



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2021 DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

Sommaire

- P.2** Hausse des tensions en Hauts-de-France
- P.3** Encadré 1: la tension et les 6 indicateurs complémentaires
- P.4** Un niveau de tension élevé pour le BTP et l'industrie
- P.5** Les secteurs du plan de tension 2022
- P.6** Le Top 30 des métiers en tension
- P.6** Des évolutions disparates selon les départements
- P.7** Les indicateurs de tension complémentaires selon les départements

L'essentiel

En 2021, les tensions sur le marché du travail augmentent à nouveau dans la région Hauts-de-France, après une baisse en 2020 liée à la pandémie de Covid, atteignant leurs plus hauts niveaux depuis la création de la série en 2011. Cette progression est associée à des besoins croissants de recrutement dans un contexte de forte reprise économique, notamment sur le second semestre 2021.

Les tensions sont particulièrement très fortes dans le bâtiment et dans l'industrie, où les besoins de recrutements sont élevés et le manque de main d'œuvre disponible se fait sentir. Dans les deux domaines, le lien formation-emploi est plus élevé que sur l'ensemble des métiers, traduisant le besoin d'une main-d'œuvre détenant des qualifications spécifiques.

Les trois secteurs du plan de tension 2022 connaissent déjà quelques tensions en 2021. Dans l'hôtellerie-restauration, l'intensité d'embauches y est très forte, le secteur fait face également à un vivier de main d'œuvre réduit et les conditions de travail y sont contraignantes. Dans la santé, ce secteur requiert des formations spécifiques, et souvent longues. Dans le transport, la tension était moyenne, néanmoins le vivier de main d'œuvre y était réduit et avec des conditions de travail contraignantes et des conditions d'emploi défavorables (avec des contrats courts).

Les deux tiers du top 30 des métiers en tension sont des métiers du BTP et de l'industrie, essentiellement d'ouvriers qualifiés et de techniciens. Parmi les trente métiers les plus en tension en 2021, plus des trois-quarts requièrent des formations spécifiques. Pour trois-quarts des métiers du top 30 également, la répartition géographique de l'offre diffère de celle de la demande de travail. Enfin, près de la moitié recrutent intensément.

Enfin, les départements des Hauts-de-France connaissent des évolutions différentes depuis la création des séries en 2011, même si au final les cinq départements affichent tous le même niveau de tension élevé en 2021.

Matthieu REUILLARD
Chargé d'études statistiques



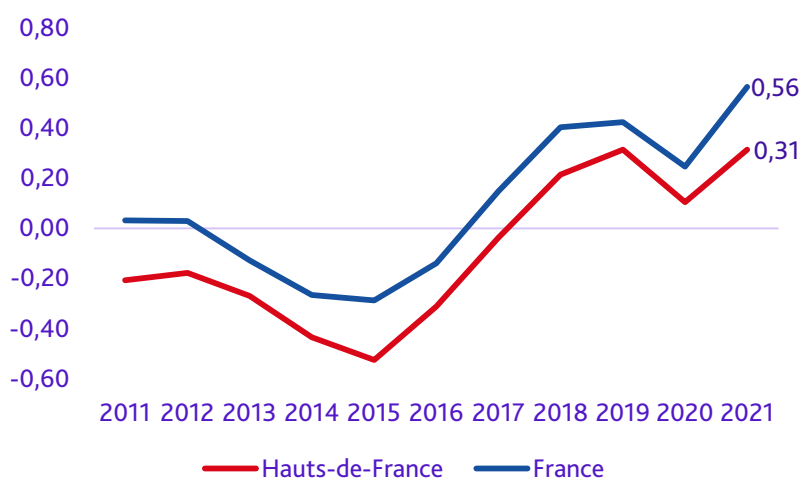
Parmi les 30 premiers métiers en tension
2/3
sont des métiers du bâtiment et Travaux publics et de l'industrie

HAUSSE DES TENSIONS DANS LES HAUTS-DE-FRANCE EN 2021

En Hauts-de-France, l'année 2021 est une période de reprise de l'activité après les premier et second confinements de 2020. Le PIB sur le plan national progresse de 6,8% sur un an. Parallèlement, l'emploi salarié dans la région progresse de 3,1% (+3,3% en moyenne nationale). Les offres d'emploi diffusées sont également plus nombreuses (+46,5% sur un an) et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A sur cette période ne cesse de décroître (-11,4% dans la région et -13,2% en moyenne française). Dans ce contexte, des tensions apparaissent : le nombre de postes à pourvoir excédant globalement le nombre des candidats potentiels, les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement qui peuvent conduire à un allongement des délais d'embauche, voire à des vacances durables de postes.

Pour caractériser ce déséquilibre entre les offres d'emploi émanant des entreprises et les demandes d'emploi en provenance des personnes en recherche d'emploi, la Dares et Pôle emploi ont élaboré un indicateur synthétique de tension [Cf sources et encadré 1], établi à fréquence annuelle depuis 2011 et décliné par métier, de l'échelon national au niveau départemental. Cet indicateur prend en compte, pour chaque métier et dans chaque zone géographique, le niveau des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, les offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi, et la facilité qu'ont les demandeurs d'emploi à sortir des listes de Pôle emploi. Une hausse de l'indicateur correspond à un accroissement des tensions. Ainsi, les tensions sur le marché du travail progressent fortement en 2021 et dépassent légèrement le niveau de 2019 qui était un seuil record depuis la création de cet indicateur en 2011.

GRAPHIQUE 1 :
ÉVOLUTION DES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DEPUIS 2011

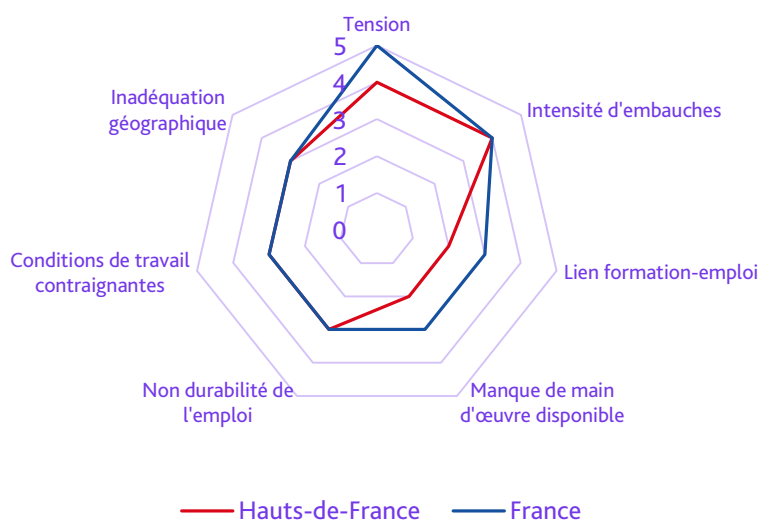


Entre 2015 et 2019, les tensions ont fortement progressé. Après une diminution en 2020, les tensions sur le marché du travail remontent et atteignent en 2021 leur plus haut niveau de puis le début de la série en 2011. [Cf. Graphique 1]. Dans la région, 68% des métiers sont en tension forte ou très forte contre 62% l'année précédente dans la région.

Cette progression est néanmoins moins forte qu'en moyenne nationale. D'ailleurs, les Hauts-de-France affichent chaque année depuis 2011 une tension moins élevée qu'au niveau national. Avec une tension de 0,31 en 2021, les Hauts-de-France affiche la 2^{ème} tension la moins marquée derrière l'Île-de-France (0,56 en moyenne française).

DES INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES POUR QUALIFIER LES TENSIONS

GRAPHIQUE 2 :
FACTEURS À L'ORIGINE DES TENSIONS EN 2021



Ces indicateurs complémentaires visent à déterminer les causes potentielles des tensions pour mieux cibler les actions à mettre en place [Cf. encadré 1]. Les indicateurs sont ici discrétisés de 1 (pas de tension) à 5 (forte tension) pour en faciliter l'analyse et la comparaison.

L'intensité d'embauches est l'indicateur le plus élevé et qui explique en majorité la tension globale (4 sur 5, comme en moyenne nationale), en lien avec la forte reprise économique en 2021, notamment sur le 2^{ème} semestre. Il est d'ailleurs en forte hausse par rapport à 2020 et 2019 et n'a jamais été aussi élevé depuis la création des séries en 2011.

A l'inverse, le lien formation-emploi et le manque de main d'œuvre disponible sont à 2 sur 5, en lien avec un taux de chômage régional encore relativement élevé dans la région par rapport au taux national (8,9% contre 7,2% fin 2021).

ENCADRÉ N° 1

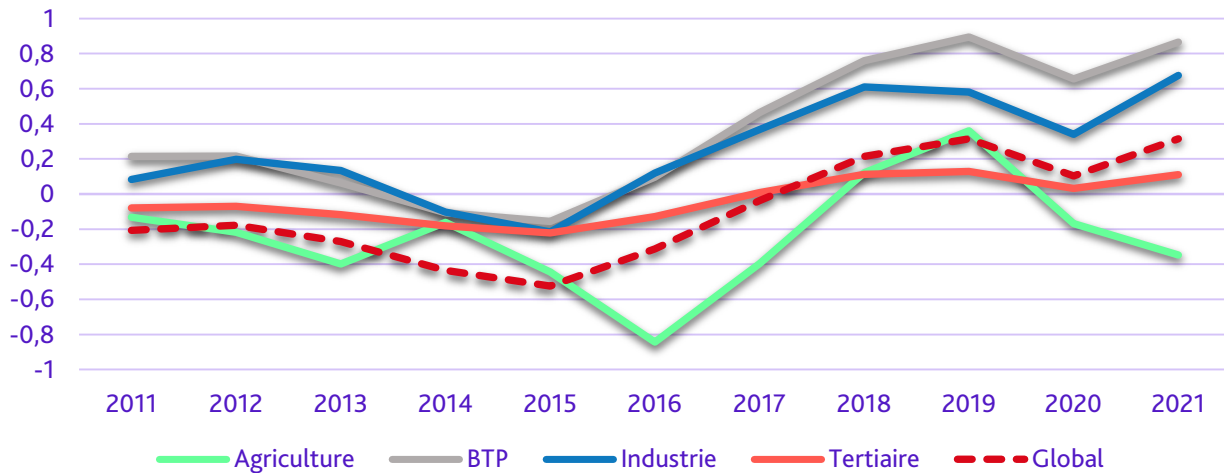
UN INDICATEUR DE TENSION ET SIX INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES

POUR ÉCLAIRER LES FACTEURS À L'ORIGINE DES TENSIONS ET IDENTIFIER LA PLURALITÉ DES SITUATIONS SELON LE MÉTIER ET LES TERRITOIRES

- La Dares et Pôle emploi ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail. Cette approche renouvelée des tensions se fonde sur :
 - D'une part, un indicateur de tension. Il permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Cet indicateur regroupe trois composantes :
 1. Le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par Pôle emploi, et le flux de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi).
 2. Le taux d'écoulement de la demande d'emploi, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi).
 3. La part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs.Ces composantes comptent respectivement pour 30 %, 20 % et 50 % de l'indicateur synthétique.
 - D'autre part, d'indicateurs complémentaires. Ceux-ci permettent d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires. Ces six indicateurs d'éclairage sont les suivants :
 - L'intensité d'embauches : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. Cette dimension est abordée en rapportant le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen.
 - Des conditions de travail contraignantes : des conditions de travail contraignantes peuvent rendre les recrutements plus difficiles. Un indicateur synthétique sur les conditions de travail est calculé à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, des périodes de travail durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail.
 - La non-durabilité de l'emploi : comme les conditions de travail, les conditions d'emploi interviennent dans l'attractivité du poste à pourvoir ; toutes choses égales par ailleurs, un contrat à durée déterminée est moins attractif. La non-durabilité des postes proposés est mesurée par l'inverse de la moyenne pondérée de la part des offres durables (contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de 6 mois), de la part des offres à temps complet et de la part de projets de recrutement non saisonniers. Cet indicateur peut cependant avoir un effet ambigu sur les tensions, les employeurs recrutant en emplois durables pouvant se montrer plus exigeants dans leur processus de recrutement, et rencontrer de ce fait plus de difficultés.
 - Le manque de main-d'œuvre disponible : recruter auprès d'un large vivier de demandeurs d'emploi est à priori plus aisé que dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Pour un métier donné, cet indicateur est construit en prenant l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A rapporté à l'emploi moyen.
 - Le lien entre la spécialité de formation et le métier : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions. Pour approcher cette inadéquation, l'indicateur permet d'apprécier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.
 - L'inadéquation géographique : la main-d'œuvre disponible peut être suffisante au niveau national mais si sa répartition géographique diffère fortement de celle des postes proposés, il peut y avoir des tensions localisées. L'indicateur mesurant l'inadéquation géographique est défini comme l'écart, en valeur absolue, de distribution géographique entre l'offre et la demande, selon l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan.
- Les indicateurs complémentaires sont présentés dans une échelle allant de 1 (tendant à réduire le niveau de tensions) à 5 (tendant à un fort niveau de tensions) correspondant aux quintiles de leurs distributions sur la période 2011-2019.

UN NIVEAU DE TENSION ÉLEVÉ POUR L'INDUSTRIE ET LE BTP

GRAPHIQUE 3 :
ÉVOLUTION DES TENSIONS PAR GRAND DOMAINE

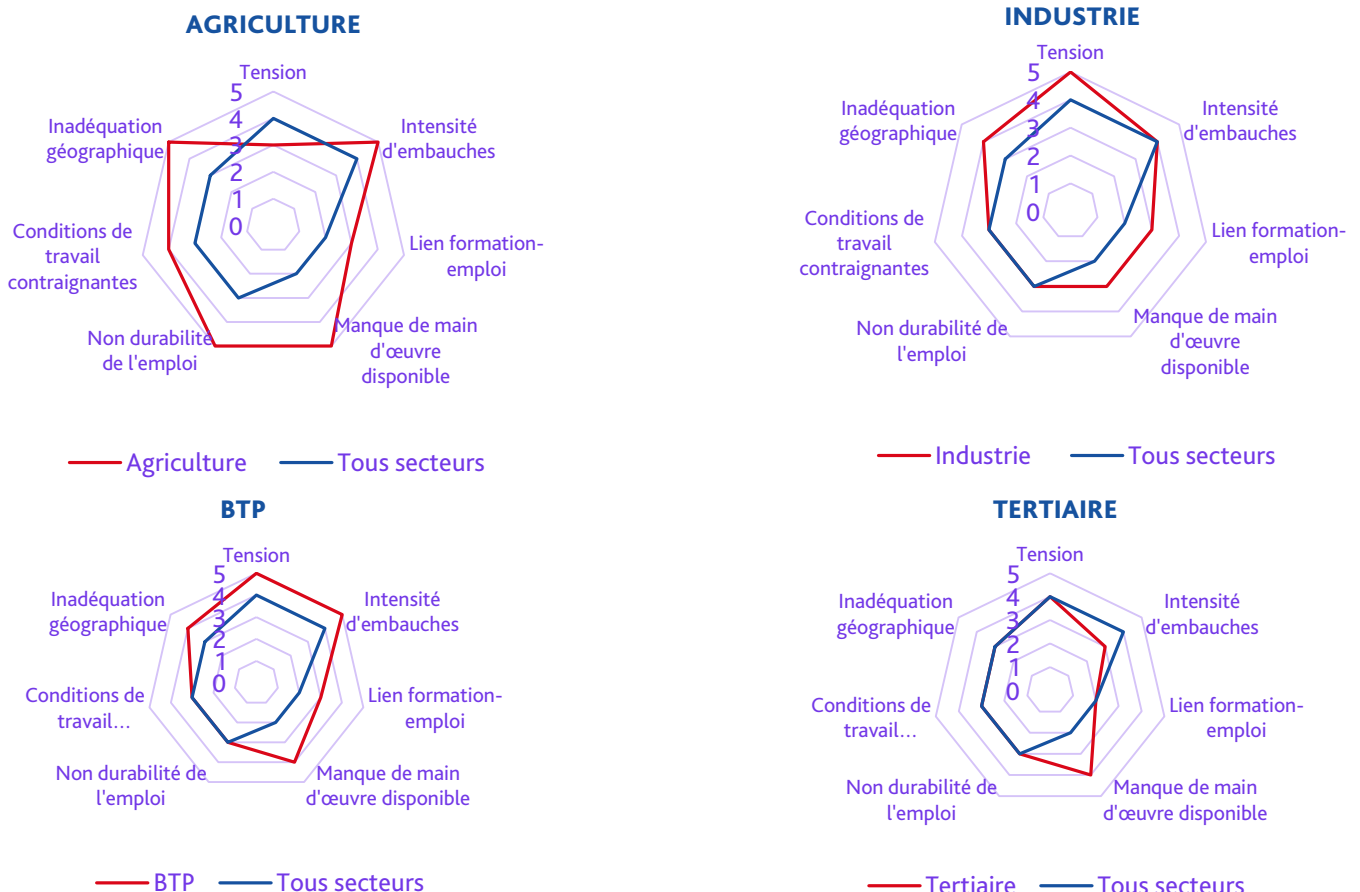


Le taux de chômage dans la région a connu depuis 2015 une baisse assez marquée et continue : de 12,5% fin 2015, il est passé à 12,2% fin 2016 pour connaître une forte diminution en 2017 : 11,2%. Fin 2018 celui-ci s'affichait à 10,9% pour continuer sa baisse encore fin 2019 avec 10,1%. L'année 2020 avec son côté exceptionnel lié à la pandémie voit néanmoins encore le taux de chômage baisser à 9,4%. Fin 2021, le taux de chômage se situait à 8,9% de la population active, un niveau record depuis 1983. Par rapport à 2015, le taux de chômage régional a ainsi perdu 3,6 points.

C'est dans ce contexte que les tensions s'accroissent entre 2015 et 2019 pour la majorité des grands domaines professionnels (seule l'industrie stagne mais reste à un niveau élevé). Si l'année 2020 voit une baisse des tensions suite aux différents confinements et à la crise économique liée au covid, 2021 s'inscrit comme une année de forte reprise des tensions pour la majorité des grands domaines (hormis pour l'agriculture qui voit sa tension baisser pour la 2^{ème} année consécutive).

Elles sont particulièrement fortes dans le bâtiment et travaux publics (BTP) et dans l'industrie et au-dessus du niveau moyen : 0,86 pour le BTP et 0,68 pour l'industrie pendant que la moyenne des tensions se situe à 0,31. Si le niveau de tension du BTP en 2021 ne retrouve pas complètement son niveau de 2019, celui de l'industrie s'affiche comme le niveau le plus élevé depuis la création de la série en 2011. Le tertiaire progresse mais garde un niveau de tension moyen inférieur à la moyenne des tensions globales. Seule l'agriculture affiche un niveau de tension négatif (-0,35) et diminue pour la deuxième année consécutive.

GRAPHIQUE 4 :
FACTEURS POTENTIELS À L'ORIGINE DES TENSIONS PAR GRANDS DOMAINES EN 2021



Les indicateurs sont ici discrétisés de 1 (pas de tension) à 5 (forte tension) pour en faciliter l'analyse et la comparaison sur l'année 2021. Dans le BTP, l'intensité d'embauche est plus forte que sur l'ensemble des métiers et se situe même en forte tension, ce qui explique en grande partie que la tension globale de ce secteur est au niveau le plus élevé. Le manque de main d'œuvre disponible et l'inadéquation géographique expliquent également la forte tension du secteur.

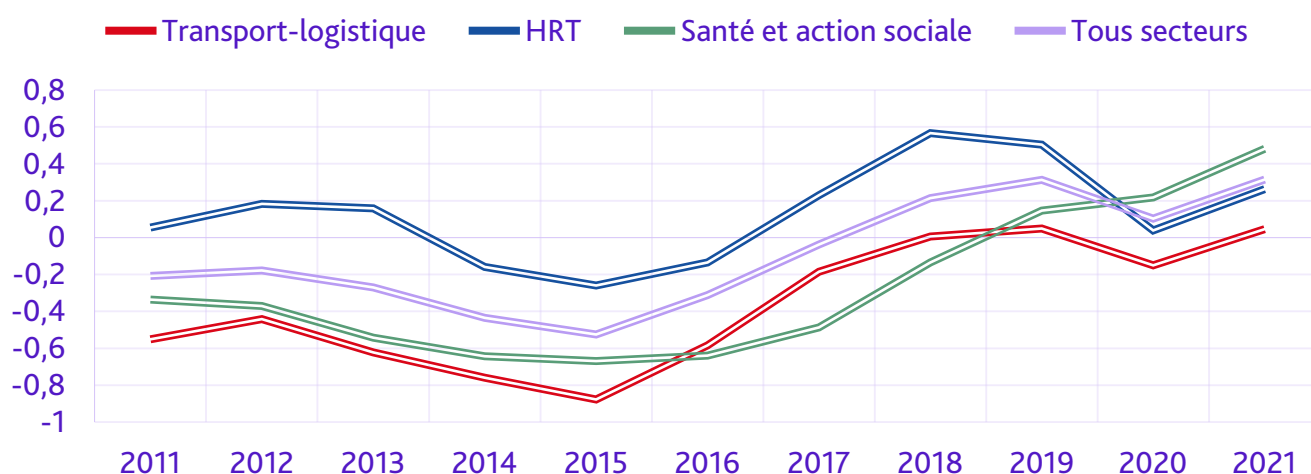
Dans l'industrie, l'indicateur de tension est également supérieur à la moyenne tous secteurs et se situe en à un niveau fortement élevé dans la région. Le lien formation-emploi est plus élevé que sur l'ensemble des métiers, traduisant le besoin d'une main-d'œuvre détenant des qualifications spécifiques. L'inadéquation géographique et l'intensité d'embauches se situent à un niveau de tension élevée également.

Dans le tertiaire, la tension globale est au même niveau que celle tous domaines confondus, c'est-à-dire à un niveau élevée. Un indicateur est supérieur à la moyenne tous domaines: le manque de main d'œuvre disponible qui explique en grande partie la tension globale du secteur. Au final, même si sa valeur est inférieure à la moyenne tous domaines, c'est l'intensité d'embauches qui est le plus élevé dans le tertiaire et qui explique la majorité des tensions de ce secteur.

Enfin dans l'agriculture, si la tension dans le secteur est plus faible que tous secteurs confondus (tension modérée), l'ensemble des indicateurs complémentaires sont plus élevés que la moyenne tous secteurs.

UNE HAUSSE DES TENSIONS DANS LES 3 SECTEURS DU PLAN DE TENSION 2022

GRAPHIQUE 5 :
EVOLUTION DES 3 SECTEURS DU PLAN DE TENSION

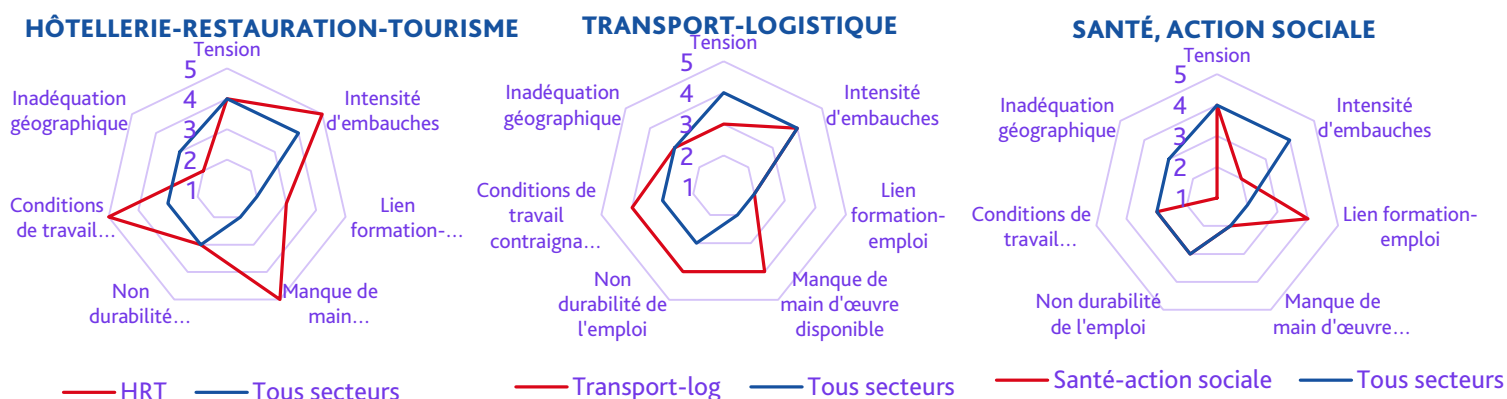


L'ensemble des secteurs identifiés au niveau national : Hôtellerie-restauration, Transport, Sanitaire et social a fait l'objet d'une mobilisation dans l'ensemble des régions en 2022. Nous pouvons regarder rétroactivement les tensions de ces 3 métiers sur les années précédentes. La santé et action sociale qui affichait une faible tension en 2011 a vu son niveau fortement augmenter à partir de 2017. En 5 ans, le secteur de la santé et action sociale est passé du secteur le moins en tension des trois du plan de tension, au plus en tension en 2021 avec une forte progression. Le secteur de l'hôtellerie-restauration était en 2011 le secteur le plus en tension et reste à un niveau proche de la moyenne tous secteurs en 2021. La tension dans le transport-logistique a fortement augmenté entre 2015 et 2019 et se maintient à ce même niveau en 2021 mais reste en deçà de la moyenne tous secteurs.

DES ORIGINES DE TENSION DIFFÉRENTES SELON LES 3 SECTEURS

GRAPHIQUE 6:

FACTEURS POTENTIELS À L'ORIGINE DES TENSIONS DES 3 SECTEURS DU PLAN DE TENSION



Les indicateurs sont ici discrétisés de 1 (pas de tension) à 5 (forte tension) pour en faciliter l'analyse et la comparaison sur l'année 2021.

Dans l'hôtellerie-restauration, la tension globale est de 4 comme en moyenne tous secteurs (forte tension). L'intensité d'embauches y est très forte, le secteur fait face également à un vivier réduit (manque de main d'œuvre disponible très forte) et les conditions de travail y sont contraignantes (tension à 5). A contrario, l'inadéquation géographique est faible.

Dans le transport, la tension est moyenne, et plus faible qu'en moyenne tous secteurs (3 contre 4). Néanmoins, le vivier de main d'œuvre est réduit (manque de main d'œuvre élevée), de même que des conditions de travail y sont contraignantes et des conditions d'emploi sont défavorables (la non durabilité de l'emploi est de 4 car beaucoup de contrats courts sont proposés).

Dans la santé et l'action sociale, la tension globale est de 4 comme en moyenne tous secteurs (forte tension). C'est un secteur qui requière des formations spécifiques, et souvent longues (le lien formation-emploi est le principal facteur qui explique la tension globale: forte tension à 4 contre pas de tension en moyenne tous secteurs).

LES MÉTIERS LES PLUS TENDUS CONCERNENT PRINCIPALEMENT LES OUVRIERS QUALIFIÉS ET TECHNICIENS DU BTP ET DE L'INDUSTRIE

TABLEAU 1:
LES 30 PREMIERS MÉTIERS EN TENSION

Rang tension	fap225	Métiers	emploi moyen	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'œuvre disponible	Non durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	inadéquation géographique
1	D6Z70	Techniciens en mécanique et travail des métaux	9 476	2,6	1	4	1	3	2	5
2	C2Z71	Dessinateurs en électricité et en électronique	438	2,5	5	5	2	1	1	5
3	B7Z91	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	5 981	2,4	5	4	2	1	1	4
4	M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	15 100	2,3	5	5	2	1	1	2
5	D1Z40	Régleurs	2 162	2,2	2	5	1	2	4	5
6	Q2Z90	Cadres de la banque	8 174	2,1	1	4	1	1	1	5
7	J4Z60	Contrôleurs des transports	1 224	2,0	1	1	1	4	5	5
8	J6Z90	Cadres des transports	1 853	2,0	2	4	1	2	1	5
9	D2Z41	Tuyauteurs	1 721	1,9	5	5	3	3	4	5
10	D6Z80	Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique	6 887	1,9	1	3	1	1	3	5
11	F1Z40	Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir	3 425	1,7	1	4	3	4	2	5
12	J3Z44	Conducteurs sur rails et d'engins de traction	2 763	1,7	1	3	1	2	5	5
13	D2Z40	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	5 600	1,6	4	5	2	3	5	3
14	L4Z81	Techniciens des services comptables et financiers	10 087	1,6	3	5	1	1	1	2
15	U1Z81	Photographes	245	1,6	2	3	5	3	5	5
16	G0A40	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	8 647	1,5	2	5	1	2	4	5
17	B2Z43	Charpentiers (bois)	808	1,5	4	5	2	3	3	5
18	B6Z72	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	1 168	1,5	5	5	3	1	1	3
19	B2Z44	Couvreurs	3 901	1,4	5	4	3	3	4	4
20	V3Z80	Autres professionnels para-médicaux	3 848	1,4	4	5	1	2	1	2
21	B6Z70	Géomètres	1 258	1,4	4	5	1	1	2	5
22	B2Z42	Charpentiers (métal)	1 362	1,4	4	1	3	5	5	5
23	B6Z73	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	6 704	1,4	5	5	2	1	4	3
24	R4Z91	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	10 171	1,3	4	1	2	1	1	2
25	G1Z80	Agents de maîtrise en entretien	1 702	1,3	1	3	1	2	2	5
26	B6Z71	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	11 000	1,3	2	4	1	1	3	2
27	B4Z41	Plombiers, chauffagistes	5 504	1,3	5	5	3	3	3	4
28	C2Z70	Techniciens en électricité et en électronique	7 205	1,3	1	5	1	1	2	4
29	M2Z91	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique	1 154	1,3	3	5	1	2	2	5
30	Q1Z80	Techniciens de la banque	6 044	1,3	3	4	1	2	2	4

Lecture: En 2021, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail pour le métier « Techniciens en mécanique et travail des métaux » atteint 2,6 (note méthodologique sur les métiers en tension). L'intensité d'embauches et le manque de main d'œuvre disponible sont très faibles (niveau 1 en vert foncé). Les conditions de travail sont peu contraignantes (niveau 2 en vert clair). Les conditions d'emploi sont moyennement attractives (non durabilité au niveau 3). Le lien formation-emploi est élevé (niveau 4 en rouge clair). L'inadéquation géographique (en rouge foncé avec l'indice 5) y est très forte.

Les deux tiers du top 30 des métiers en tension sont des métiers du BTP et de l'industrie, essentiellement d'ouvriers qualifiés et de techniciens. Les autres métiers concernent les informaticiens, les cadres de la banque, les techniciens de services comptables et financiers ou de la banque, les contrôleurs de transport, les photographes ou des autres professionnels paramédicaux.

Parmi les trente métiers les plus en tension en 2021, plus des trois-quarts requièrent des formations spécifiques (fort voire très fort lien formation-emploi pour la moitié des métiers). Pour trois-quarts des métiers du top 30, la répartition géographique de l'offre diffère de celle de la demande de travail (très forte ou forte inadéquation géographique – en rouge foncé ou clair). Près de la moitié recrutent intensément (forte ou très forte intensité d'embauches). Un tiers de ces métiers subit des conditions de travail contraignantes. A contrario, la quasi-totalité des 30 premiers métiers en tension n'a aucun problème de vivier de main d'œuvre (faible ou très faible manque de main d'œuvre disponible) et affiche des conditions d'emploi plutôt attractives (non durabilité faible et très faible pour la plupart des métiers).

DES ÉVOLUTIONS DISPARATES SELON LES DÉPARTEMENTS

Les départements des Hauts-de-France connaissent des évolutions différentes depuis la création des séries en 2011.

Le Pas-de-Calais affiche un niveau de tension plus faible que dans la région de 2011 à 2021, mais avec une particularité: une quasi stabilité de la tension en 2019 tandis que les autres départements augmentaient fortement et une faible baisse en 2020 relativement aux autres.

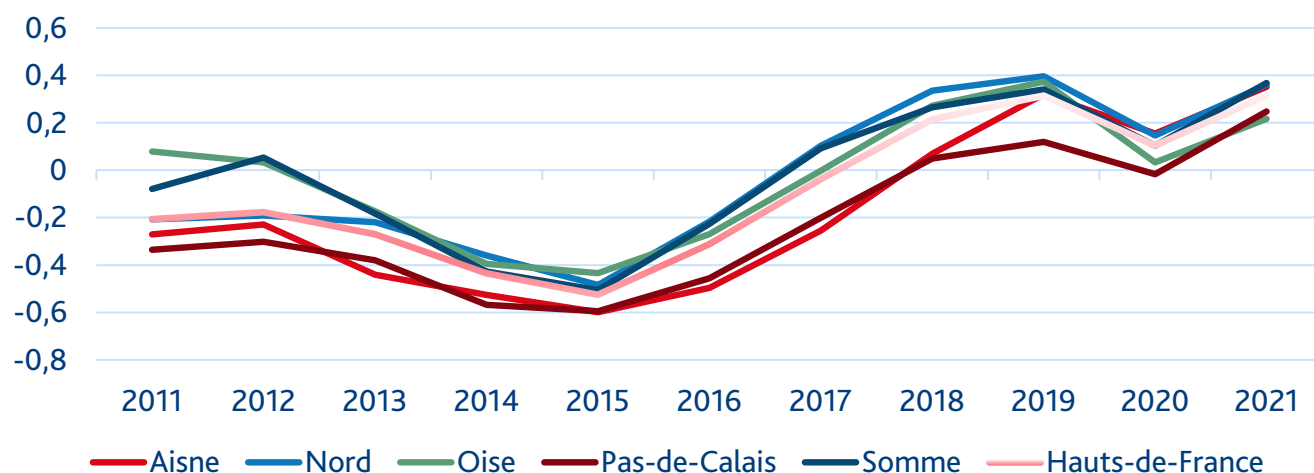
L'Oise qui affichait la tension la plus élevée en 2011, connaît celle la plus faible en 2021 avec notamment une très forte baisse en 2020 et une hausse plus modérée en 2021 par rapport aux autres départements.

L'Aisne présentait une tension plus faible que la région en 2011 mais a vu celle-ci progresser fortement de 2015 à 2019 (avec une hausse sensible de 2018 à 2019 comparée aux autres départements) et accuse depuis 2019 un niveau plus élevé qu'en moyenne régionale.

Le Nord et la Somme suivent des évolutions proches depuis 2013 et si leurs tensions sont supérieures à la moyenne régionale, celles-ci suivent globalement les mêmes tendances que la région. A noter que c'est la Somme qui accuse la tension la plus élevée de la région.

Au final, en 2021, le niveau de tension des cinq départements est relativement proche de la moyenne régionale (de 0,22 dans l'Oise à 0,37 dans la Somme pour une moyenne régionale de 0,31) et se situe à un niveau assez fort.

**GRAPHIQUE 7 :
ÉVOLUTION DES TENSION DANS LES DÉPARTEMENTS ET LA RÉGION**



DES ORIGINES DE TENSION DIFFÉRENTES SELON LES DÉPARTEMENTS

Les indicateurs sont ici discrétisés de 1 (pas de tension) à 5 (forte tension) pour en faciliter l'analyse et la comparaison sur l'année 2021 (Cf graphique 8).

L'Aisne se distingue par le fait que la tension et les indicateurs complémentaires sont exactement identiques à ceux de la région. Dans ce département, la forte tension (indice=4) s'explique donc en grande majorité par une forte intensité d'embauches.

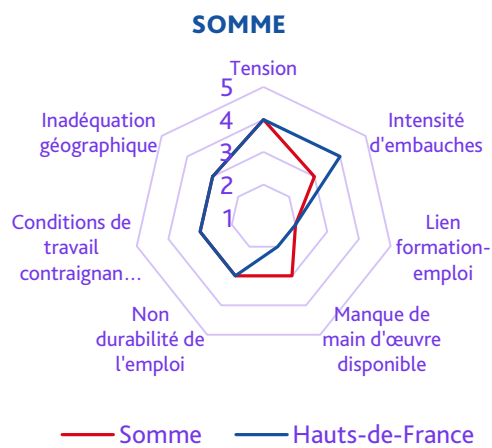
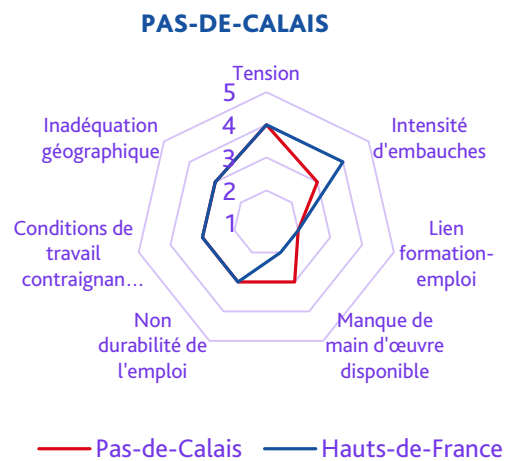
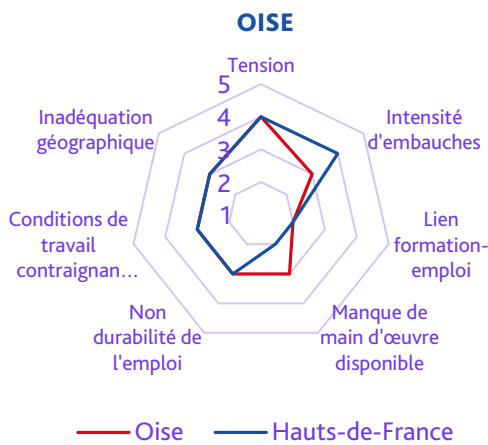
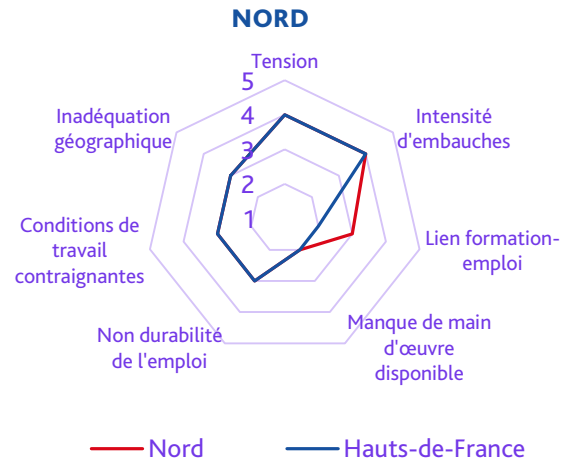
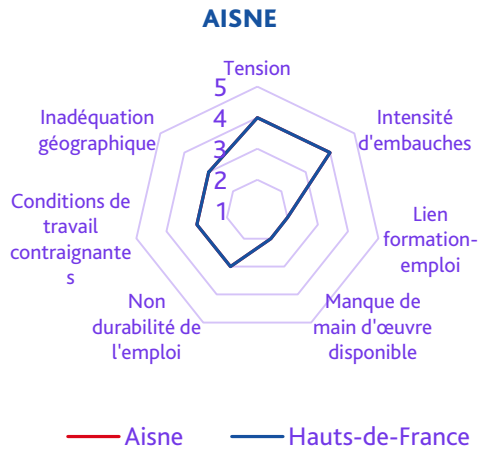
Le Nord affiche une forte tension également (indice=4) et un facteur complémentaire diffère de la région: le lien formation emploi est un peu plus élevé, ce qui signifie que des formations spécifiques y sont à prévoir, même si l'indice reste à un niveau moyen. Pour ce département, c'est également la forte besoin en main d'œuvre qui explique la tension globale (intensité d'embauches=4).

L'Oise accuse une forte tension (indice=4) idem à la régionale. Contrairement à la région, les embauches dans l'Oise y sont d'intensité moyennes (intensité d'embauches=3). Le vivier de main d'œuvre y est par contre un peu plus réduit que dans la région (intensité moyenne de 3 pour le manque de main d'œuvre), en lien avec un taux de chômage le plus bas de la région pour l'Oise.

Le Pas-de-Calais possède exactement les mêmes caractéristiques que l'Oise, à savoir une intensité d'embauches moyenne et un vivier de main d'œuvre plus réduit que dans la région (en lien avec la forte baisse du taux de chômage dans le département, même si celui-ci reste encore relativement haut).

La Somme possède également les mêmes caractéristiques que l'Oise et le Pas-de-Calais.

**GRAPHIQUE 8 :
FACTEURS POTENTIELS À L'ORIGINE DES TENSIONS PAR DÉPARTEMENTS EN 2021**



SOURCES ET MÉTHODES

NOMENCLATURE DES MÉTIERS

La nomenclature des familles professionnelles (FAP version 2009) de la Dares permet une analyse de l'emploi et du chômage par métier. Ces métiers sont regroupés en 225 familles professionnelles détaillées. L'analyse des tensions est menée à ce niveau de nomenclature.

SOURCES DE DONNÉES

L'approche développée ici vise à explorer toutes les dimensions des tensions sur le marché du travail, ce qui nécessite de mobiliser

différentes sources de données :

- Statistiques du marché du travail : ces statistiques, issues des fichiers de gestion de Pôle emploi, décrivent les demandes et les offres d'emploi. Elles comptabilisent les effectifs en fin de mois ainsi que les flux d'entrées et de sorties, qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi inscrits ou sortis des listes, ou encore d'offres d'emploi déposées par les employeurs.

- Offres collectées en ligne : pour compléter le champ des offres directement collectées par Pôle emploi, la Dares, en sa qualité de service de la statistique publique, collecte les offres d'emploi diffusées en dehors du service public de l'emploi.

Ces offres dédoublonnées et classées par métier sont intégrées à l'analyse.

- Besoins en main-d'œuvre : Pôle emploi réalise annuellement une enquête sur les besoins en main-d'œuvre des employeurs. Les questions qui leur sont posées portent, pour chaque métier, sur leurs projets de recrutement pour l'année à venir, en particulier pour ceux qu'ils anticipent comme difficiles et/ou saisonniers.

- Enquête Conditions de travail - Risques psycho-sociaux : cette enquête est conduite tous les trois ans par la Dares. Elle vise à obtenir une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions selon divers angles, ainsi que des risques associés. Ce sont les éditions de 2013, 2016 et 2019, seules compatibles avec la période d'analyse des tensions sur le marché du travail (2011-2021), qui sont mobilisées ici.

- Enquête emploi en continu : cette enquête est réalisée chaque trimestre par l'Insee. Elle est mobilisée ici pour fournir la structure de l'emploi par métier au niveau national mais aussi pour analyser la relation entre formation et emploi par métier.

- Enquêtes annuelles de recensement : ces enquêtes sont réalisées chaque année par l'Insee. Elles servent ici à décliner l'emploi par métier au niveau local.

TERRITOIRE

L'analyse est déclinée sur l'ensemble de la région et des départements, lorsque la couverture des données est suffisante. Pour cela, on considère que si, sur un territoire donné, au moins 30 offres sont déposées dans l'année, 30 projets de recrutement sont formulés par les entreprises et 30 demandeurs d'emploi sont inscrits sur les listes en catégorie A, l'analyse est possible. Lorsque les volumes ne sont pas suffisants, le niveau de nomenclature métier ou d'échelon géographique immédiatement supérieur est proposé dans l'analyse. Plus précisément, lorsqu'un croisement famille professionnelle détaillée x niveau géographique ne peut pas être fourni faute de volumétrie suffisante, il est proposé :

- de renvoyer à la famille professionnelle à laquelle appartient le métier concerné, sur l'échelon géographique en question si les volumes sont suffisants ;

- à défaut, de renvoyer à la famille professionnelle détaillée concernée mais sur une zone géographique plus large.



EN SAVOIR PLUS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DES PUBLICATIONS DE LA RÉGION SUR :

<https://www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/>

AINSI QUE LES RÉSULTATS NATIONAUX SUR :

<https://statistiques.pole-emploi.org/offres/>

Directeur de la publication
Frédéric DANIEL

Directrice de la rédaction
Corina PARIS

Réalisation
Service Pilotage, Statistiques, Études & Évaluation

Pôle emploi Hauts-de-France
28/30 rue Elisée Reclus
59320 VILLENEUVE D'ASCQ

<https://www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/>