



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2022

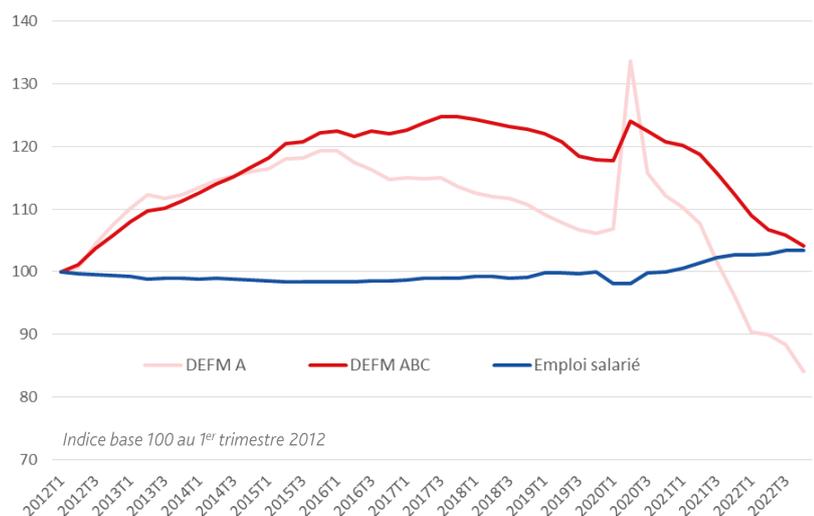
Les tensions sur le marché du travail augmentent encore en 2022 et atteignent leur plus haut niveau depuis 2011.

Après la période très particulière pour le marché du travail liée aux différents confinements, **la situation économique s'est améliorée** en 2021 et 2022.

En Normandie, l'emploi salarié atteint 1 231 800 salariés, fin 2022 (source INSEE), soit 0,7% de plus que fin 2021 (contre +1,3% en France).

La demande d'emploi diminue de façon continue. Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C a ainsi baissé de 7,4% entre fin 2021 et fin 2022 (-5,2% en France). En catégorie A, la baisse est de 12,7% (-9,3% en moyenne nationale).

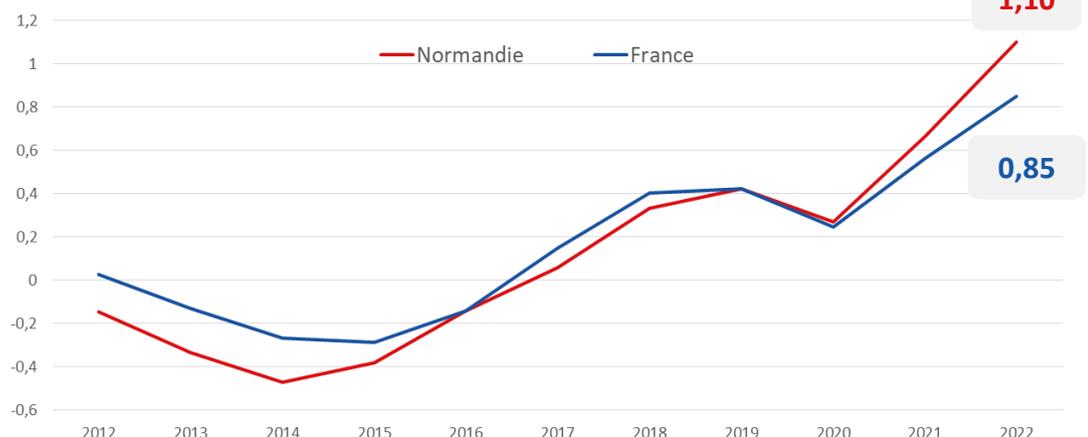
ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI (DEFM) ET DE L'EMPLOI SALARIÉ EN NORMANDIE



Cette amélioration s'accompagne d'une **hausse des tensions**, en particulier en Normandie, où l'augmentation est plus marquée. En 2022, cet indicateur atteint 1,10 (contre 0,85 en France).

Le niveau « France » correspond à la France métropolitaine, dans cette publication.

ÉVOLUTION DE L'INDICATEUR DE TENSION EN NORMANDIE ET EN FRANCE



Indicateur
de tension

1,10
en 2022

(0,67 en 2021)

⚡ PAR TYPE DE TENSION

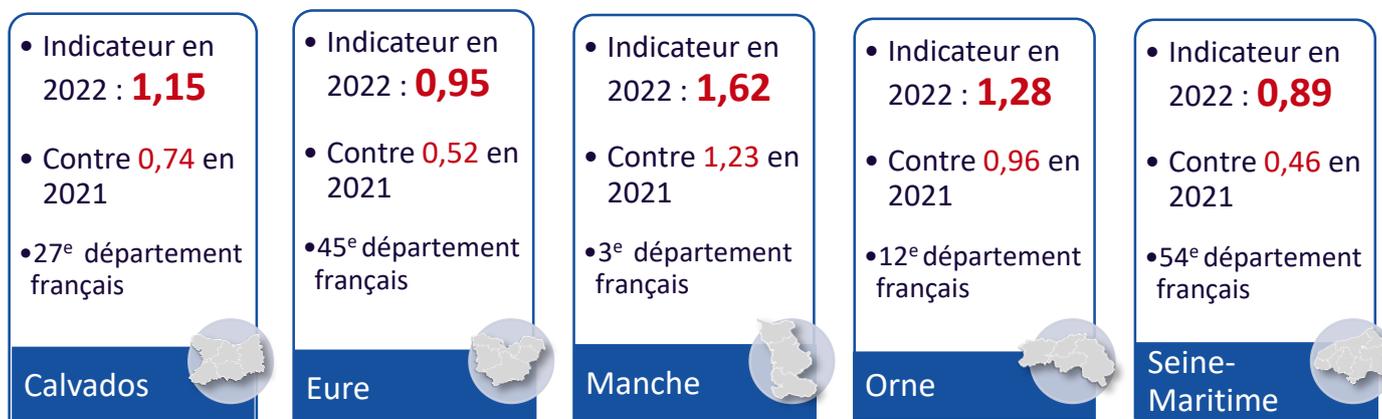
La hausse des tensions s'explique en partie par une plus forte intensité des embauches, bien qu'elle reste inférieure à la moyenne nationale.

Le manque de main-d'œuvre disponible et l'inadéquation géographique sont également en hausse.

Indicateurs d'éclairage	Valeur en Normandie	Évolution depuis 2021	Comparaison à l'indicateur national
Indicateur de tension	1,10	↗	Supérieur
Intensité d'embauches	0,48	↗	Inférieur
Conditions de travail contraignantes	0,03	→	Supérieur
Lien entre la spécialité de formation et le métier	-0,21	→	Inférieur
Manque de main-d'oeuvre disponible	0,49	↗	Supérieur
Non-durabilité de l'emploi	-0,02	↘	Supérieur
Inadéquation géographique	0,00	↗	Supérieur

📍 PAR DÉPARTEMENT

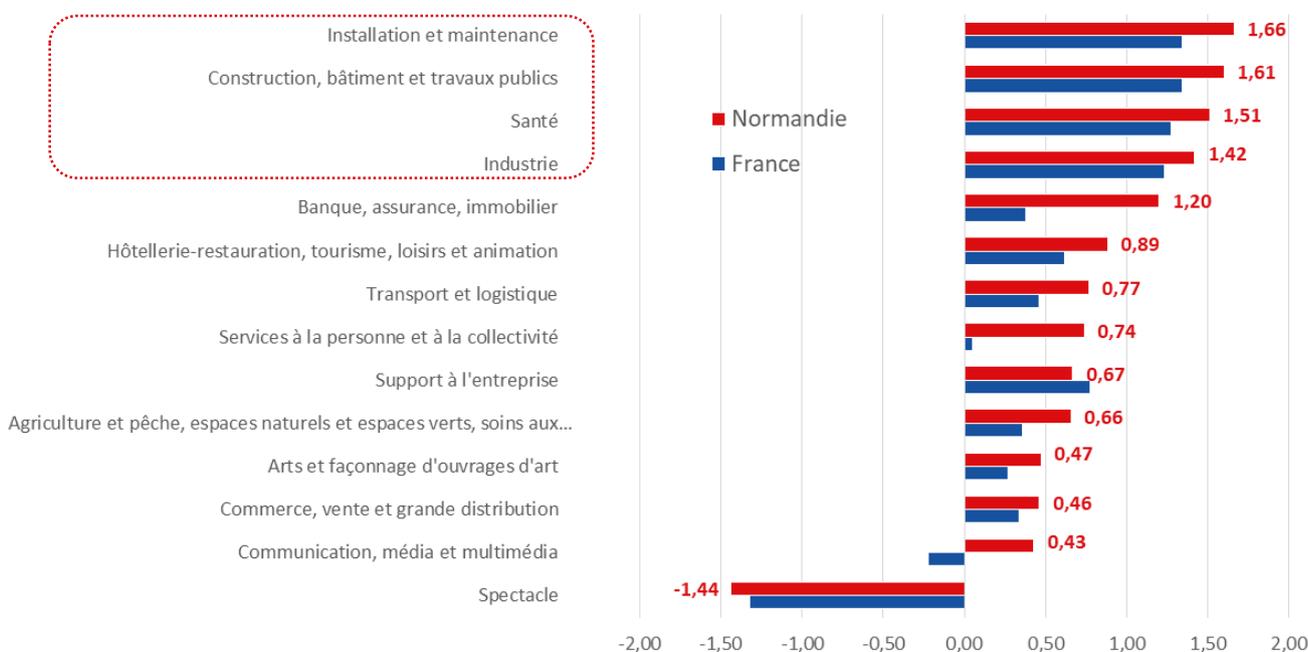
Par rapport à 2021, l'indicateur principal augmente fortement dans les cinq départements normands. Il atteint 1,62 dans la Manche, soit la troisième valeur la plus forte pour un département français.



🔍 PAR DOMAINE

En Normandie comme en France, les quatre domaines « Installation et maintenance », « Construction et BTP », « Santé » et « Industrie » restent fortement en tension. Dans les domaines « Banque, assurance, immobilier » et « Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation », les tensions sont plus modérées mais aussi plus importantes dans la région qu'en France.

INDICATEUR DE TENSION, PAR DOMAINE (CODE ROMÉ AGRÉGÉ)



TOP 15 DES FAMILLES PROFESSIONNELLES (FAP87) LES PLUS EN TENSION

Parmi les 15 FAP les plus en tension en 2022 en Normandie, 12 figuraient déjà dans les FAP les plus en tension l'année précédente. Les trois premières étaient d'ailleurs déjà dans le top 3 :

- Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques ;
- Cadres du bâtiment et des travaux publics ;
- Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique.

INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES DE TENSION

Principales familles professionnelles (FAP87) en tension	INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES DE TENSION						Déjà présente parmi les 15 FAP les plus en tension en 2021
	Intensité d'embauches	Conditions de travail contraignantes	Non-durabilité de l'emploi	Manque de main-d'oeuvre disponible	Lien entre la spécialité de formation et le métier	Inadéquation géographique	
1 Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	2	2	2	5	4	5	Oui
2 Cadres du bâtiment et des travaux publics	5	1	1	4	4	3	Oui
3 Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	1	2	1	5	5	5	Oui
4 Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	5	2	2	5	3	3	Oui
5 Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	5	5	3	5	4	3	Oui
6 Infirmiers, sages-femmes	3	3	3	5	5	2	Oui
7 Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	5	5	4	4	1	5	Oui
8 Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	5	5	4	4	1	4	Non
9 Ingénieurs de l'informatique	5	1	1	4	5	3	Oui
10 Cadres des services administratifs, comptables et financiers	5	1	1	4	2	1	Non
11 Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	5	3	1	5	4	3	Oui
12 Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	5	4	4	4	4	4	Oui
13 Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	5	1	1	4	2	1	Oui
14 Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	5	3	5	3	3	4	Non
15 Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	2	3	2	5	3	4	Oui

Les indicateurs complémentaires sont présentés dans une échelle allant de 1 (tendant à réduire le niveau de tension) à 5 (tendant à un fort niveau de tension).

Ainsi, pour une FAP donnée, une valeur de 1 pour les "conditions de travail contraignantes" indique des conditions peu contraignantes et une valeur de 5 pour "l'inéquation géographique" précise qu'elle est particulièrement marquée et explique ainsi (en partie) la tension sur le métier.

MÉTIER/FAP SORTIS DU TOP 15 DES FAMILLES PROFESSIONNELLES LES PLUS EN TENSION EN 2022



- Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
- Ouvriers qualifiés de la réparation automobile
- Ouvriers qualifiés du textile et du cuir

MÉTHODOLOGIE

La **Dares** et **Pôle emploi** ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail. Cette approche se fonde sur différents indicateurs.

► UN INDICATEUR DE TENSION

Il permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Cet indicateur regroupe trois composantes :

- 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).
- 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).
- La **part des projets de recrutement anticipés comme difficiles** par les employeurs.

Ces composantes comptent respectivement pour 30 %, 20 % et 50 % de l'indicateur synthétique.

► DES 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. Ce sont les suivants :

- **L'intensité d'embauche** : 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 (*indicateur national*).
- 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 a 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 (*indicateur national*).
- L'**inadéquation géographique** : la main-d'œuvre disponible peut être suffisante 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.



EN SAVOIR PLUS

DÉCLINAISON PAR BASSIN / DÉPARTEMENT

Un outil est mis à disposition pour obtenir les listes de métiers en tension par département / bassin normand



ÉTUDE NATIONALE

Retrouvez en ligne l'étude nationale Pôle emploi / Dares « Les tensions sur le marché du travail en 2022 »



DATA EMPLOI

Retrouvez en ligne les informations essentielles pour décrypter le marché du travail sur les territoires de votre choix, vous guider dans vos prises de décisions et dans l'élaboration d'actions en faveur de l'emploi.

> dataemploi.fr/pole-emploi.fr



Méthodologie complète

Responsable de la rédaction
Frédérique PELLIER

Conception et réalisation
Service Statistiques, des Études et de l'Évaluation

Contact : stats.normandie@pole-emploi.fr

Pôle emploi Normandie
Le Floral – CS 92053
90 avenue de Caen
76040 Rouen Cedex 1

POLE-EMPLOI-NORMANDIE.FR

