



**DEMARCHE DE REPERAGE DES METIERS EN TENSION
FAISCEAU D'INDICATEURS ET DONNEES COMPLEMENTAIRES
ANALYSE PARISIENNE - déc. 2009 / déc. 2010**



MAIRIE DE PARIS



Chambre de commerce
et d'industrie de Paris
Paris



la cité des métiers
un lieu universcience

Lecture : de gauche à droite : pour un indicateur, on lit le commentaire, puis l'analyse parisienne puis on passe à l'indicateur suivant et ainsi de suite. A la fin, on a procédé à une lecture du faisceau d'indicateurs qui permet de repérer les métiers en tension. Cette analyse réalisée à partir des indicateurs de Pôle Emploi est complétée par le repérage d'indicateurs ou l'exploitation de données complémentaires.

Indicateurs Pôle Emploi	Commentaire	Analyse parisienne 2009 / 2010	Métiers
<p>Taux de tension</p>	<p>Ratio : flux d'offres d'emploi enregistrées sur flux de demandes d'emploi pour une période de référence (1 an). Si le ratio est supérieur à 1, on parle de tension sur la demande d'emploi et on émet l'hypothèse de difficultés de recrutement.</p> <p>Repérage d'une tension pour un métier par rapport à un taux de tension moyen tous métiers confondus ou par domaine professionnel (un domaine comporte plusieurs métiers)</p> <p>Ensuite, on peut regarder quel est le taux de tension par métier calculé seulement avec les offres proposées en contrats durables pour neutraliser les contrats précaires qui gonflent artificiellement le taux de tension.</p>	<p>Taux de tension parisien 2009 / 2010 : 1,08 en moyenne donc on repère les métiers dont le taux est supérieur à 1,08.</p> <p>Sur 87 familles professionnelles, repérage de 40 familles / métiers qui ont un taux de tension supérieur au taux moyen, tous métiers confondus (1,08).</p> <p>Lorsque l'on observe le taux de tension calculé sans les offres proposées en contrats précaires, 2 métiers ne résistent pas à l'analyse.</p> <p>A noter que le SESE de la DIRECCTE IDF met en garde sur une analyse infra - régionale des tensions sur le marché du travail et du risque d'erreur d'interprétation de ce taux de tension. Nous regarderons le taux de tension régional (2008 - 2009) et d'autres indicateurs franciliens dans la suite de l'analyse.</p>	<p>Nous avons ôté les Professionnels des arts et spectacles ; nous avons décidé de conserver les cuisiniers.</p>

Indicateurs Pôle Emploi	Commentaire	Analyse parisienne 2009 / 2010	Métiers
<p>Volume d'offres et de demandes d'emploi</p>	<p>Pour que l'analyse ait du sens, on regarde les volumes d'offres et de demandes par métier et on repère les métiers pour lesquels les volumes sont significatifs.</p>	<p>Au sein des 40 métiers, repérage de 15 métiers qui ont des volumes « significatifs » d'offres et de demandes d'emploi. Nous avons fait une exception pour les bouchers, charcutiers, boulangers pour lesquels la demande d'emploi est faible. Nous avons fait l'analyse de ces 15 métiers. Voir liste ci contre.</p> <p>A noter : parfois, il y a un taux de tension élevé pour un métier et un faible nombre de demandeurs d'emploi inscrits parce que les personnes ne s'y inscrivent pas.</p>	<p>M2Z : Ingénieurs de l'informatique S1Z : Cuisiniers T2B : Assistantes maternelles S2Z : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de restauration V5Z : Professionnels de l'action culturelle, sportive surveillants V4Z : Professionnels de l'action sociale et de l'orientation R1Z : Vendeurs L0Z : Secrétaires S0Z : Bouchers, charcutiers, boulangers L1 : Employés de la comptabilité R0Z : Caissiers, employés de libre service R2Z : Attachés commerciaux et représentants W1Z : Formateurs L2Z : Employés administratifs d'entreprise W0Z : Enseignants</p>
<p>Evolution du stock de demandeurs d'emploi et du flux d'offres d'emploi en 1 an</p>	<p>Tantôt l'offre et la demande augmentent, tantôt elles baissent, tantôt l'une augmente et l'autre baisse. Nous disposons de cette information concernant l'évolution de l'offre et la demande d'emploi en un an (2009 / 2010) mais il conviendrait de regarder en plus longue période pour repérer comment la courbe des offres et celle des demandes évoluent parallèlement pour chacun des métiers étudiés. Nous n'avons pu obtenir ces courbes car il y a eu des changements de nomenclatures et une impossibilité de reconstituer des séries longues par métier.</p>		

Indicateurs Pôle Emploi	Commentaire	Analyse parisienne 2009 / 2010	Métiers
Qualité des offres d'emploi	Les offres enregistrées sont proposées en contrats durables (CDI ou CDD de plus de 6 mois) ou en contrats courts (inférieurs ou égal à 6 mois). Nous ne savons pas si ces contrats sont proposés à temps plein ou à temps partiel.	La part des offres enregistrées proposant des contrats durables est en moyenne de 49,7 % tous métiers confondus. Au sein des 15 métiers, 7 métiers où la part des contrats durables est inférieure à 50 % (précarité de l'emploi) et 8 où la part des contrats durables est supérieure à 50 %.	7 métiers précaires : cuisiniers ; employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration ; professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants ; caissiers, employés de libre service ; formateurs ; employés administratifs d'entreprise 8 métiers « non précaires » : assistantes maternelles professionnels de l'action sociale et de l'orientation ; vendeurs ; secrétaires ; bouchers, charcutiers, boulangers ; employés de la comptabilité ; attachés commerciaux et représentants
Taux d'écoulement de la demande	Ce taux estime la probabilité de sortie de la liste des demandeurs d'emploi pour reprise d'emploi. Cependant, rien n'indique que le demandeur d'emploi sorte du chômage pour reprendre un emploi au sein du métier dans lequel il est inscrit.	Le taux d'écoulement de la demande est de 61,3 % en moyenne tous métiers confondus. Au sein des 15 métiers, 2 métiers où les demandeurs d'emploi ont une moindre probabilité de se réinsérer sur le marché du travail par rapport au taux moyen tous métiers confondus et 13 métiers où les demandeurs d'emploi ont une meilleure probabilité de se réinsérer sur le marché du travail par rapport au taux moyen tous métiers confondus.	2 métiers : employés administratifs d'entreprise ; enseignants 13 métiers : ingénieurs de l'informatique ; cuisiniers ; assistantes maternelles ; employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration ; professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants ; professionnels de l'action sociale et de l'orientation ; vendeurs ; secrétaires ; bouchers, charcutiers, boulangers ; employés de comptabilité ; caissiers, employés de libre service ; attachés commerciaux et représentants
Taux de satisfaction des offres d'emploi enregistrées	... Par des demandeurs d'emploi <u>ou non</u> , ce qui signifie que les offres peuvent être pourvues par des personnes qui ne sont pas inscrites dans le fichier de Pôle Emploi à Paris. Les entreprises ont pu procéder au recrutement par d'autres canaux (mobilité interne, candidature spontanée...).	Le taux de satisfaction des offres est de 89 % en moyenne tous métiers confondus. 7 métiers pour lesquels le taux de satisfaction des offres est inférieur au taux moyen et 8 métiers pour lesquels le taux de satisfaction des offres est supérieur au taux moyen.	6 métiers : ingénieurs de l'informatique ; assistantes maternelles ; professionnels de l'action sociale et de l'orientation ; secrétaires ; bouchers, charcutiers, boulangers, employés de comptabilité ; attachés commerciaux et représentants 8 métiers : cuisiniers ; employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration ; professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants ; vendeurs ; caissiers, employés de libre service ; formateurs ; enseignants

Indicateurs Pôle Emploi	Commentaire	Analyse parisienne 2009 / 2010	Métiers
<p>Taux de couverture des offres par métiers</p>	<p>Le marché des offres d'emploi est plus important que le marché des offres enregistrées par Pôle Emploi car les entreprises ne s'adressent pas forcément à Pôle Emploi pour recruter. Elles multiplient même les canaux de recrutement lorsque la conjoncture est mauvaise pour multiplier leurs chances de trouver un candidat. Selon les métiers, le taux de couverture des offres enregistrées par Pôle Emploi varie.</p>	<p>Dans notre analyse, le taux de couverture des offres enregistrées (2008 - 2009) est francilien. Le tableau de tensions sur le marché du travail francilien (2008 / 2009) réalisé par le SESE présente cet indicateur : il le qualifie de faible, moyen, élevé ou non significatif pour chacun des métiers.</p>	<p>En Île de France, le taux de couverture des offres d'emplois enregistrées (2008 - 2009) est :</p> <p>Moyen pour : les ingénieurs de l'informatique, les agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, pour les caissiers et employés de libre service.</p> <p>Moyen ou élevé pour les vendeurs (moyen pour vendeurs en alimentation et élevé hors alimentation) et pour les attachés commerciaux et représentants</p> <p>Élevé pour les cuisiniers, les secrétaires et les bouchers, charcutiers, boulangers</p> <p>Pour les 7 autres métiers, il est faible ou non significatif.</p>
<p>Données complémentaires</p> <p>Tableau de tensions sur le marché du travail francilien (2008 - 2009) - DIRECCTE ÎLE-DE-FRANCE - SESE</p> <p>Enquête annuelle sur les besoins de recrutement - Pôle Emploi, CREDOC</p>	<p style="text-align: center;">Commentaire</p> <p>Nous avons regardé le taux de tension régional par métier et par domaine professionnel ; la part des offres d'emploi enregistrées à temps plein par métier ; la part des offres d'emploi enregistrées en intérim ; le déplacement géographique des personnes salariées ou non, en emploi ; la couverture de l'offre d'emploi par Pôle Emploi (faible, moyenne, élevée, non significative) par métier.</p> <p>PROJETS DE RECRUTEMENT</p> <p>Nous avons décidé d'observer 5 années consécutives : de 2007 à 2011 pour repérer si les volumes de projets de recrutement par métier, la part des projets jugés difficiles par métiers est constante (aspect plutôt structurel) ou variable d'une année sur l'autre (aspect plutôt conjoncturel). Si elle est constante, on peut formuler plusieurs hypothèses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit de l'emploi est créé chaque année dans les métiers concernés, et chaque année, les employeurs expriment des besoins sur ces métiers : il faut donc regarder s'il y eu un développement de l'emploi dans ces métiers - Soit les employeurs n'ont pas trouvé de personnes à recruter l'année précédente et renouvellent leur intention d'embauche : la demande d'emploi est-elle faible dans ces métiers ? - Soit les employeurs avaient recruté mais connaissent un turn-over et doivent recruter à nouveau : dans quels secteurs s'exercent ces métiers, quelle est la qualité de l'emploi et des conditions de travail ? Ces métiers sont-ils attractifs ou pas ? <p>Dans l'enquête BMO, les besoins de main d'œuvre sont exprimés par des intentions de recrutement des dirigeants interrogés et nous ne disposons pas en regard des offres d'emploi pourvues d'une année sur l'autre.</p> <p>Les données sont classées par métiers (nomenclature réalisée par le CREDOC). A noter, le changement de nomenclature à partir de 2010(FAP) avec une liste des métiers plus détaillée à partir de 2010.</p> <p>Le taux de retour à l'enquête est de 25 % à peu près ; les relances sont plutôt effectuées auprès de gros employeurs.</p> <p>Le comptage des perspectives d'embauche se fait au siège de l'entreprise.</p> <p>L'effet de taille des établissements est à prendre en compte.</p>		

<p>Enquête nationale OFER - DARES</p>	<p>PRATIQUES DE RECRUTEMENT</p> <p>L'enquête nationale OFER (offre d'emploi et recrutement) est conduite tous les 2 ans par la DARES. Elle permet de repérer les pratiques de recrutement selon les caractéristiques des personnes recrutées et les caractéristiques des entreprises.</p> <p>En 2007, les principaux résultats de cette enquête (données 2005) sont les suivants :</p> <p>L'origine de l'embauche concerne principalement le remplacement d'un salarié : pour à peu près 60 % en CDI comme en CDD ; elle concerne l'augmentation de la demande pour à peu près 35 % des embauches.</p> <p>Les principaux canaux de recrutement sont d'abord la candidature spontanée (entre 60 - 70 %), puis l'ANPE ; (40-45 %) et ensuite les relations professionnelles (30-40 %). Pour un recrutement en CDD, le principal canal de recrutement est la candidature spontanée.</p> <p>En moyenne, un employeur utilise 3,3 canaux de recrutement pour une offre en CDI et 2,8, pour une offre en CDD.</p> <p>Les principaux critères de recrutement : motivation ; personnalité, apparence, soin général ; présentation ; contenu de l'expérience ; façons de s'exprimer ; disponibilité immédiate ; compétences techniques ; disponibilité horaire ; niveau de formation ; durée de l'expérience ; références</p> <p>Les critères considérés pour moins de la moitié des recrutements : filière de formation ; culture générale ; capacités physiques ; prétentions salariales ; âge ; état de santé...</p> <p>La durée moyenne d'un recrutement : 5 semaines pour un CDI ; 3 semaines pour un CDD</p> <p>Les difficultés de recrutement : 29 % pour les CDI ; 17 % pour les CDD</p> <p>Les motifs invoqués : la pénurie de main d'œuvre ; le décalage profils des candidats par rapport aux critères de recrutement ; l'image du métier ou du secteur ; les conditions de travail ; le niveau de rémunération proposé ; la localisation géographique ; la concurrence ; l'exigence des candidats ; le statut du poste ; le caractère saisonnier</p> <p>La taille de l'entreprise : les employeurs estimant que le candidat ne correspond pas à leurs attentes sont plus nombreux dans les entreprises de petite taille :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 - 9 salariés : à peu près 40 % des employeurs • 10 - 49 salariés : à peu près 35 % des employeurs • 50 - 199 salariés : 17 % des employeurs • au moins 200 salariés : à peu près 27 % des employeurs <p>L'abandon d'une procédure de recrutement : en CDI pour le motif « inhérent au processus de recrutement » : 70 % ; pour le motif de la disparition du besoin : 30 %</p> <p>Les conséquences de l'abandon du projet de recrutement : en CDI : suspension du projet dans à peu près 22 % des cas.</p> <p>Sources : DARES, Hélène Garner, Bruno Lutinié, « Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection » in <u>Premières informations, premières synthèses</u>, novembre 2006, n° 48-1 ; DARES, Hélène Garner, Bruno Lutinié, « Des difficultés pouvant aller jusqu'à l'échec du recrutement » in <u>Premières informations, premières synthèses</u>, novembre 2006, n° 48-2</p>
---------------------------------------	--

DUE - URSSAF - AcoSS

EMBAUCHES**Déclarations uniques d'embauche et durée des contrats**

Le tableau de l'AcoSS ci-dessous présente des séries longues sur les Déclarations uniques d'embauche au **niveau national**. Les données sont brutes et exprimées en milliers.

Il présente le nombre de déclarations d'embauche par type de contrat de travail.

NATIONAL (2000 - 2010)

Tableau de synthèse (2000 - 2010)

Niveau national	Déclarations d'embauche	Part de CDI	Part de CDD de plus d'un mois	Part de CDD de moins d'un mois
1^{er} trimestre 2000	2.933.000 (données brutes)	36 %	28,7 %	35,3 %
1 ^{er} trimestre 2008	4.219.000 (données brutes)	22,5 %	21,1 %	55,7 %
1 ^{er} trimestre 2009	4.384.000 (données cvs)	16 %	21,7 %	62 %
1^{er} trimestre 2010	4.765.000 (données cvs)	15,5 %	22,1 %	62,3 %

Source : AcoSS Stat ; Traitement : Maison de l'emploi de Paris

Source : AcoSS Stat, Conjoncture n° 120, janvier 2011

PARIS (2009 - 2010)

A Paris, en 2009 et en 2010, on observe une augmentation du nombre de déclarations uniques d'embauche, passant de 2.406.269 à 2.626.861, soit une augmentation de 9,2 %.

Pour autant, si le nombre de DUE augmente quel que soit le type de contrat proposé (CDI, CDD longs, CDD courts), la part des CDD courts au sein des DUE est fort importante ce qui corrobore les données nationales.

Le nombre de DUE et leur part par types de contrats à Paris (2009 et 2010)

Paris	CDI	CDD longs	CDD courts	Total DUE
2009	14,8 %	13 %	72 %	2.406.269
2010	15 %	12,6 %	72,3 %	2.626.861

Source : URSSAF, DIRECCTE Île-de-France, UT 75, DMTEI, Tableau sur les Déclarations uniques d'embauche par type de contrats en 2009 et 2010 à Paris

La part des contrats courts est de l'ordre de 72 % en 2009 comme en 2010 à Paris.

Par secteur (NACE 38), en 2010, les secteurs où la part des CDI est supérieure à celle des autres contrats sont :

- Activités financières et d'assurance
- Construction
- Activités informatiques et services d'information
- Télécommunications
- Industrie chimique
- Production et distribution électricité, gaz vap. et air conditionné
- Gestion eau, déchets et dépollution
- Fabrication, prod. Informatique, électronique et optique
- Fabrication de matériels de transport
- Fabrication ps caoutchouc, plas., aut. ps mi. non m.
- Fabrication d'équipements électriques
- Fabrication de machines et équipements n.c.a
- Industries extractives

Les secteurs où la part des contrats courts est supérieure à celle des autres contrats sont :

	Part des contrats courts (2010)
• Hébergement et restauration	71,2 %
• Edition, audiovisuel et diffusion	91,7 %
• Activités de services administratifs et de soutien	79,4 %
• Arts, spectacles et activités récréatives	91,2 %
• Activités juridiques, comptables, gest., arch., ing.	60,7 %
• Commerce ; réparation automobile et motorcycle	38,1 %
• Autres activités spécial., scientifiques et techniques	82,3 %
• Autres activités de services	54,9 %
• Enseignement	57,3 %
• Héberg. Méd.-soc et social et ac. soc. ss héberg.	64,2 %
• Transports et entreposage	53 %
• Activités pour la santé humaine	56,9 %
• Activités immobilières	57,4 %
• Fabrication aliments, boissons et prod. base tabac	49,7 %
• Fabrication textiles, ind. hab., cuir et chaussures	39,3 %

<p>Les besoins de recrutement en Île-de-France à l'horizon 2015 - OREF IDF</p>	<p>PROSPECTIVE : PROJECTIONS DE BESOINS DE RECRUTEMENT EN ÎLE-DE-FRANCE</p> <p>L'Île-de-France sera confrontée à une accélération des départs en fin de carrière mais le nombre de postes à pourvoir dépendra aussi des évolutions d'emploi.</p> <p>A l'horizon 2015, les besoins de recrutement seront impulsés en Île-de-France, essentiellement par les départs à la retraite. Et entre 90.000 et 500.000 emplois franciliens pourraient être créés.</p> <p>Les principaux bénéficiaires seraient des cadres (entre 190.000 et 275.000) mais aussi des employés peu qualifiés (entre 45.000 et 90.000).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chez les cadres, les métiers de l'informatique et des cadres administratifs et commerciaux seraient concernés. • Chez les employés peu ou pas qualifiés, les assistants maternels, aides à domicile, employés de maison, agents d'entretien seraient concernés. <p>Les tensions sur le marché du travail pour les métiers les plus qualifiés, qui étaient jusqu'à présent fortement alimentés par des jeunes originaires de province, pourraient être avivées.</p> <p>L'alimentation des emplois les moins qualifiés dépendra notamment de l'évolution des migrations internationales et des disparités entre lieux d'habitat et lieux de travail.</p> <p>Source : OREF Île-de-France, Frédéric Lainé, Bouchra Niny, <u>Les besoins de recrutement en Île-de-France à l'horizon 2015</u>, Focale, mai 2007, n°5</p> <p>Le vieillissement et les départs à la retraite des générations nombreuses d'après - guerre impliquent, sans apport extérieur, une diminution à terme de la part de la population active dans la population globale. Quelles que soient les créations nettes d'emploi, les embauches vont donc augmenter et les difficultés auxquelles sont d'ors et déjà confrontés certains métiers pourraient alors s'exacerber. Néanmoins, en Île-de-France, les tensions n'apparaîtront pas nécessairement là où les départs, ou les créations d'emploi, seront les plus massifs.</p> <p>Source : DRTEFP Île-de-France, OREF Île-de-France, Maryse Montfort, « Les tensions sur le marché du travail. Comment les analyser ? » <u>Supplément Bref Île-de-France</u>, n°14, novembre 2008</p>
<p>Matrice métiers / secteurs à Paris par familles professionnelles - DIRECCTE - UT 75 - DMTEL</p>	<p>EMPLOI</p> <p>Volume d'actifs parisiens en emploi ou en apprentissage à Paris en 2007 (INSEE - RGP 2007) au croisement de chaque famille professionnelle et de chaque secteur d'activité.</p> <p>Cela permet de repérer, pour un métier donné, dans quels secteurs d'activité, les actifs parisiens en emploi ou en apprentissage, interviennent.</p> <p>Cela permet de repérer des métiers qui sont spécifiques à un secteur ou des métiers transverses.</p> <p>Cela permet de repérer, au sein d'un secteur d'activité, la diversité ou non des métiers qui y sont exercés.</p>
<p>Diagnostic territorial parisien 2010 - MEP</p>	<p>Volumes d'emplois salariés privés par secteur ; évolution de l'emploi dans les principaux secteurs d'activité parisiens (2004 - 2009)</p> <p>DEMANDE D'EMPLOI</p>
<p>Exploitation des données Pôle Emploi - DIRECCTE - UT75 - DMTEL</p>	<p>Volume de la demande d'emploi par niveau de qualification en 10 ans à Paris (1999 - 2010) et comparaison francilienne</p> <p>Evolution de la demande d'emploi par niveau de qualification en 10 ans à Paris (1999 - 2010) et comparaison francilienne</p>