur de tête ou par une mise en relation par un tiers.

GRAPHIQUE 3 – PART DES OFFRES D'EMPLOI DANS LES DPAE PAR TYPE DE CONTRAT EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



Source : Pôle emploi – STMT / URSSAF

GRAPHIQUE 4 – PART DES OFFRES D'EMPLOI DANS LES DPAE PAR SECTEUR EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

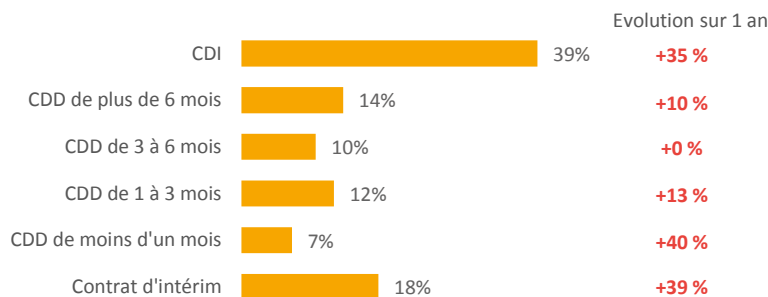


Source : Pôle emploi – STMT / URSSAF

Remarque : Seules les offres enregistrées par Pôle emploi sont considérées dans ces répartitions, l'information n'étant pas disponible pour les offres transmises par ses partenaires.

Les caractéristiques des offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi

GRAPHIQUE 5 – RÉPARTITION DES OFFRES ENREGISTRÉES EN 2017 PAR TYPE DE CONTRAT



Source : Pôle emploi - STMT

Une forte amélioration du nombre d'offres d'emploi collectées pour les CDI et les contrats courts

Plus du tiers des offres collectées en Bourgogne-Franche-Comté concernent des postes en CDI. Ils

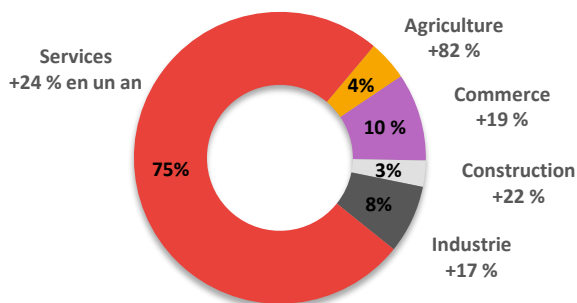
constituent 39 % des offres en 2017, et leur nombre progresse de 35 % en un an [Graphique 5].

Après les CDI, ce sont les contrats d'intérim qui regroupent le plus d'offres, avec 18 % de l'ensemble, un

nombre en hausse de 39 % par rapport à 2016.

L'accroissement le plus important est constaté pour les CDD de moins d'un mois, avec 40 % d'offres supplémentaires en une année.

GRAPHIQUE 6 – RÉPARTITION DES OFFRES ENREGISTRÉES EN 2017 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Pôle emploi - STMT

Trois quart des offres dans les services

Les services sont le secteur d'activité le plus représenté dans les offres enregistrées par Pôle emploi en Bourgogne-Franche-Comté. Ils comptent pour 75 % des offres de l'année 2017 et leur nombre suit une hausse de 24 % par rapport à l'année précédente [Graphique 6].

Le commerce arrive en deuxième position avec 10 % des offres de 2017 en progression de 19 % en un an.

Tous les secteurs d'activité proposent plus d'offres en 2017

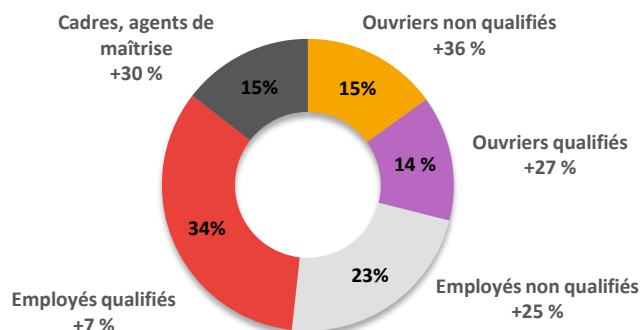
La plus forte augmentation est constatée pour le secteur de l'agriculture, avec 82 % d'offres

supplémentaires. Toutefois, il regroupe seulement 4 % du total des offres de la région, avec une grande variation entre les départements (de 8 % des offres en Côte d'Or à 1 % dans le Doubs et le Territoire de Belfort).

Même constat pour les niveaux de qualification

Les employeurs ayant déposé des offres recherchent majoritairement des employés qualifiés, avec 34 % du volume régional en 2017. Leur nombre progresse de 7 % en un an. Le second niveau de qualification le plus représenté est celui des employés non qualifiés avec 23 % (+25 % en un an) [Graphique 7].

GRAPHIQUE 7 – RÉPARTITION DES OFFRES ENREGISTRÉES EN 2017 PAR NIVEAU DE QUALIFICATION



Source : Pôle emploi - STMT

Tous les niveaux de qualification voient leur nombre d'offres progresser en 2017. Ce sont les offres d'ouvriers non qualifiés qui augmentent le plus avec 36 % d'offres supplémentaires.

Les ouvriers (qualifiés et non qualifiés) regroupent 29 % des offres de la région, variant de 20 % dans le Territoire de Belfort à 35 % dans l'Yonne.

Une part importante de la hausse des offres pour les contrats de moins d'un mois, pour les ouvriers non qualifiés et pour le secteur de l'agriculture provient de la forte augmentation en 2017, des offres d'aides agricole, au moment des vendanges,

Les offres d'emploi satisfaites

Le taux de satisfaction des offres d'emploi

Près de 90 % sont satisfaites

Sur les trois dernières années et bien que le nombre d'offres d'emploi enregistrées augmente fortement, la part des offres satisfaites en Bourgogne-Franche-Comté est croissante. Elle atteint 89 % en 2017, soit 6 points de plus que l'année précédente et 8 points de plus que deux ans plus tôt [Graphique 8].

En ne considérant que les offres en CDI, cette part est légèrement plus faible avec 87 %, tandis qu'elle atteint les 95 % pour les CDD de

moins d'un mois. De manière générale, ce sont les offres pour des contrats courts qui atteignent les plus hauts taux de satisfaction [Graphique 9].

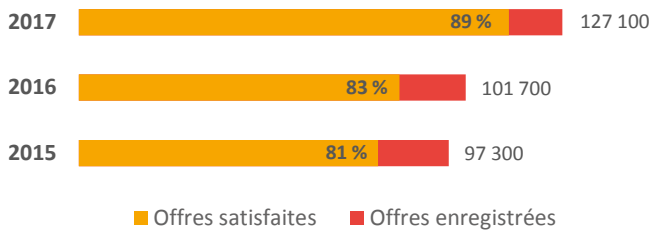
Les offres concernant les postes les plus qualifiés sont les plus difficiles à satisfaire

Les offres de cadres et agents de maîtrise, ainsi que celles d'ouvriers qualifiés, affichent le plus faible taux de satisfaction avec 88 % en 2017, contre 91 % pour les offres d'employés non qualifiés.

Le secteur de la construction affiche le plus faible ratio avec seulement 84 %. Cela s'explique en partie par une proportion plus élevée d'offres durables et d'emplois qualifiés [Graphique 10].

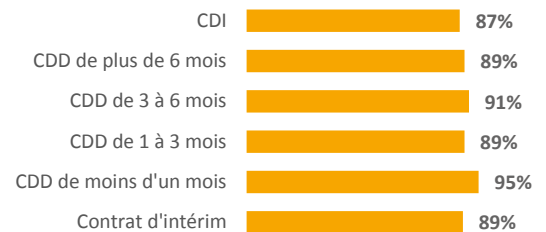
À l'inverse, dans le secteur de l'agriculture, où les contrats sont plutôt courts et concernent des postes moins qualifiés, la taux de satisfaction atteint 91 %.

GRAPHIQUE 8 – TAUX DE SATISFACTION DES OFFRES ENREGISTRÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2017



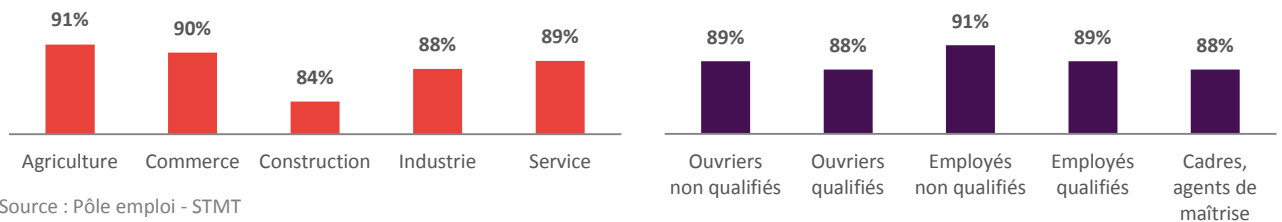
Source : Pôle emploi - STMT

GRAPHIQUE 9 – TAUX DE SATISFACTION DES OFFRES ENREGISTRÉES EN 2017 PAR TYPE DE CONTRAT



Source : Pôle emploi - STMT

GRAPHIQUE 10 – TAUX DE SATISFACTION DES OFFRES ENREGISTRÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2017 PAR SECTEUR ET PROFIL



Source : Pôle emploi - STMT

Le délai de satisfaction des offres d'emploi

Une augmentation annuelle du délai en lien avec la hausse du volume d'offres durables

Le délai médian de satisfaction correspond au nombre de jours calendaires nécessaires pour que la moitié des offres soient satisfaites.

En 2017, ce délai est de 36 jours en Bourgogne-Franche-Comté, soit 5 jours de plus qu'en 2016. Cette hausse s'explique en partie par

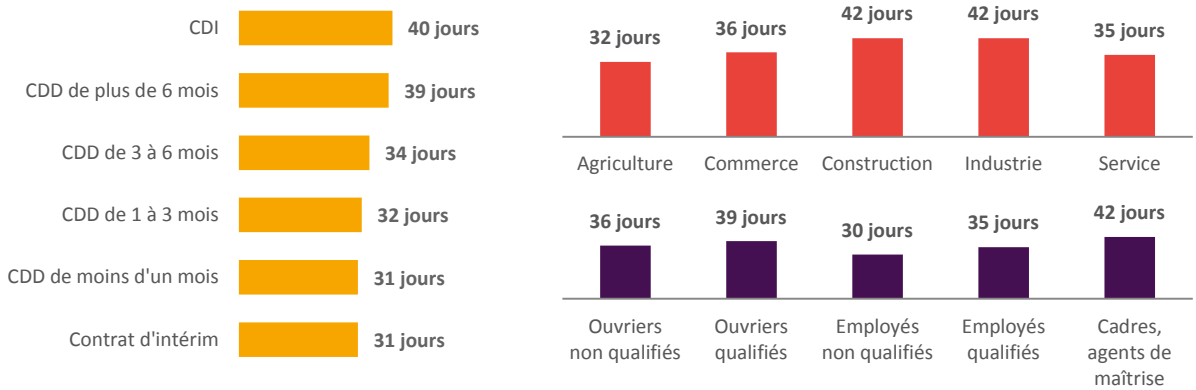
la forte augmentation du nombre d'offres pour des CDI (+35 % en un an), dont le délai médian de satisfaction est le plus élevé, avec 40 jours en 2017, contre 31 jours pour des CDD de moins d'un mois.

Le délai s'élève avec le niveau de qualification

Le délai passe de 30 jours pour les employés non qualifiés à 42 jours pour les cadres ou agents de maîtrise.

Ce sont les secteurs d'activité de la construction et de l'industrie qui affichent le délai médian de satisfaction le plus élevé avec 42 jours. C'est aussi dans ces secteurs qu'est observée la part des offres d'emploi qualifié la plus haute. Au contraire, l'agriculture, avec la plus faible part d'emplois qualifiés, se contente de 32 jours [Graphique 11].

GRAPHIQUE 11 – DÉLAI MÉDIAN DE SATISFACTION DES OFFRES ENREGISTRÉES EN 2017 PAR CARACTÉRISTIQUE



Source : Pôle emploi - STMT



L'influence des caractéristiques d'une offre d'emploi sur son délai de satisfaction

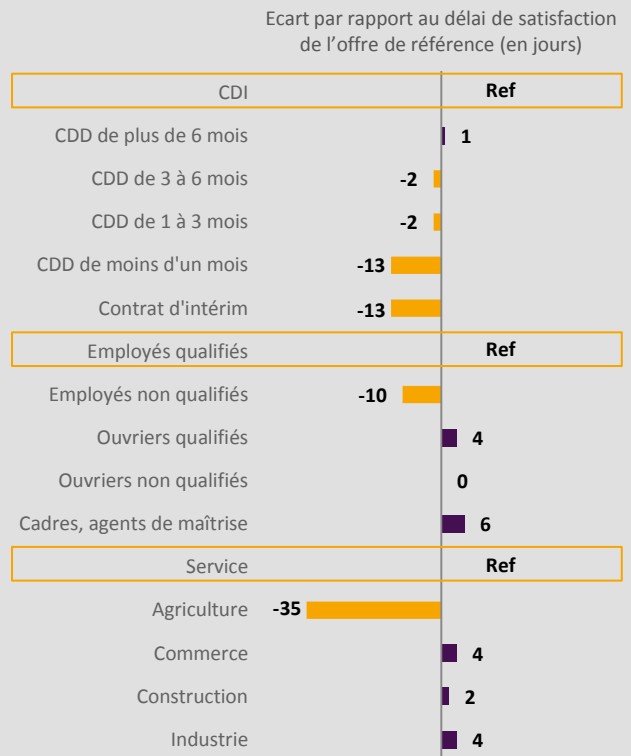
Afin de comparer le délai médian de satisfaction d'une offre de la région, « toutes choses égales par ailleurs », une offre de référence est d'abord identifiée. Il s'agit de l'offre la plus représentée, elle concerne un contrat en **CDI** pour un **employé qualifié** dans le secteur des **services**. Une telle offre a un délai de satisfaction médian de 37 jours.

Les différentes caractéristiques d'une offre modifient son délai médian de satisfaction, ainsi une même offre, mais pour un contrat en CDD de moins d'un mois, aura un délai de satisfaction de 24 jours, soit 13 jours de moins.

Le niveau de qualification du poste a aussi une influence, un niveau plus élevé entraîne un délai de satisfaction plus long. Une offre semblable à l'offre de référence, mais pour un niveau « cadres ou agents de maîtrise », aura un délai plus long de 6 jours, soit 43 jours.

Le secteur d'activité joue également un rôle. Une même offre dans le secteur du commerce ou de l'industrie voit son délai médian de satisfaction s'accroître de 4 jours, soit 41 jours.

GRAPHIQUE 12 – INFLUENCE DES CARACTÉRISTIQUES D'UNE OFFRE SUR LE DÉLAI MÉDIAN DE SATISFACTION



Source : Pôle emploi - STMT

2/5 - LA DIFFÉRENCE ENTRE UNE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT ET UNE TENSION SUR UN MÉTIER

Difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement correspondent à l'opinion des employeurs sur les contraintes vécues ou envisagées lors d'une opération de recrutement, de la prospection jusqu'à la signature du contrat de travail. Il peut s'agir de difficultés pour susciter des candidatures, pour attirer, ou encore pour identifier les « bons » candidats. L'enquête Besoin de main-d'œuvre (BMO), réalisée à l'initiative de Pôle emploi auprès d'un échantillon représentatif d'employeurs, permet de les appréhender au niveau régional, et jusqu'au bassin d'emploi.

Métiers en tension

Un métier en tension est un déséquilibre, constaté par métier, entre offres et demandes d'emploi à travers les données collectées par Pôle emploi à différents niveaux géographiques (national, régional, infra régional).

Les employeurs déposant une offre ont du mal à recruter (le taux de satisfaction des offres est plus faible) tandis que les demandeurs d'emploi qui s'inscrivent sur ce métier sortent relativement rapidement (leur taux d'écoulement est élevé). Un taux de tension peut également être calculé en complément en établissant le ratio Offres/Demandes sur le long terme.

Offres non pourvues (ou retirées)

Il ne faut pas confondre également difficultés de recrutement et offres d'emplois non pourvues. Les recrutements dits "difficiles" peuvent aboutir. Les offres non pourvues sont les offres pour lesquelles le recrutement n'a pas abouti.

En France, parmi les 3,2 millions d'offres déposées à Pôle emploi, 2,9 millions ont été pourvues. 247 000 offres n'ont pas été pourvues en 2017 en raison d'un abandon de

recrutement de la part des employeurs (en raison d'un manque de candidats adéquats, d'une disparition du besoin ou faute de budget). Moins de 5 % des offres d'emploi (déposées à Pôle emploi) sont annulées par faute de candidats. Les abandons de recrutement restent donc peu courants.

Emplois vacants ou à pourvoir

Selon la définition d'Eurostat, ce sont des postes libres (nouvellement créés ou inoccupés) ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels des démarches actives sont engagées pour trouver, à l'extérieur de l'établissement, le candidat convenable dans l'immédiat ou dans un avenir proche. Le recrutement souhaité peut correspondre à un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée, ou à un emploi saisonnier, même pour une courte période.

La notion de volume

Métiers porteurs et métiers de « niche »

Les métiers **porteurs** sont des métiers sur lesquels il y a régulièrement un fort volume d'embauche, sans pour autant présenter des tensions dans les recrutements. C'est le cas par exemple du métier de viticulteur, également saisonnier.

A l'opposé, les métiers de « **niche** » sont les métiers pour lesquels il existe de réelles opportunités d'embauche, et dont le volume de postes disponibles est beaucoup plus faible. Le métier de « data scientist » est en vogue actuellement, mais concerne un nombre d'offres d'emploi plus restreint.

LES CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

SCHÉMA 3 – FACTEURS POUVANT RENFORCER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Le schéma ci-dessous présente les différents facteurs pouvant créer ou renforcer les difficultés de recrutement pour les employeurs, sources de tensions sur le marché du travail.



Des causes structurelles et conjoncturelles

Les transformations spécifiques à chaque secteur d'activité et à chaque entreprise engendrent de nouveaux besoins en compétences et en main-d'œuvre qui peuvent faire émerger des tensions.

Les situations pouvant conduire à ces difficultés de recrutement sont nombreuses mais peuvent se réunir en deux grandes familles de causes :

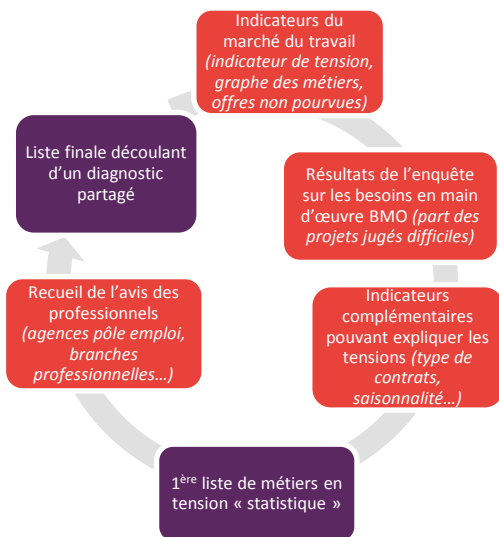
- **les causes « structurelles »** qui rassemblent des facteurs extérieurs (évolutions démographiques, attractivité des territoires...), des facteurs liés aux

entreprises (processus de recrutement, conditions de travail...) et des facteurs liés aux candidats (compétences, motivation...).

- **les causes « conjoncturelles »** liées à l'environnement économique (crises économiques, plein emploi...).

3/5 - COMMENT DÉTECTER LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

SCHEMA 4 – CIRCUIT DE DÉTERMINATION DES MÉTIERS EN TENSION AU NIVEAU LOCAL



Source : Pôle emploi

En croisant les informations

Dans un premier temps, sont sélectionnés les principaux indicateurs sur le marché du travail :

- indicateur de tension,
- Indicateurs du graphe des métiers : taux d'écoulement de la demande et taux de satisfaction des offres,
- délai moyen de satisfaction,
- part des offres retirées pour manque de candidats

Puis sont mobilisés les résultats de l'enquête BMO :

- part des projets jugés difficiles.

Ces sources d'informations sont croisées afin d'obtenir un indicateur « composite ».

En complétant d'un éclairage sur les causes

Le type de difficultés rencontrées peut s'illustrer au travers d'enquêtes qualitatives menées auprès des employeurs ou de sources complémentaires. Elles relèvent de la saisonnalité, de la durée du temps de travail ou de la durée des contrats.

En confrontant les données statistiques aux réalités de terrain

Les listes de métiers ou secteurs dits « en tension » obtenues au regard de ces confrontations sont ensuite soumises aux acteurs locaux (directeurs d'agences Pôle Emploi, etc.) pour confronter l'analyse statistique à la réalité du terrain [Schéma 4].

4/5 - LES OFFRES RETIRÉES PAR MANQUE DE CANDIDATS ET LA PART DES PROJETS DIFFICILES DANS L'ENQUÊTE BMO

3 Indicateur n°1 - Les offres d'emploi retirées faute de candidats

Moins de 2 % des offres sont retirées en raison d'un déficit de candidats

Parmi les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi au cours de l'année 2017, 89 % ont été satisfaites et 2 % ont été pourvues en interne.

Sur les 8 % d'offres retirées, 6,2 % le sont par manque de budget ou suite à une disparition du besoin, et 1,8 % ont été retirées faute de candidats répondant aux critères de sélection.

Tandis que le nombre d'offres enregistrées a bondi de 25 % en un an, la part des offres non pourvues faute de candidat est

restée la même qu'en 2016.

Cette part varie en fonction des différentes caractéristiques du poste à pourvoir (*Graphique 13*).

Cette part augmente avec la durée du contrat et le niveau de qualification

La part des offres non pourvues faute de candidats est plus élevée pour les contrats plus longs, avec 2,1 % pour un CDI contre 0,7 % pour un CDD de moins d'un mois.

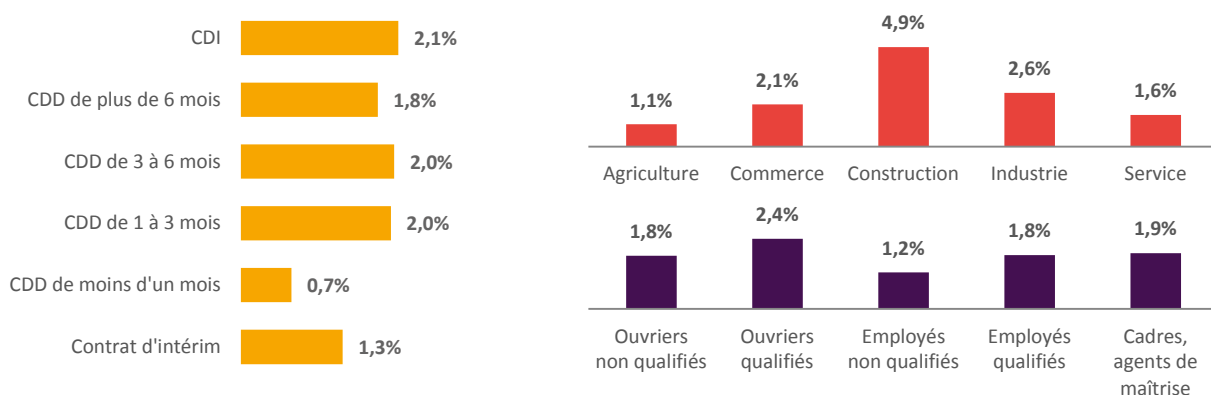
Il est plus difficile de trouver un candidat pour un poste qualifié : les offres d'ouvriers qualifiés sont annulées faute de candidats dans 2,4 % des cas, et celles des cadres ou

agents de maîtrise dans 1,9 % des cas.

Certains secteurs rencontrent plus de difficultés, notamment la construction qui atteint 4,9 % d'offres non pourvues par déficit de candidats. Cela s'explique en partie par une forte proportion d'offres d'emploi qualifié et une part de contrats durables plus élevée que la moyenne.

A contrario, dans le secteur de l'agriculture, où les postes proposés sont en moyenne moins qualifiés et pour des contrats de plus courte durée, la part d'offres non pourvues faute de candidat descend à 1,1 %.

GRAPHIQUE 13 – LA PART DES OFFRES NON POURVUES FAUTE DE CANDIDATS EN 2017 PAR TYPE DE CONTRAT, SECTEUR D'ACTIVITÉ ET NIVEAU DE QUALIFICATION



Source : Pôle emploi - STMT



La probabilité d'annulation d'une offre

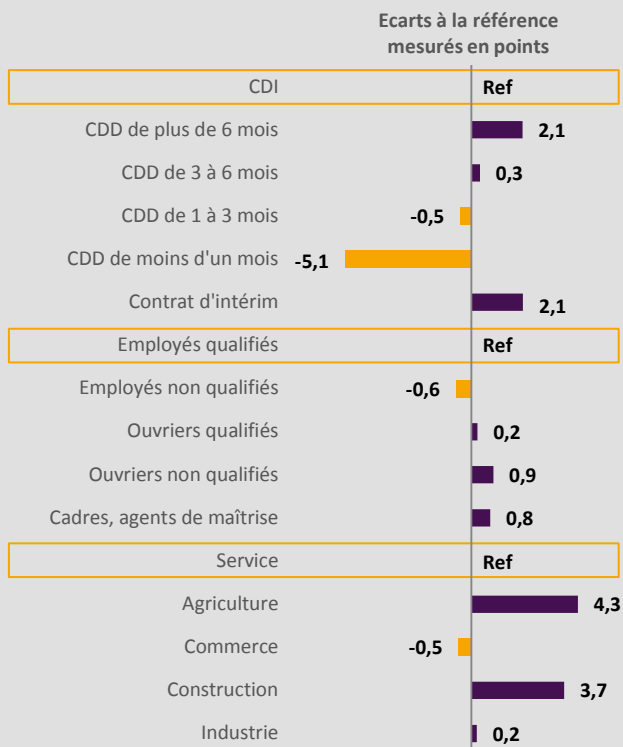
Afin de mesurer la probabilité pour une offre enregistrée en Bourgogne-Franche-Comté, « toutes choses égales par ailleurs », d'être annulée (faute de besoin ou de candidats), une offre de référence est d'abord identifiée. Il s'agit de l'offre la plus représentée, elle concerne un contrat en **CDI** pour un **employé qualifié** dans le secteur des **services**. Une telle offre a une probabilité d'être annulée de 6,9 %.

Les caractéristiques d'une offre modifient sa probabilité d'être annulée. Ainsi, une même offre, mais pour un contrat en CDD de moins d'un mois, aura une probabilité d'annulation de seulement 1,8 % (6,9 % - 5,1 points). Elle présentera donc moins de risque d'être annulée.

Le niveau de qualification affecte également la probabilité d'annulation d'une offre. Une offre semblable à l'offre de référence mais pour un niveau « cadres ou agents de maîtrise » aura une probabilité d'être annulée de 7,7 % (6,9 % + 0,8 point) représentant ainsi un plus grand risque.

La probabilité d'annulation d'une offre en CDI pour les « employés qualifiés » dans le secteur du commerce est de 6,4 % (6,9 % - 0,5 point). Elle apparaît donc moins élevée que celle de l'offre de référence.

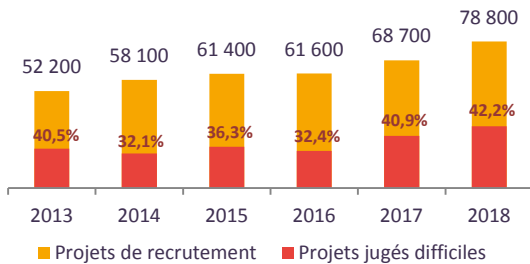
GRAPHIQUE 14 – INFLUENCE DES CARACTÉRISTIQUES D'UNE OFFRE SUR SA PROBABILITÉ D'ANNULATION



Source : Pôle emploi - STMT

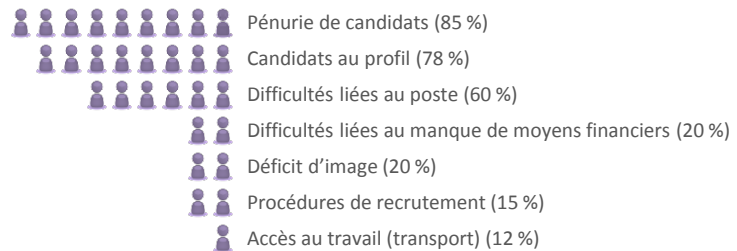
Indicateur n°2 - Les difficultés de recrutement exprimées par les employeurs lors de l'enquête Besoins en Main d'Œuvre

GRAPHIQUE 15 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT ET DE LA PART DE PROJETS JUGÉS DIFFICILES



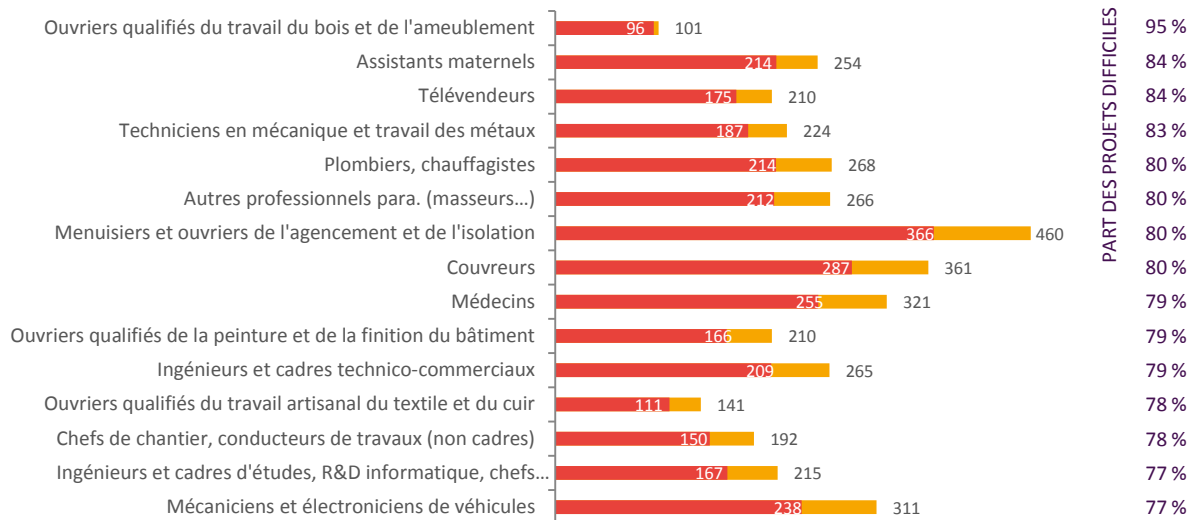
Source : Enquête BMO 2018

GRAPHIQUE 16 – LES PRINCIPAUX TYPES DE DIFFICULTÉS QUE PENSENT RENCONTRER LES EMPLOYEURS EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



Source : Enquête BMO 2018 complémentaire

GRAPHIQUE 17 – LES MÉTIERS PRÉSENTANT LA PLUS FORTE PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES (parmi les métiers avec plus de 100 projets)



Source : Enquête BMO 2018

Sur les 21 900 établissements ayant répondu à l'enquête Besoins en Main d'Œuvre en Bourgogne-Franche-Comté, 22,7 % envisagent de recruter en 2018.

78 800 projets de recrutement sont annoncés, soit près de 10 000 projets supplémentaires par rapport à l'enquête BMO 2017 (+15 %).

42,2 % des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs, soit 1,3 point de plus que l'année précédente et 9,8 points de plus que deux ans plus tôt [Graphique 15].

Tous les secteurs d'activité sont concernés par la hausse des projets jugés difficiles et la part de ces projets varie de 32 % pour le secteur agricole et les industries agroalimentaires à 62 % pour le secteur de la construction.

Les principales difficultés évoquées par les employeurs sont le manque de candidats, l'inadéquation des profils (manque d'expérience, de diplôme ou de motivation) et les difficultés liées à la nature du poste (pénibilité au travail, horaires, salaire, etc.) [Graphique 16].

Avec 95 %, c'est le métier d'ouvrier

qualifié du travail du bois et de l'ameublement qui présente la plus forte part de projets difficiles dans la région. Les métiers d'assistants maternels, de télévendeurs et de techniciens en mécanique et travail des métaux affichent également des taux supérieurs à 80 %.

Parmi les 15 métiers présentant la plus forte proportion de recrutement jugés difficiles, 4 métiers comptaient déjà dans le top 15 de l'année 2017 : menuisier et ouvrier de l'agencement et de l'isolation, couvreur, médecin et mécanicien et électronicien de véhicules [Graphique 17].

5/5 - L'INDICE DE TENSION

Est considéré en tension un métier pour lequel il est observé une forte demande de recrutements par rapport au nombre de demandeurs d'emploi disponibles.

Une mesure du déséquilibre entre l'offre et la demande, appelé « indice de tension », est calculé selon la formule ci-dessous.

A ce calcul s'ajoute la notion de difficulté de recrutement, identifiée au travers des déclarations des employeurs lors de l'enquête annuelle sur les Besoins en Main d'Œuvre (BMO).

Ce calcul s'établit sur la base d'un minimum de dix offres d'emploi pour un bassin d'emploi donné.

CRITÈRES

Un métier est considéré comme en tension dans les situations suivantes:

- **Indice de tension** > 0,3
- **Part des projets difficiles** > 60 %
- OU**
- **Indice de tension** > 0,75
- **Part des projets difficiles** > 20 %

$$\text{Indice de tension} = \frac{3}{4} \times \frac{\text{Nombre d'offres d'emploi enregistrées}}{\text{Nb de demandes d'emploi enregistrés sur 12 mois (cat. ABC)}} + \frac{1}{4} \times \frac{\text{Nombre d'offres d'emploi enregistrées}}{\text{Nb de demandes d'emploi en fin du dernier mois (cat. ABC)}}$$

Avec cette méthode, seulement trois groupes de métiers sont considérés comme en tension. Ce sont les métiers des « Installation et maintenance », ceux

des « Transport terrestre » et les métiers des « Etudes et supports techniques à l'industrie ». Ce dernier groupe se démarque particulièrement avec une

part de projets de recrutement jugés difficiles supérieur de plus de 20 points à la moyenne régionale (42 %) [Tableau 1].

TABLEAU 1 – LES GROUPES DE MÉTIERS EN TENSION EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

	Nombre d'offres enregistrées		Part d'offres durables	Part des contrats de +32h hebdo	BMO 2018	
	2017	Evol 1 an			Nb de projets	% projets difficiles
Etudes et supports techniques à l'industrie	4 107	+36 %	65 %	99 %	5 462	63 %
Installation et maintenance	8 442	+32 %	61 %	95 %	18 266	44 %
Transport terrestre	5 932	+33 %	56 %	83 %	4 595	44 %

Source : Pôle emploi - STMT

Dans le but d'étudier des données plus fines, le calcul de l'indice de tension est opéré au niveau des métiers [Tableau 2].

Les trois métiers en tension, pour lesquels a été enregistré le plus d'offres d'emploi en 2017, sont le métier d' « aide agricole de

production fruitière ou viticole », celui de la « conduite de transport de marchandises sur longue distance » et le métier de l' « assistance auprès d'adultes ».

Dans la liste des 10 métiers en tension avec le plus d'offres en 2017, le métier des « services

domestiques » se détache avec une part de projets de recrutement jugés difficiles de 73 %, soit 30 points de plus que la moyenne régionale*.

Cependant, les causes de tensions sont différentes et d'autres croisements sont nécessaires pour les appréhender.

TABLEAU 2 – LES 10 MÉTIERS EN TENSION AVEC LE PLUS D'OFFRES D'EMPLOI EN 2017 EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

	Nombre d'offres enregistrées		Part d'offres durables	Part des contrats de +32h hebdo	BMO 2018	
	2017	Evol 1 an			Nb de projets	% projets difficiles
A1401 Aide agricole de production fruitière ou viticole	4 213	+87 %	1 %	98 %	8 277	28 %
N4101 Conduite de transport de marchand. sur longue distance	3 549	+43 %	49 %	99 %	1 001	70 %
K1302 Assistance auprès d'adultes	3 278	+87 %	76 %	18 %	2 317	69 %
G1602 Personnel de cuisine	3 272	+13 %	60 %	91 %	1 143	65 %
K1304 Services domestiques	2 982	+32 %	64 %	10 %	878	73 %
G1803 Service en restauration	2 779	+12 %	60 %	72 %	2 089	62 %
I1604 Mécanique automobile	2 251	+49 %	62 %	99 %	1 190	27 %
M1203 Comptabilité	2 079	+17 %	64 %	89 %	455	46 %
D1402 Relation commerciale grands comptes et entreprise	1 931	+52 %	92 %	100 %	911	66 %
I1304 Installation et maintenance d'équipements industriels	1 787	+45 %	63 %	100 %	565	66 %

Source : Pôle emploi - STMT

*pour BMO 2018, on retient la FAP correspondante qui enregistre le plus grand nombre de projets

Le graphe des métiers en tension comme complément d'analyse

Le graphe des métiers en tension de Pôle emploi projette en abscisse le taux d'écoulement de la demande d'emploi, et en ordonnée le taux de satisfaction des offres d'emploi [Graphique 18].

Le taux d'écoulement de la demande d'emploi est une mesure de la sortie des listes de demandeurs d'emploi. Il est le rapport des sortants sur le potentiel de sortants, et se calcule selon la formule ci-dessous.

Un taux élevé indique qu'une forte

proportion des demandeurs d'emploi susceptibles de sortir des listes est effectivement sortie au cours de l'année.

Le cadran en bas à droite (N°4) retranscrit un déficit de candidats : les demandeurs d'emploi retrouvent rapidement un emploi et les employeurs peinent à recruter. Il s'agit donc ici des groupes de métiers en tension.

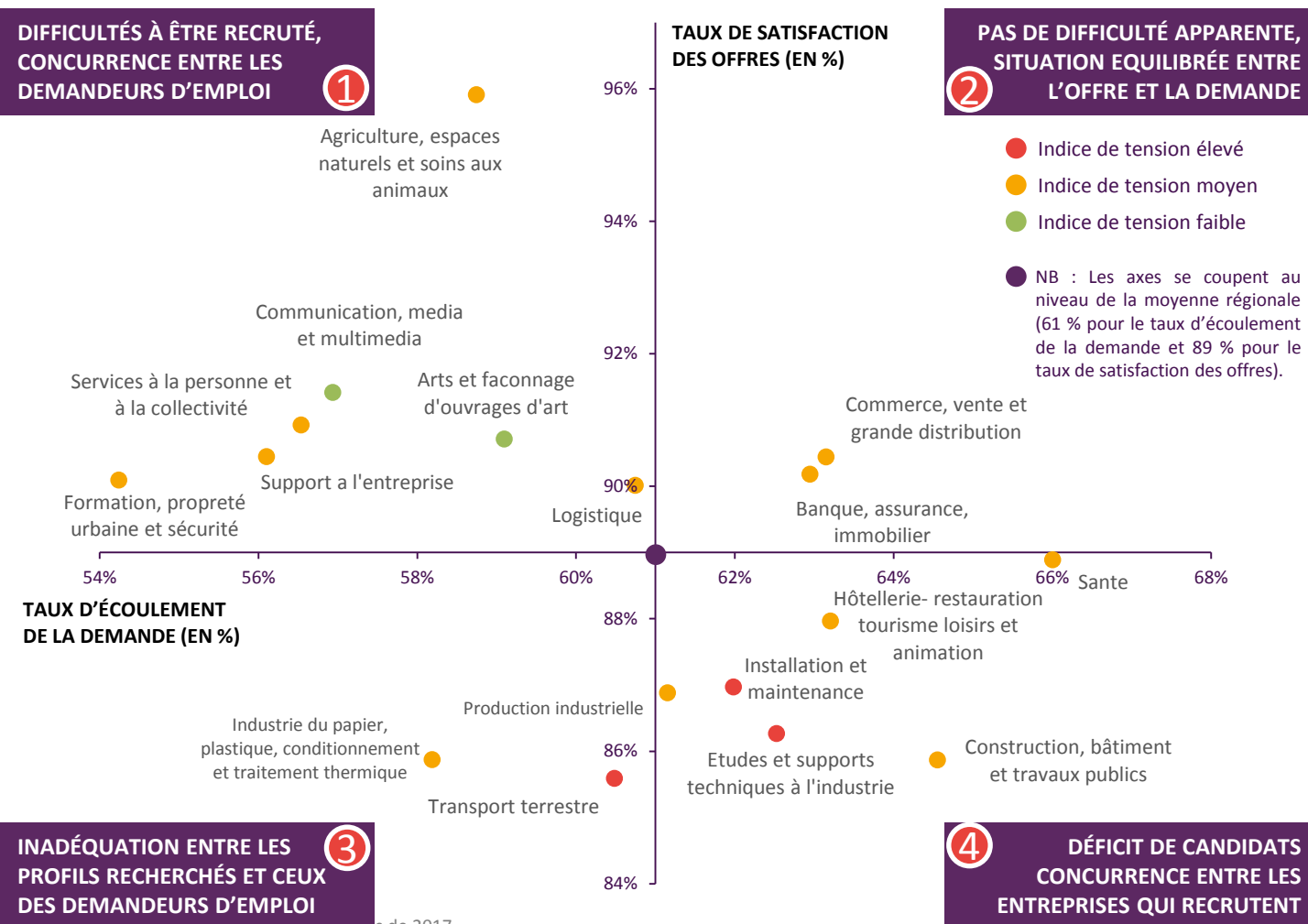
Le cadran en haut à droite (N°2) affiche une situation équilibrée

tandis que celui en bas à gauche (N°3) traduit une inadéquation entre l'offre et la demande.

Le cadran en haut à gauche (N°1) traduit de plus faibles difficultés de recrutement pour les employeurs. C'est notamment le cas des « Arts et façonnage d'ouvrages d'art », des « Services à la personne et à la collectivité » ou encore du « Support à l'entreprise ». Dans ces groupements de métiers, le nombre de demandeurs d'emploi est élevé par rapport au nombre d'offres d'emploi. La concurrence entre les demandeurs est profitable aux recruteurs.

$$\text{Taux d'écoulement} = \frac{\text{Demandes d'emploi sorties (cumul sur 12 mois)}}{\text{Demandes d'emploi sorties (cumul 12 m.)} + \text{Demandes d'emploi en fin du dernier mois}}$$

GRAPHIQUE 18 – GRAPHE DES METIERS (parmi les familles de métiers avec plus de 150 offres d'emploi enregistrées en 2017)



CONCLUSION

QUELLES SONT LES TENSIONS IDENTIFIÉES EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ ?

Des tensions fortes dans les études et supports techniques de l'industrie et dans l'installation et maintenance, qui sont en lien avec un haut niveau de qualification

En Bourgogne-Franche-Comté, en 2017, trois groupes de métiers sont marqués par des tensions :

- les études et supports techniques à l'industrie,
- l'installation et maintenance,
- et le transport terrestre.

Ces résultats, mesurés par le seul

indicateur de tension, sont confortés par l'analyse du graphe des métiers pour les deux premiers domaines.

Ces fortes tensions s'expliquent en partie par le fait que les recruteurs recherchent des niveaux de qualification élevés. Concernant les « études et supports techniques à

l'industrie », les profils recherchés sont très qualifiés (91 % des offres concernent des emplois qualifiés, dont 68 % pour des agents de maîtrise, techniciens ou cadres). Ce secteur rencontre un déficit de candidats, et le délai médian de satisfaction de ces offres d'emploi est le plus long de la région, avec 42 jours en moyenne.

Des tensions intermédiaires pour le transport terrestre, la construction, l'hôtellerie-restauration, la production industrielle et la santé

Les métiers de la santé, de l'hôtellerie-restauration, de la production industrielle et de la construction sont marqués par un déficit de candidat et un indicateur de tension moyen. Ces domaines sont pénalisés par un déficit d'image lié à leurs conditions de travail (horaires décalés, temps partiel, pénibilité, salaire).

Le plus fort taux d'offres non pourvues de la région (3,1 %) concerne les métiers de la santé.

Le transport terrestre, quant à lui, enregistre un indice de tension élevé. Il résulte d'un problème d'inadéquation entre les profils recherchés par les employeurs, et les profils des demandeurs d'emploi.

Sur certains postes, l'exigence liée au fait de posséder des qualifications techniques (habilitation matières dangereuses...), ou d'effectuer des déplacements à la semaine, peut engendrer des tensions selon le type d'emplois proposés.

Pas de tension apparente dans les services à la personne et à la collectivité

Ce domaine affiche généralement des besoins importants qui ne sont pas totalement satisfaits pour des raisons de conditions de travail (temps partiels notamment). Le graphe des métiers fait ressortir une

difficulté à être recruté pour les demandeurs d'emploi se réorientant souvent vers ce secteur après un licenciement économique. Ceci s'explique aussi par l'étendue de ce regroupement de métiers, qui

intègre aussi les emplois pour les collectivités. Le métier des services domestiques apparaît par exemple dans le top 10 des métiers en tension.

Sources de données

Enquête BMO : L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du Crédoc. Elle 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 ainsi adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension. Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.

http://www.observatoire-poleemploi-bfc.fr/asp/mai_html/htm_vie.asp?htmid=687

Statistiques du marché du travail : Les statistiques du marché du travail (STMT) portent sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et sur les offres d'emploi confiées par les employeurs à Pôle emploi.

http://www.observatoire-poleemploi-bfc.fr/asp/mai_html/htm_vie.asp?htmid=689

Nomenclatures utilisées

Rome : Le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois est une classification utilisée par Pôle Emploi pour connaître et organiser les métiers.

Formacode : C'est un outil d'indexation des formations. Le Formacode établit des correspondances avec le ROME (Répertoire opérationnel des métiers-emplois) de Pôle Emploi et la NSF (Nomenclature des spécialités de formation) du CNIS (Conseil national de l'information statistique) pour circuler d'une nomenclature à l'autre.

Bibliographie

Renforcer les capacités des entreprises à recruter – France Stratégie – Morad Ben Mezian – Août 2017
Les difficultés de recrutement : quelques éléments d'analyse sur la perception du phénomène par les DRH – Revue Interventions Economiques - 2009

Pour aller plus loin

➔ Statistiques et études nationales sur pole-emploi.org : [lien](#)



➔ Statistiques et études régionales sur l'Observatoire de l'emploi de Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté : [lien](#)



➔ Restez informé de la parution de nos études en vous inscrivant à la lettre d'information : [lien](#)



Réalisation
Service Statistiques, Études et Évaluations

Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté
41 avenue Françoise Giroud
21 000 DIJON

Retrouvez nos publications sur :
www.observatoire-poleemploi-bfc.fr

