

## LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT CONSIDÉRÉS COMME DIFFICILE PROGRESSE ENTRE 2016 ET 2021

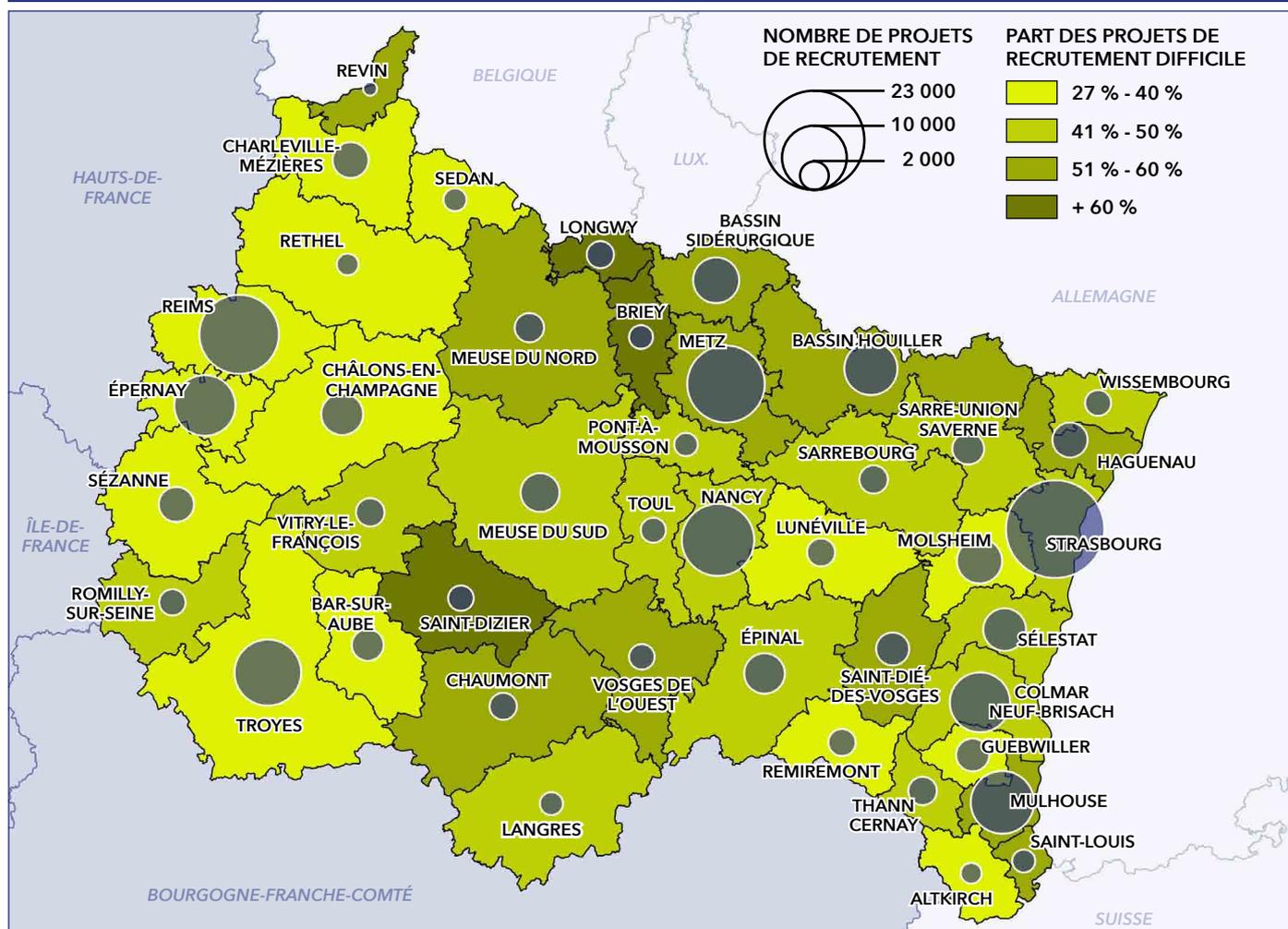
ÉTUDE N°30  
DÉC. 2021

Fin 2020, la région Grand Est recense 466 715 demandeurs d'emploi de catégorie ABC. Selon une nomenclature à 533 métiers, la moitié se concentre sur 30 métiers, tandis que le quart se réparti sur 8 métiers. Aussi bien fin 2015, que fin 2020, le nettoyage des locaux, les métiers d'assistance auprès des enfants et le magasinage et préparation de commandes sont les trois principaux métiers demandés, sur la base des souhaits des demandeurs d'emploi.

Pour l'année 2021 (projets recueillis fin 2020), les entreprises déclaraient 185 330 projets de recrutement dans le Grand Est. Le nombre de projets de recrutements a reculé sous l'effet de la crise sanitaire, mais reste largement supérieur à celui de 2016. Entre 2016 et 2019, le nombre de projets a progressé de 44 %. En 2021, la part des projets considérés comme difficiles atteint 45 %, part supérieure à celle observée en 2016 (29 %). Suite à la crise sanitaire, les difficultés de recrutement se sont réduites. En effet, avant la crise sanitaire, dans le Grand Est, la part des projets de recrutements considérés comme difficiles dépassent 50 %. Les difficultés de recrutement varient suivant les territoires et les métiers. Dans les bassins de Longwy, de Briey et de Saint-Dizier, ce sont près des deux tiers des projets qui sont considérés comme difficiles.

Le retour à l'emploi dépend de nombreux facteurs, comme la quantité et la qualité des offres d'emploi ou l'adéquation entre offre et la demande d'emplois dans les métiers et dans chaque territoire. De même, la présence de demandeurs d'emploi sur un territoire ne garantit pas l'absence de difficultés de recrutements, tant celles-ci ont plusieurs causes. Les profils des demandeurs d'emplois sont variables suivant les métiers et peuvent expliquer certaines difficultés de recrutement en termes d'employabilité ou via des processus de discrimination. Ainsi, parmi les 30 métiers les plus recherchés, on recense les caractéristiques suivantes : un chômage de longue durée plus marqué, un nombre plus important de personnes de 50 ans et plus, notamment sur les métiers occupés par des femmes, un niveau de formation inférieure à la moyenne avec une part plus importante de demandeurs d'emploi sans qualification, des métiers très fortement sexués et une part plus importante de demandeurs d'emploi issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Le manque d'attractivité des postes offerts (conditions de travail contraignantes, emploi non durable) ou le renouvellement fréquent des recrutements peuvent aussi expliquer les difficultés de recrutement dans certains métiers.

CARTE 1 : PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2021 PAR BASSIN D'EMPLOI



Source : Pôle emploi - BMO 2021 Grand Est

## I - LES MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LA RÉGION GRAND EST

■ 30 métiers sur 533 regroupent la moitié des  
demandeurs d'emploi dans la région Grand Est  
fin 2020

TABLEAU 1 : DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE ABC PAR MÉTIERS ROME DANS LA RÉGION GRAND EST EN 2015, 2019 ET 2020

Libellé ROME V3	DEFM ABC						Évolution en points		
	2015	%	2019	%	2020	%	2019-2020	2015-2020	2015-2019
Nettoyage de locaux	22 705	4,9	19 891	4,5	20 489	4,4	-0,1	-0,5	-0,4
Assistance auprès d'enfants	19 524	4,2	20 500	4,6	20 265	4,3	-0,3	0,1	0,4
Magasinage et préparation de commandes	14 360	3,1	13 790	3,1	15 032	3,2	0,1	0,1	0,0
Secrétariat	11 266	2,4	11 230	2,5	11 625	2,5	0,0	0,1	0,1
Vente en habillement et accessoires de la personne	11 398	2,5	10 778	2,4	11 344	2,4	0,0	0,0	0,0
Services domestiques	12 317	2,6	11 137	2,5	11 333	2,4	-0,1	-0,2	-0,1
Mise en rayon libre-service	9 226	2,0	9 651	2,2	10 800	2,3	0,1	0,3	0,2
Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	10 067	2,2	10 273	2,3	10 797	2,3	0,0	0,1	0,1
Conduite d'engins de déplacement des charges	6 669	1,4	7 168	1,6	7 818	1,7	0,1	0,2	0,2
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	7 216	1,6	6 592	1,5	7 274	1,6	0,1	0,0	-0,1
Entretien des espaces verts	7 473	1,6	6 880	1,5	7 196	1,5	0,0	-0,1	-0,1
Montage / assemblage mécanique	8 863	1,9	6 469	1,5	6 534	1,4	-0,1	-0,5	-0,4
Assistance auprès d'adultes	7 875	1,7	7 057	1,6	6 448	1,4	-0,2	-0,3	-0,1
Conduite de transport de marchandises sur longue distance	7 073	1,5	5 501	1,2	6 154	1,3	0,1	-0,2	-0,3
Accueil et renseignements	4 816	1,0	5 652	1,3	6 081	1,3	0,0	0,3	0,2
Hôte de caisse	6 686	1,4	5 656	1,3	6 058	1,3	0,0	-0,1	-0,2
Manutention manuelle de charges	5 537	1,2	5 355	1,2	5 788	1,2	0,0	0,0	0,0
Vente en alimentation	6 642	1,4	5 367	1,2	5 688	1,2	0,0	-0,2	-0,2
Agent administratif	5 767	1,2	5 235	1,2	5 460	1,2	0,0	-0,1	-0,1
Cuisinier	5 166	1,1	4 657	1,0	5 292	1,1	0,1	0,0	-0,1
Peinture en bâtiment	6 396	1,4	4 864	1,1	4 794	1,0	-0,1	-0,3	-0,3
Manoeuvre du gros œuvre et des travaux publics	6 129	1,3	4 411	1,0	4 616	1,0	0,0	-0,3	-0,3
Agent des services hospitaliers	5 207	1,1	4 385	1,0	4 517	1,0	0,0	-0,2	-0,1
Maintenance des bâtiments et des locaux	3 981	0,9	4 245	1,0	4 516	1,0	0,0	0,1	0,1
Sécurité et surveillance privées	4 722	1,0	4 442	1,0	4 434	1,0	-0,1	-0,1	0,0
Comptabilité	4 800	1,0	4 158	0,9	4 368	0,9	0,0	-0,1	-0,1
Assistanat commercial	4 889	1,1	4 132	0,9	4 293	0,9	0,0	-0,1	-0,1
Plongeur en restauration	5 286	1,1	4 185	0,9	4 250	0,9	0,0	-0,2	-0,2
Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	3 173	0,7	3 914	0,9	4 189	0,9	0,0	0,2	0,2
Employé polyvalent de restauration	3 970	0,9	3 768	0,8	4 105	0,9	0,0	0,0	0,0
Total des 30 premiers métiers	239 199	51,5	221 343	49,9	231 558	49,6	-0,3	-3,2	-7,5
Ensemble des DEFM (y compris non renseignés)	464 873		443 873		466 715				

En vert : > 0

Source : Dares, Pôle Emploi, demandeurs d'emploi fin de mois.

Commentaire : en 2020, les métiers ne sont pas renseignés pour 5,1 % des DEFM. La part de chaque métier est calculée parmi les DEFM avec un métier renseigné.

Fin 2020, la région Grand Est recense 466 715 demandeurs d'emploi de catégorie ABC (cf. méthodologie). La nomenclature ROME (cf. méthodologie) permet une répartition

entre 533 métiers souhaités par les demandeurs d'emploi. Sur ces 466 715 demandeurs d'emploi, le quart se répartit sur 8 métiers, la moitié sur 30 métiers et les trois-quarts sur

96 métiers. Les demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi dans les métiers du nettoyage des locaux et ceux de l'assistance auprès d'enfants représentent à eux seuls 9 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi de catégorie ABC. Sur la période 2019-2020, la part des 30 premiers métiers recherchés diminue faiblement (-0,3 point). La part des métiers d'assistance se réduit parmi les métiers renseignés, tant pour l'assistance auprès d'enfant (-0,3 point) que pour l'assistance auprès d'adulte (-0,2 point).

Parmi ces 30 métiers, entre fin 2019 et fin 2020, pendant cette période de crise sanitaire et de restrictions mises en place, la part des métiers de magasinage et préparation de commandes, celle des métiers de mise en rayon libre-service, de conduite d'engins de déplacement des charges, de conduite et livraison par tournées sur courte distance, de conduite de transport de marchandises sur longue distance et de cuisinier, ont progressé de 0,1 point. Sur une période de 5 ans, la part parmi les métiers renseignés a diminué de 0,5 point pour les métiers de nettoyage de locaux services domestiques et pour les métiers de montage / assemblage mécanique. La part des métiers d'assistance auprès des adultes s'est réduite (de 0,3 point).

### ■ Caractéristiques des 30 premiers métiers qui regroupent la moitié des chômeurs en 2020

Les causes de la difficulté à l'accès à l'emploi peuvent être multiples. De fait, parmi les 30 principaux métiers demandés, certains sont davantage concernés par des profils de demandeurs d'emplois qui peuvent rendre le retour à l'emploi plus difficile, soit pour des raisons d'employabilité (chômage de longue durée, niveau de formation), soit pour d'autres raisons moins en relation avec les compétences de la personne et qui concernent aussi des ressorts de discrimination (quartier politique de la ville, sexe, âge).

### ■ Une part de chômeurs de longue durée plus importante

Dans les 30 métiers, le chômage de longue durée (CLD de 1 an et plus) est supérieur de cinq points par rapport à la moyenne (55 % contre 50 %). Comparé à cette moyenne, le chômage de longue durée est nettement supérieur dans cinq métiers : nettoyage de locaux (60 %), assistance auprès des enfants (66 %), services domestiques (60 %), opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage (62 %) et montage / assemblage mécanique (63 %). Ces cinq métiers regroupent 15,7 % des demandeurs d'emploi dans le Grand Est en 2020. Le chômage avec une ancienneté d'au moins deux ans est nettement supérieur à la moyenne dans les

même cinq métiers cités plus haut : nettoyage de locaux (26 %), assistance auprès des enfants (32 %), services domestiques (28 %), opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage (27 %) et montage / assemblage mécanique (28 %).

### ■ Des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus nettement surreprésentés dans plusieurs métiers

Sur les 30 premiers métiers, 29 % des demandeurs d'emploi ont 50 ans et plus contre 27 % sur l'ensemble. Parmi les métiers qui comptent le plus de demandeurs d'emploi, on recense un nombre plus important de personnes de 50 ans et plus, sur les métiers majoritairement occupés par des femmes : nettoyage de locaux (40 % de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus), assistance auprès des enfants (40 %), services domestiques (48 %), accueil et renseignements (43 %) et maintenance des bâtiments et des locaux (51 %).

### ■ Des effectifs importants de demandeurs d'emploi « employés non qualifiés » et « sans qualification »

Plusieurs métiers enregistrent une part d'employés non qualifiés nettement supérieure à la moyenne générale : nettoyage de locaux (50 %), services domestiques (55 %), mise en rayon libre-service (49 %), plongeur en restauration (52 %), hôte de caisse (43 %), agent des services hospitaliers (44 %). Ces métiers sont principalement occupés par des femmes.

Dans les métiers de l'industrie, la part d'hommes sans qualification (manœuvres et ouvriers spécialisés) est particulièrement importante dans le montage / assemblage mécanique (41 %), dans les opérations manuelles d'assemblage (39 %) et principalement parmi les manœuvres du gros œuvre et des travaux publics (61 %).

### ■ Des demandeurs d'emploi issus plus souvent des QPV

Les 30 métiers les plus recherchés regroupent 50 % des demandeurs d'emploi de catégorie ABC et 61 % des demandeurs d'emploi issus des QPV. Ils sont plus souvent présents dans les métiers accessibles sans qualification : nettoyage de locaux (29 %), manœuvre du gros œuvre et des travaux publics (28 %) et plongeur en restauration (24 %). Dans le même temps, les demandeurs d'emploi issus des QPV sont moins fréquents de certains métiers : assistance auprès d'enfants (7 %), secrétariat (8 %), assistantat commercial (6 %).

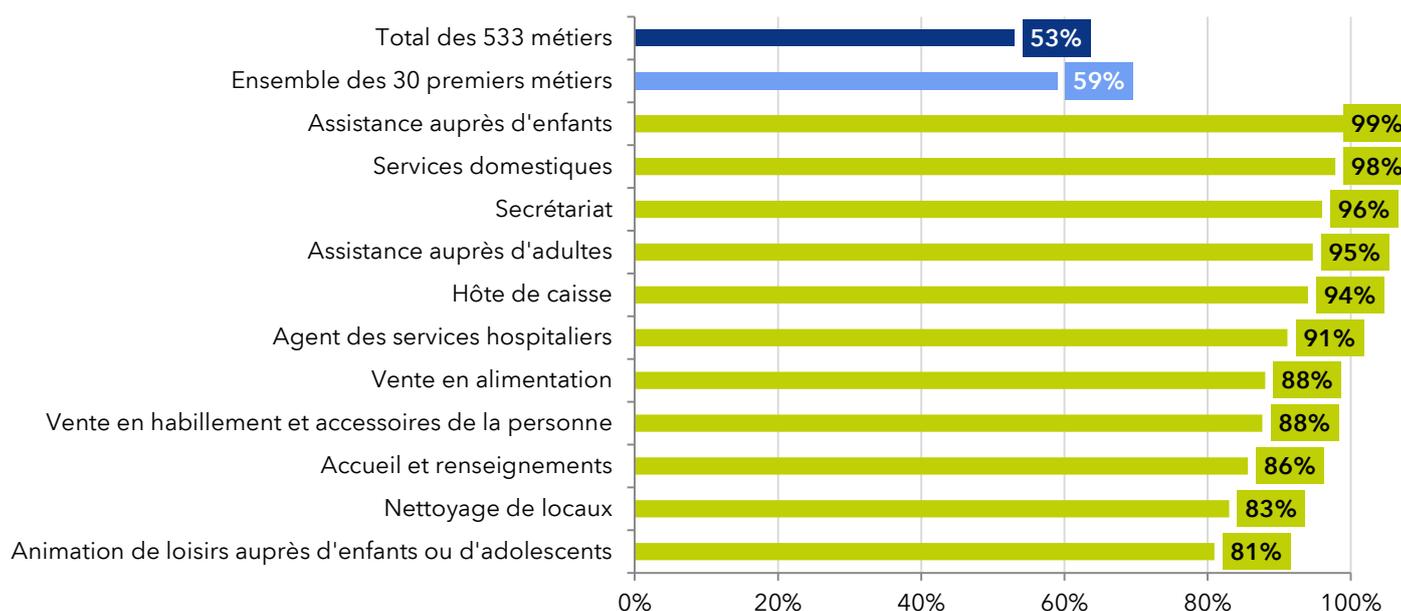
### ■ Une demande fortement féminisée pour certains métiers

En comparaison à l'ensemble des métiers, la population des 30 métiers est plus féminisée (59 % contre 52 % pour l'ensemble). Mais certains métiers recensent une part nettement plus importante de femmes demandeurs d'emploi : nettoyage de locaux (83 %), assistance auprès des enfants (99 %), secrétariat (96 %), vente en habillement et accessoires

de la personne (88 %) et services domestiques (98 %).

L'ensemble des métiers composés de plus de 80 % de femmes représentent 108 000 demandeurs d'emploi, soit le quart de l'ensemble des demandeurs d'emploi de catégorie ABC du Grand Est en 2020. Pour 5 métiers particulièrement féminisés, le rapprochement avec les projets de recrutement et les offres d'emploi est possible et permet de faire le lien entre les difficultés de recrutements, la demande d'emploi et l'offre d'emploi (cf. encadré).

GRAPHIQUE 1 : PART DES FEMMES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR MÉTIERS EN 2020



Source : Pôle Emploi, DARES, Demandeurs d'emploi fin de mois - traitement SESE Grand Est.  
Commentaire : part des femmes les plus élevées parmi les 30 métiers qui comptent le plus de DEFM.

## II - L'ENQUÊTE BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE (BMO) 2016, 2019, 2021 DANS LA RÉGION GRAND EST

### ■ 185 300 projets de recrutement dans la région Grand Est en 2021 dont 45 % projets difficiles à recruter

L'étude des projets de recrutement et celle des difficultés de recrutement sont un élément complémentaire pour analyser le marché du travail. Cette analyse des projets de recrutement est possible à partir de l'enquête BMO. Il s'agit d'une initiative de Pôle emploi, réalisée depuis 2001, avec le concours du Crédoc (centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie). Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir. Cette enquête est un élément essentiel de connaissance du marché du travail y compris à un niveau infra-départemental. Réalisés en fin d'année 2019, les résultats de l'enquête

sur les projets de recrutement de 2020 ne tiennent pas compte des impacts de la crise sanitaire.

En Grand Est, selon l'enquête BMO réalisée fin 2020, le nombre de projets de recrutements s'élève à 185 300 pour 2021. Les métiers recueillant le plus grand nombre d'intentions d'embauches sont ceux de viticulteurs, arboriculteurs salariés (14,2 % des projets régionaux), d'agents d'entretien de locaux (4,3 %) et de professionnels de l'animation socio-culturelle (3,3 %).

Entre 2016 et 2019, le nombre de projets a augmenté de 44 %. Ils ont progressés de 1 % entre 2019 et 2020 avant de subir un fléchissement de 7 % sur la période 2020-2021, essentiellement dû aux conséquences de la crise sanitaire et des restrictions économiques. Entre 2020 et 2021, les besoins de main-d'œuvre progressent principalement pour les agents de sécurité et de surveillance (+63 %), pour les maraîchers, horticulteurs salariés (+49 %), pour les infirmiers (+18 %) et dans le transport de courte distance (+12 %).

TABLEAU 2 : PROJETS DE RECRUTEMENT ET DIFFICULTÉS À RECRUTER DANS LE GRAND EST EN 2016, 2019, 2020 ET 2021

Métier	Projets de recrutement (nombre)				Part (%)	Difficultés à recruter (%)			
	BMO 2016	BMO 2019	BMO 2020	BMO 2021		BMO 2016	BMO 2019	BMO 2020	BMO 2021
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	23 180	26 880	26 910	26 340	14	11	32	37	18
Agents d'entretien de locaux	6 900	9 050	8 300	7 920	4	34	53	49	40
Professionnels de l'animation socioculturelle	6 820	5 630	6 170	6 070	3	33	52	45	41
Employés de libre service	3 280	5 360	5 160	5 950	3	13	22	25	43
Aides à domicile et aides ménagères	4 870	4 610	6 040	5 620	3	47	86	84	76
Aides-soignants	4 000	5 480	5 270	5 270	3	27	65	66	69
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 740	5 610	4 760	4 930	3	9	31	33	23
Agriculteurs salariés	4 070	4 510	4 490	4 590	2	20	51	48	39
Aides et apprentis de cuisine, employés de la restauration	3 880	4 400	4 540	4 550	2	33	71	61	44
Serveurs de cafés restaurants	2 910	4 640	5 610	3 690	2	44	65	57	52
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 970	2 860	2 700	3 030	2	23	65	70	38
Agents de sécurité et de surveillance	1 230	1 930	1 840	2 990	2	36	65	58	51
Infirmiers	1 860	2 570	2 530	2 980	2	9	58	61	79
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1 100	1 880	2 230	2 480	1	49	69	76	68
Jardiniers salariés	2 190	2 570	2 410	2 360	1	20	36	42	39
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1 040	2 020	2 350	2 320	1	35	74	75	63
Employés de maison et personnels de ménage	1 960	2 520	2 360	2 320	1	44	69	69	57
Conducteurs routiers	1 160	3 550	2 670	2 280	1	44	83	73	61
Agents administratifs divers	1 540	1 630	1 810	2 220	1	18	20	32	15
Secrétaires bureautiques et assimilés	1 950	2 490	2 660	2 210	1	29	41	40	34
Artistes (musique, danse, spectacles)	1 900	2 270	2 190	2 060	1	18	4	16	10
Agents d'accueil et d'information	1 250	1 400	1 920	1 980	1	23	36	50	17
Cassiers	1 810	2 690	2 700	1 860	1	11	20	24	12
Cuisiniers	1 490	2 460	2 860	1 810	1	51	74	72	64
Attachés commerciaux	2 020	3 110	2 600	1 730	1	48	66	49	43
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	930	2 240	2 140	1 710	1	24	64	47	54
Maçons	600	1 500	1 900	1 650	1	48	80	83	79
Vendeurs en produits alimentaires	880	1 660	1 760	1 650	1	26	68	55	46
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	710	1 680	1 590	1 650	1	25	51	37	24
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 130	1 240	1 100	1 640	1	24	55	49	31
30 premiers métiers	92 370	120 440	121 570	117 860	64				
Total	136 390	196 180	200 340	185 280	100	29	54	53	45

Source : Pôle emploi, enquêtes Besoin de main d'œuvre 2016, 2019, 2020 et 2021.

Commentaire : l'enquête BMO d'une année N est réalisée entre octobre et décembre de l'année précédente.

Les projets de recrutement de 2020 sont issus de l'enquête de fin 2019 et ne tiennent pas compte des impacts de la crise sanitaire.

Le niveau des difficultés de recrutement et le facteur de saisonnalité sont les deux critères qui caractérisent chaque métier dans l'enquête BMO. Les difficultés de recrutement varient fortement suivant les métiers. En 2021, les métiers avec les parts de projets de recrutement considérés comme difficiles les plus élevés concernent les professions de santé (aides-soignants, 69 % et infirmiers, 79 %), les aides à domicile (76 %), les ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du bâtiment (68 %) et les maçons (79 %).

En 2021, certains métiers présentent des difficultés de recrutement très réduites. La part des projets de recrutement considérés comme difficiles pour les artistes (musique, danse, spectacles), les agents d'accueil et d'information, les agents administratifs et les caissiers est inférieure à 20 %. Sur la période 2016-2021, les difficultés de recrutement progressent dans le Grand Est, puisque la part des projets de recrutement considérés comme difficiles passe de 29 % à 45 %. Avant la crise sanitaire, sur l'enquête réalisée fin

2019 pour les projets de 2020, la part des projets considérés comme difficiles atteint 54 %. Entre 2016 et 2021, les difficultés de recrutement augmentent fortement pour certains métiers comme les métiers d'infirmiers, d'aide-soignants, les employés de libre-service, les ouvriers non qualifiés de la métallerie, de la serrurerie, montage et les maçons.

Les difficultés de recrutement se réduisent après la crise. Pour les projets anticipés en 2021, la part des projets considérés comme difficiles diminue, notamment pour les agents d'accueil et d'information et pour conducteurs et livreurs sur courte distance.

### ■ Sur les 47 bassins d'emploi, seuls 5 enregistrent une croissance des projets de recrutement en 2021

L'inadéquation géographique entre l'offre et la demande d'emplois peut également contribuer à des difficultés de recrutement. De fait, l'analyse des difficultés de recrutement montre des différences importantes à un niveau infra-départemental.

Sur les 47 bassins d'emploi, seuls 5 enregistrent une croissance des projets en 2021, principalement les bassins de Sedan (+8 %), de Toul (+6 %) et de Sézanne (+5 %). Plus de la moitié des projets de recrutement se concentrent sur les bassins de Strasbourg (22 820), de Metz (14 120), de

Reims (15 010), de Nancy (12 420), de Troyes (10 440), de Mulhouse (9 440), d'Épernay (8 830) et de Colmar (8 540). Environ 45 % des projets sont considérés comme présentant des difficultés de recrutement dans le Grand Est. Cependant, dans les bassins de Longwy, de Briey et de Saint-Dizier, ce sont près des deux tiers des projets qui sont jugés difficiles. Cette part est inférieure à 35 % à Épernay, Bar-sur-Aube, Guebwiller et Sézanne. (*Annexe 1*)

### ■ Le métier de viticulteur recueille le plus d'intentions d'embauche mais reste le plus souvent saisonnier

Les différences entre les difficultés de recrutement par territoire peuvent venir des secteurs de recrutement. Dans plusieurs bassins, les viticulteurs représentent plus du tiers des intentions d'embauches, particulièrement dans le bassin d'Épernay (74 %). Dans ce métier, la part des projets de recrutement considérés comme difficile est inférieure à la moyenne du Grand Est. De fait, dans le bassin d'emploi d'Épernay, la part des projets de recrutements difficiles est moindre que pour le Grand Est. Dans le bassin d'emploi de Strasbourg où l'on recense le plus grand nombre de projets (16 900), le métier d'agent de sécurité et de surveillance recueille le plus d'intentions d'embauches (5 %). (*Annexe 2*)

## FOCUS SUR 5 MÉTIERS AVEC PLUS DE 85 % DE FEMMES PARMIS LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le rapprochement entre la demande d'emploi et les projets de recrutement permet une analyse du profil des demandeurs d'emploi et de le mettre en regard des difficultés de recrutement. Ce rapprochement permet ainsi de montrer que les difficultés de recrutement ne s'expliquent pas uniquement par le nombre d'offres et le nombre de demandeurs d'emploi effectuant une recherche dans le métier.

Ce rapprochement précis n'est possible que si la nomenclature ROME V3 propose une correspondance de métier unique avec la famille professionnelle de la FAP-2009. Ainsi, ce focus porte sur 5 métiers où cette concordance FAP/ROME est assurée et porte sur cinq métiers féminisés, c'est-à-dire avec plus de 85 % de femmes parmi les demandeurs d'emploi.

### Des tensions plus fortes pour les agents d'accueil et d'information et les agents de services hospitaliers

La mise en concordance des offres et demandes permet de rapprocher le nombre de demandeurs d'emploi et l'offre d'emploi. Le ratio calculé permet d'appréhender le nombre de projets de recrutements pour 100 demandeurs d'emploi.

Sur les cinq métiers sélectionnés, seul celui d'assistante maternelle présente un faible nombre de projets pour 100 demandeurs d'emploi (entre 0 et 13) quel que soit le département.

Pour les quatre autres métiers, le nombre de demandeurs d'emploi pour 100 projets de recrutement est supérieur à 20. Pour les agents d'accueil et d'information, dans les Ardennes, dans la Marne et en Meurthe-et-Moselle, on dénombre 50 demandeurs d'emploi ou plus pour 100 projets de recrutement. Dans le Bas-Rhin, le ratio sur les caissiers (50 %) est nettement supérieur à la moyenne (31 demandeurs pour 100 projets). On constate également un ratio plus fort pour les agents de services hospitaliers dans l'Aube, en Moselle et dans le Bas-Rhin (respectivement 50, 44 et 45). (Tableau 3)

### Profils des demandeurs d'emploi face aux projets de recrutements

Sur les cinq métiers sélectionnés, les demandeurs d'emploi sont fortement féminisés (entre 86 % et 98 %), dépassant en moyenne de près de 40 points la moyenne régionale (53 %). Souvent plus âgés (48 % des demandeurs d'emploi ont plus de 50 ans dans le métier des services domestiques et 43 % dans le métier de l'accueil et renseignements), ils sont également plus souvent au chômage de longue durée particulièrement dans le métier de l'assistance auprès des enfants et dans celui des services domestiques. Ainsi, même lorsqu'il y a de nombreux projets recrutements pour 100 demandeurs

d'emploi, le profil des demandeurs d'emploi peut ne pas correspondre aux exigences des employeurs. La durée des emplois proposés, les rémunérations, l'inadéquation géographique entre offres et demandes se cumulent évidemment à l'explication sur le profil des demandeurs d'emploi. (Tableau 4)

TABLEAU 3 : PROJETS DE RECRUTEMENT POUR 100 DEMANDEURS D'EMPLOI PAR DÉPARTEMENT (%)

	Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Vosges	Grand Est
Assistantes maternelles	1	9	2	3	13	0	4	10	2	1	5
Employés de maison et personnels de ménage	18	11	22	8	22	12	19	29	19	28	20
Agents d'accueil et d'information	59	14	54	15	50	20	25	44	7	25	33
Caissiers	9	18	33	35	25	26	21	50	42	39	31
Agents de services hospitaliers	15	50	32	6	28	13	44	45	23	23	32

Sources : Pôle emploi - BMO, Dares-Pôle Emploi, demandeurs d'emploi fin de mois.  
Explication : pour le métier d'assistante maternelle dans les Ardennes, il y a 10 projets de recrutement pour 1172 demandeurs d'emploi ce qui donne 10/1172, soit 1 projet de recrutement pour 100 demandeurs d'emploi.

TABLEAU 4 : PROFILS DES DEMANDEURS D'EMPLOI SELON LE MÉTIER EN 2020 ET POSITION PAR RAPPORT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

ROME V3	Assistance auprès d'enfants	Services domestiques	Accueil et renseignements	Hôte de caisse	Agent des services hospitaliers	Ensemble des métiers
DEFM ABC 2020	20 265	11 333	6 081	6 058	4 517	466 715
Rang dans la demande d'emploi	2	6	15	16	23	533
dont femmes	98%	98%	86%	94%	91%	53%
dont 50 ans et plus	40%	48%	43%	19%	25%	27%
dont CLD	66%	60%	57%	51%	49%	50%
dont 1 <sup>er</sup> cycle 2 <sup>e</sup> degré BIS CEP SES BEPC (V bis et VI)	14%	40%	13%	14%	18%	9%
dont BEP CAP (V)	47%	44%	37%	47%	53%	38%
dont Bac BTN BT BP (IV)	26%	12%	32%	30%	23%	23%

FAP	Assistantes maternelles	Employés de maison et personnels de ménage	Agents d'accueil et d'information	Caissiers	Agents de services hospitaliers	
Projets de recrutement 2021	1 110	2 320	1 980	1 860	1 450	
Rang projets de recrutement 2021	43	17	22	23	33	
BMO 2021 - Difficulté à recruter	33%	57%	17%	12%	37%	45%

Sources : Pôle emploi - BMO, Dares-Pôle Emploi, demandeurs d'emploi fin de mois.

### III - CONCORDANCE AVEC LES RÉSULTATS DE LA PUBLICATION DARES : LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2019

En septembre 2020, la Dares et Pôle emploi ont rénové la grille d'analyse des tensions sur le marché du travail, en diffusant : **un indicateur principal** qui permet de classer les métiers en fonction de leur degré de tension.

La Dares utilise plusieurs sources pour calculer ses

indicateurs : les statistiques du marché du travail, les offres d'emploi déposées à Pôle emploi et les offres diffusées en ligne, l'enquête besoins en main-d'œuvre, l'enquête Conditions de travail - Risques psycho-sociaux, l'enquête Emploi en Continu et l'enquêtes annuelles de recensement. La nomenclature des familles professionnelles (FAP) de la Dares dans sa version de 2009 permet une analyse de l'emploi et du chômage par métier. Ces métiers sont regroupés en 225 familles professionnelles détaillées.

### ■ Une concordance significative entre les deux méthodes d'évaluation

Pour les métiers caractérisés par une difficulté de recrutement supérieure à 55 % (enquête BMO), l'indicateur principal de tension de la Dares est au maximum (niveau 5). Cet indicateur de tension est calculé pour moitié par la part des difficultés de recrutement de l'enquête Besoin de main-d'œuvre (cf. méthodologie). Cet élément de méthode explique le lien important entre le niveau de l'indicateur de tension et la part des difficultés de recrutement. De fait, pour les différents métiers, l'indicateur de tension diminue, généralement, comme les niveaux de difficulté de recrutement.

Pour la quasi-totalité des métiers, l'indicateur de tension est équivalent (à 1 près) entre le Grand Est et le niveau national. Preuve de tension accrue dans le Grand Est, onze métiers ont un indicateur de tension supérieur dans le Grand Est par rapport au niveau national, pour trois dont l'indicateur est inférieur dans le Grand Est.

Deux métiers se distinguent par une tension accrue et une différence de 2 unités dans l'indicateur de tension dans le Grand Est par rapport au niveau national : professionnels de l'animation socio-culturelle et employés des banques et des assurances. La tension sur les agents de sécurité est moins prononcée au niveau national.

TABLEAU 5 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET INDICATEUR DE TENSION PRINCIPALE EN 2019

Métiers FAP 225	BMO Grand Est		Grand Est	France
	Projets de recrutement	Difficultés à recruter (%)	Indicateur principal de tension Dares (1)	
Aides à domicile et aides ménagères	4 610	86	5	5
Conducteurs routiers	3 550	83	5	5
Télévendeurs	1 860	75	5	5
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2 020	74	5	5
Cuisiniers	2 460	74	5	5
Employés de l'hôtellerie	1 730	72	5	4
Aides et apprentis de cuisine, employés de la restauration	4 400	71	5	4
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1 880	69	5	5
Employés de maison et personnels de ménage	2 520	69	5	5
Attachés commerciaux	3 110	66	5	5
Conducteurs et livreurs sur courte distance	2 860	65	5	5
Agents de sécurité et de surveillance	1 930	65	5	3
Serveurs de cafés restaurants	4 640	65	5	4
Aides-soignants	5 480	65	5	4
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	2 240	64	5	5
Infirmiers	2 570	58	5	4
Agents d'entretien de locaux	9 050	53	4	3
Professionnels de l'animation socioculturelle	5 630	52	4	2
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	1 680	51	4	4
Employés de la banque et des assurances	2 030	51	4	2
Agriculteurs salariés	4 510	51	4	3
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 890	47	4	5
Secrétaires bureautiques et assimilés	2 490	41	3	2
Jardiniers salariés	2 570	36	2	2
Agents de services hospitaliers	1 940	32	1	2
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	26 880	32	3	3
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	5 610	31	2	3
Employés de libre service	5 360	22	1	2
Caissiers	2 690	20	1	1
Artistes (musique, danse, spectacles)	2 270	4	1	1

Niveau de tension : ■ très forte ■ forte ■ moyenne ■ modérée ■ faible

Sources : Dares, Les tensions sur le marché du travail en 2019, Pôle emploi - BMO.

## ■ L'intensité d'embauches, premier facteur de tension en 2019

Les indicateurs complémentaires à l'analyse Dares/Pôle emploi des métiers en tension, au nombre de six, permettent d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions (cf. méthodologie). Pour plus de la moitié des métiers, 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), apparaît comme le facteur essentiel de tension. La non-durabilité de l'emploi,

second facteur de tension, traduit un manque d'attractivité sur la qualité des postes proposées. Cette tension existe particulièrement dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, dans les ouvriers non qualifiés.

Parmi les indicateurs complémentaires, le lien formation emploi qui traduit le décalage entre la compétence de la personne en recherche d'emploi et celle requise par l'employeur, constitue un facteur de tension moins fréquent. En effet, seul le recrutement des cuisiniers, des aides-soignants et des infirmiers entraîne une tension liée à la compétence professionnelle.

TABLEAU 6 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES EN 2019

Métiers FAP 225	BMO Grand Est		Indicateurs Dares Grand est						
	Projets de recrutement	Difficultés à recruter (%)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
Aides à domicile et aides ménagères	4 610	86	5	3	1	4	3	3	3
Conducteurs routiers	3 550	83	5	4	4	4	3	4	2
Télévendeurs	1 860	75	5	5	1	2	3	2	1
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2 020	74	5	5	1	1	3	4	3
Cuisiniers	2 460	74	5	5	5	3	2	5	1
Employés de l'hôtellerie	1 730	72	5	5	1	2	5	4	1
Aides et apprentis de cuisine, employés de la restauration	4 400	71	5	5	1	1	5	4	1
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1 880	69	5	5	1	2	3	3	3
Employés de maison et personnels de ménage	2 520	69	5	5	1	1	4	3	5
Attachés commerciaux	3 110	66	5	3	3	4	1	2	2
Conducteurs et livreurs sur courte distance	2 860	65	5	4	1	1	3	5	1
Agents de sécurité et de surveillance	1 930	65	5	5	1	2	2	3	3
Serveurs de cafés restaurants	4 640	65	5	5	1	3	4	5	1
Aides-soignants	5 480	65	5	2	5	5	3	5	1
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	2 240	64	5	4	1	2	3	4	4
Infirmiers	2 570	58	5	1	5	5	2	4	1
Agents d'entretien de locaux	9 050	53	4	2	1	3	5	3	4
Professionnels de l'animation socioculturelle	5 630	52	4	5	1	2	5	2	2
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	1 680	51	4	1	1	2	5	4	1
Employés de la banque et des assurances	2 030	51	4	2	4	5	2	2	3
Agriculteurs salariés	4 510	51	4	5	3	4	5	4	5
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 890	47	4	4	1	4	5	5	3
Secrétaires bureautiques et assimilés	2 490	41	3	3	1	1	3	2	1
Jardiniers salariés	2 570	36	2	5	3	1	5	4	4
Agents de services hospitaliers	1 940	32	1	1	1	4	5	5	2
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	26 880	32	3	5	1	3	5	4	5
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	5 610	31	2	5	1	1	5	5	2
Employés de libre service	5 360	22	1	5	1	1	4	5	4
Caissiers	2 690	20	1	3	1	2	5	5	2
Artistes (musique, danse, spectacles)	2 270	4	1	5	4	3	5	3	5

Niveau de tension : ■ très forte ■ forte ■ moyenne ■ modérée ■ faible

Sources : Dares, Les tensions sur le marché du travail en 2019, Pôle emploi - BMO.

## ANNEXE 1: PROJETS DE RECRUTEMENT ET DIFFICULTÉS À RECRUTER DANS LES BASSINS D'EMPLOI DU GRAND EST



Bassin d'emploi	BMO 2016		BMO 2019		BMO 2020		BMO 2021		Difficultés à recruter en 2021 (%)	Évolution 2016-19 (%)	Évolution 2019-20 (%)	Évolution 2020-21 (%)
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%				
Altkirch	500	0	1 050	1	1 220	1	1 070	1	39	110	16	-12
Bar-Sur-Aube	2 590	2	2 840	1	2 870	1	2 430	1	33	10	1	-15
Bassin houiller	4 510	3	7 230	4	6 700	3	6 720	4	51	60	-7	0
Bassin sidérurgique	4 010	3	5 200	3	5 100	3	5 020	3	59	30	-2	-2
Briey	1 080	1	1 690	1	1 550	1	1 380	1	63	56	-8	-11
Châlons-en-Champagne	3 030	2	4 980	3	4 270	2	4 150	2	38	64	-14	-3
Charleville-Mézières	2 110	2	3 040	2	3 140	2	3 110	2	39	44	3	-1
Chaumont	1 350	1	1 870	1	1 810	1	1 740	1	56	39	-3	-4
Colmar / Neuf-Brisach	6 570	5	8 910	5	10 070	5	8 540	5	41	36	13	-15
Épernay	7 530	6	8 570	4	8 910	4	8 830	5	27	14	4	-1
Épinal	3 770	3	4 390	2	4 500	2	3 920	2	43	16	3	-13
Guebwiller	1 850	1	2 820	1	2 900	1	2 610	1	35	52	3	-10
Haguenau	2 490	2	3 750	2	3 640	2	2 970	2	54	51	-3	-18
Langres	1 130	1	1 430	1	1 460	1	1 280	1	45	27	2	-12
Longwy	1 000	1	1 770	1	1 850	1	1 780	1	69	77	5	-4
Lunéville	1 510	1	2 050	1	1 830	1	1 870	1	38	36	-11	2
Metz	9 040	7	15 420	8	15 120	8	14 120	8	55	71	-2	-7
Meuse du Nord	1 660	1	2 040	1	2 170	1	2 060	1	52	23	6	-5
Meuse du Sud	2 040	1	3 320	2	3 780	2	3 570	2	42	63	14	-6
Molsheim	3 320	2	4 670	2	4 880	2	4 830	3	39	41	4	-1
Mulhouse	6 080	4	7 990	4	9 910	5	9 440	5	54	31	24	-5
Nancy	9 630	7	16 570	8	14 240	7	12 420	7	45	72	-14	-13
Pont-à-Mousson	870	1	1 370	1	1 410	1	1 310	1	42	57	3	-7
Reims	10 020	7	14 820	8	16 680	8	15 010	8	36	48	13	-10
Remiremont	1 510	1	2 270	1	1 760	1	1 750	1	40	50	-22	-1
Réthel	1 020	1	1 360	1	1 150	1	1 150	1	37	33	-15	0
Revin	560	0	580	0	710	0	460	0	59	4	22	-35
Romilly-Sur-Seine	1 160	1	1 740	1	1 640	1	1 650	1	47	50	-6	1
Saint-Dié-des-Vosges	1 730	1	2 280	1	2 670	1	2 620	1	53	32	17	-2
Saint-Dizier	1 070	1	1 590	1	1 550	1	1 570	1	64	49	-3	1
Saint-Louis	1 010	1	1 690	1	1 690	1	1 270	1	55	67	0	-25
Sarrebouurg	1 460	1	2 120	1	1 940	1	1 910	1	46	45	-8	-2
Sarre-Union / Saverne	1 780	1	2 510	1	2 910	1	2 390	1	46	41	16	-18
Sedan	620	0	1 260	1	1 200	1	1 290	1	40	103	-5	8
Sélestat	3 210	2	4 320	2	4 820	2	4 310	2	50	35	12	-11
Sézanne	2 080	2	3 000	2	2 780	1	2 920	2	30	44	-7	5
Strasbourg	16 900	12	25 060	13	26 000	13	22 820	12	48	48	4	-12
Thann / Cernay	1 400	1	1 790	1	2 070	1	1 950	1	45	28	16	-6
Toul	1 330	1	1 540	1	1 420	1	1 510	1	46	16	-8	6
Troyes	8 170	6	10 490	5	10 610	5	10 440	6	35	28	1	-2
Vitry-le-François	1 630	1	1 590	1	1 950	1	1 930	1	44	-2	23	-1
Vosges de l'Ouest	1 280	1	1 470	1	1 640	1	1 580	1	55	15	12	-4
Wissembourg	840	1	1 740	1	1 820	1	1 630	1	42	107	5	-10
<b>Total</b>	<b>136 390</b>	<b>100</b>	<b>196 190</b>	<b>100</b>	<b>200 340</b>	<b>100</b>	<b>185 330</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>-7</b>

Source : Pôle emploi, enquêtes Besoin de main d'œuvre 2016, 2019, 2020 et 2021.

Commentaire : l'enquête BMO d'une année N est réalisée entre octobre et décembre de l'année précédente. Les projets de recrutement de 2020 sont issus de l'enquête de fin 2019 et ne tiennent pas compte des impacts de la crise sanitaire.

## ANNEXE 2 : PROJETS DE RECRUTEMENT PAR MÉTIERS RECHERCHÉS ET BASSINS D'EMPLOI EN 2021 (%)



FAP BMO 2021	Strasbourg	Reims	Metz	Nancy	Troyes	Mulhouse	Épernay	Colmar / Neuf-Brisach	Bassin houiller	Bassin sidérurgique	Molsheim	Sélestat	Châlons-en-Champagne	Épinal	Meuse du Sud	Grand Est	Grand Est (nombre)	Part des projets difficiles à recruter	Part des projets saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	0	34	0	1	28	0	74	24	1	0	25	30	18	2	12	14	26 340	18	98
Agents d'entretien de locaux	4	4	8	8	3	9	0	6	4	4	1	1	5	6	1	4	7 920	40	14
Professionnels de l'animation socioculturelle	2	2	4	7	2	3	1	1	5	4	3	1	2	8	10	3	6 070	41	69
Employés de libre service	3	2	4	3	1	4	0	2	7	6	2	5	1	3	3	3	5 950	43	19
Aides à domicile et aides ménagères	3	3	5	3	2	4	0	1	3	3	0	2	2	5	3	3	5 620	76	12
Aides-soignants	3	2	3	5	2	3	0	4	3	4	2	3	4	2	4	3	5 270	69	13
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3	3	3	1	2	3	1	4	4	2	8	1	4	1	2	3	4 930	22	27
Agriculteurs salariés	1	3	1	0	4	1	8	2	1	1	2	5	3	2	5	3	4 590	38	76
Aides et apprentis de cuisine, et employés de la restauration	4	1	3	2	3	2	0	1	3	4	4	2	1	2	3	2	4 550	44	38
Serveurs de cafés restaurants	2	1	1	2	1	3	1	5	2	4	3	2	2	1	1	2	3 690	51	51
Conducteurs et livreurs sur courte distance	2	2	2	3	3	2	0	1	1	3	0	0	1	2	1	2	3 030	38	10
Agents de sécurité et de surveillance	5	2	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	2 990	51	23
Infirmiers	2	1	2	2	1	1	0	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2 980	79	5
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1	1	2	1	1	2	0	2	4	1	1	1	2	1	0	1	2 480	68	10
Jardiniers salariés	1	0	1	1	0	1	0	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2 360	38	35
Poids des 15 premiers projets de recrutement	36	60	43	42	55	38	87	55	42	39	52	58	48	38	52	49	88770	56	19

En vert : la FAP ayant le plus de poids

Source : Pôle emploi, enquêtes Besoin de main d'œuvre 2016, 2019, 2020 et 2021.

Commentaire : l'enquête BMO d'une année N est réalisée entre octobre et décembre de l'année précédente (en 2020 pour les prévisions de 2021). Les projets de recrutement de 2020 sont issus de l'enquête de fin 2019 et ne tiennent pas compte des impacts de la crise sanitaire.

## SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

Pour identifier les demandeurs d'emploi par métier, on utilise le ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois). C'est un référentiel conçu par Pôle emploi. Il présente l'ensemble des métiers regroupés par fiches, organisées par domaines professionnels. Ces fiches proposent une description détaillée des métiers (définition, conditions d'accès et activités).

Pour repérer les besoins en main d'œuvre, on utilise l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO). C'est une initiative de Pôle emploi, réalisée depuis 2001, et avec le concours du Crédoc (centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie). Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir. Cette enquête est un élément essentiel de connaissance du marché du travail. Le questionnaire est adressé à 1,9 million d'établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

## Principales catégories de demandeurs d'emploi

Catégorie 1 : personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier).

Catégorie 2 : personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Catégorie 3 : personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

## Les tensions sur le marché du travail - calcul Dares / Pôle emploi

En septembre 2020, la Dares et Pôle emploi ont rénové la grille d'analyse des tensions sur le marché du travail, en diffusant un **indicateur principal** qui permet de classer les métiers en fonction de leur degré de tension.

La Dares utilise plusieurs sources pour calculer ses indicateurs : les statistiques du marché du travail, les offres d'emploi déposées à Pôle emploi et les offres diffusées en ligne, les besoins en main-d'œuvre, l'enquête Conditions de travail - risques psycho-sociaux, l'enquête Emploi en continu et l'enquête annuelle de recensement.

Cet indicateur principal est un indicateur composite basé sur trois indicateurs :

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 (cf. partie IV.1 pour une description plus détaillée de l'ensemble des sources mobilisées), et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi 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 représentent respectivement 30 %, 20 % et 50 % de l'indicateur synthétique. La part de 50 % pour la part des projets de recrutements anticipés comme difficile (BMO) explique le lien entre les résultats Dares et ceux issus de BMO.

**Des indicateurs complémentaires, au nombre de six**, permettent d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires : **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), **les conditions de travail contraignantes** (lorsqu'elles sont contraignantes, les conditions de travail peuvent accroître la difficulté qu'éprouvent les employeurs à attirer des candidats), **la non-durabilité de l'emploi** (le type d'emploi proposé peut avoir une incidence sur son attractivité et donc sur l'apparition de tension), **la main-d'œuvre disponible** (une main-d'œuvre disponible trop réduite contribue à accroître les tensions), **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 être l'une des causes des tensions), et le **mismatch géographique** (l'indicateur de *mismatch* géographique vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail. Il est défini comme l'écart, en valeur absolue, de distribution géographique entre l'offre et la demande d'emploi).

En savoir plus : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2019>

Directeur de la publication : Jean-François DUTERTRE ■ Direction régionale de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités Grand Est - 6 rue Hirn - 67 000 STRASBOURG ■

ISSN : 2556-6326 ■ Service Études Statistiques et Évaluation - Études décembre 2021 ■ Bernard FATH