



**DARES**  
direction de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques

# DES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AUX BESOINS EN COMPÉTENCES



**Mardi 18 décembre 2018**

## DOSSIER DU PARTICIPANT

---

Depuis plusieurs trimestres, les enquêtes de conjoncture françaises et européennes montrent un accroissement des difficultés de recrutement pour les entreprises. Cette hausse reflète-t-elle des tensions accrues entre offre et demande de travail ou une sensibilité plus forte des entreprises aux délais de recrutement ? Dans un marché du travail en pleine transformation, il est important d'aborder la notion de tensions dans l'ensemble de ses dimensions : inadéquation entre l'offre et la demande de travail, turn-over, etc.

Les tensions sur le marché du travail résultent en effet de causes diverses, non exclusives. Elles peuvent par exemple provenir d'inadéquations géographiques ou des pratiques de recrutement des entreprises, pendant que certains métiers et secteurs rencontrent des problèmes plus spécifiques de qualification et d'inadéquation entre le besoin en compétences des entreprises et le niveau de qualification des demandeurs d'emploi.

L'ensemble de ces questions seront abordées lors de ce colloque, avec la participation de chercheurs français et internationaux, mais aussi d'acteurs de terrain au niveau national et local, afin d'alimenter la réflexion collective sur la question des tensions sur le marché du travail et du besoin de compétences de la manière la plus large et la plus diverse possible.

---

*Traduction simultanée des interventions et débats en français et/ou anglais*

# PROGRAMME

8h30 **Accueil des participants**

---

9h00 **Ouverture de la journée**  
par **Muriel PÉNICAUD**, ministre du Travail

---

9h15 **Session 1 - Les tensions et leur mesure en France et en Europe**  
présidée par **Cyril NOUVEAU**, Pôle Emploi

*Que recouvre le concept de tensions ? Peut-on les assimiler aux difficultés de recrutement ?  
Quels sont les indicateurs de tension en France et dans d'autres pays ?*

Intervenants :

**Comment mesurer les tensions sur le marché du travail en France ?**

- **Michael ORAND**, Dares

**Enseignements d'une « Peer Review » européenne sur les tensions sur le marché du travail**

- **Inga PAVLOVAITE**, ICF

---

10h45 **Session 2 - Les inadéquations entre offre et demande de travail**  
présidée par **Christine EHREL**, Centre d'études de l'emploi et du travail

*Quelles sont les sources d'inadéquations entre offre et demande de travail ?  
Comment les relier aux difficultés de recrutement des entreprises ?*

Intervenants :

**Changement démographique et demande de travail : le cas allemand**

- **Rüdiger WAPLER**, IAB

**Inadéquations géographiques et chômage aux Etats-Unis**

- **Giorgio TOPA**, Federal Reserve Bank of New York

**Liens entre tensions, difficultés et efforts de recrutement des employeurs. Les enseignements de l'enquête OFER**

- **Véronique RÉMY** et **Bertrand LHOMMEAU**, Dares

---

12h45 **Pause déjeuner**

---

14h15 **Session 3 - Les apports d'une approche par les compétences**  
présidée par **Philippe ZAMORA**, Dares

*L'approche par les compétences permet-elle de mieux comprendre les tensions qu'une approche par les métiers ?*

Intervenants :

**Mauvais appariement des compétences dans les pays de l'OCDE : l'enquête Piac et les indicateurs Skills for Jobs**

- **Glenda QUINTINI**, OCDE

**Les apports de l'enquête Piac dans la compréhension du marché du travail et de ses tensions**

- **Thomas BREDA**, École d'économie de Paris

**Étudier les besoins en compétences à l'aide d'O\*Net : forces, limites et alternatives**

- **Michael HANDEL**, Northeastern University

**Les tensions dans le secteur de l'industrie aux Etats-Unis : un problème de compétences ?**

- **Andrew WEAVER**, University of Illinois

---

16h00 **Table ronde - Les initiatives des acteurs de terrain face aux tensions**  
Animée par **Régis DE CLOSETS**, journaliste

*Comment les indicateurs de tensions peuvent-ils être utilisés dans le pilotage de l'action publique ?  
Les différents acteurs (service public de l'emploi, acteurs régionaux, entreprises) s'en saisissent-ils différemment ?  
Quelles sont les initiatives récentes sur le sujet, en France et à l'étranger ?*

Intervenants :

- **Frank CÖRVERS**, University of Maastricht (Netherlands)
- **Pauline GAY-FRAGNEAUD**, Observatoire régional des métiers PACA
- **Son-Thierry LY**, Didask
- **Catherine POUX**, Pôle Emploi

---

17h15 **Conclusion**  
par **Selma MAHFOUZ**, directrice de la Dares

---

---

Some months ago, French and European business surveys started showing a growth in the hiring difficulties of firms. Is this growth caused by a tighter Labour Market and a labour supply shortage, or by a stronger sensitivity of firms to hiring delays? Considering the extent of the recent transformations of the Labour market, it seems necessary to take into account all the dimensions and sources of tightness on the Labour market: labour supply and demand mismatch, turnover, etc.

Labour market tightness comes indeed from diverse and non-exclusive causes. It may for instance be linked to geographical mismatch or to the firms' hiring processes, whereas for some occupations or industries, there are more specific problems of qualification and of mismatch between the firms' need for skills and the qualification level of the available labour force.

All of these questions will be addressed during the conference, with the participation of French and international researchers, but also of local and national operators, in order to better understand the issue of Labour Market Tightness and Need for Skills.

---

*Interventions and debates will be simultaneously translated into French and/or English*

# PROGRAMME

8h30 **Welcome of the participants**

---

9h00 **Opening of the conference**  
by **Muriel PÉNICAUD**, Minister of Labour

---

9h15 **Session 1 - Labour Market Tightness and how to measure it in France and Europe**  
chaired by **Cyril NOUVEAU**, Pôle Emploi

*How can one define labour market tightness? May one assimilate it with hiring difficulties?  
Which indicators are used in France and in other countries?*

Speakers:

**How to measure Labour Market Tightness in France?**

• **Michael ORAND**, Dares

**Key lessons from around Europe on measuring the labour market tightness**

• **Inga PAVLOVAITE**, ICF

---

10h45 **Session 2 - Supply and Demand Aspects of Labour Market Tightness**  
chaired by **Christine EHREL**, Centre d'études de l'emploi et du travail

*What are the sources of labour supply and demand mismatch?  
What is the link with the firms hiring processes?*

Speakers:

**Demographic changes and Labour supply: the German situation**

• **Rüdiger WAPLER**, IAB

**Geographical mismatch and unemployment in the U.S.**

• **Giorgio TOPA**, Federal Reserve Bank of New York

**Tightness, Difficult Recruitments and Employers' Efforts. The lessons from the OFER survey**

• **Véronique RÉMY** and **Bertrand LHOMMEAU**, Dares

---

12h45 *Lunch*

---

14h15 **Session 3 - Limits of a Skill-based Approach**  
chaired by **Philippe ZAMORA**, Dares

*Is a skill mismatch-based approach more relevant than a job-based approach? How can one measure skills?*

Speakers:

**Skill mismatch in the OECD countries: Piac survey and Skills for Jobs indicators**

• **Glenda QUINTINI**, OCDE

**How does Piac contribute to our understanding of the labour market and its tightness?**

• **Thomas BREDA**, Paris School of Economics

**Measuring skill needs with O\*NET: strength, limitations, and alternatives**

• **Michael HANDEL**, Northeastern University

**Labour market tightness in US manufacturing: a skill issue?**

• **Andrew WEAVER**, University of Illinois

---

16h00 **Panel - National and Local Initiatives on Labour Market Tightness**  
Hosted by **Régis DE CLOSETS**, journalist

*How are labour market tightness indicators used by professionals?  
Do different stakeholders (public employment service, regional operators, firms...) use them differently?  
What are some recent initiatives on this topic?*

Speakers:

• **Frank CÖRVERS**, University of Maastricht (Netherlands)

• **Pauline GAY-FRAGNEAUD**, Observatoire régional des métiers PACA

• **Son-Thierry LY**, Didask

• **Catherine POUX**, Pôle Emploi

---

17h15 **Conclusion**  
by **Selma MAHFOUZ**, director of the Dares (French Ministry of Labour)

# BIBLIOGRAPHIE / BIBLIOGRAPHY

**Asai K., Breda T., Rain A., Romanello L., Sangnier M.** (2017), “Education, skills and skill mismatch : a review and some new evidence based on the PIAAC survey“, **Rapport IPP** n°18.

---

**Bergeat M., Remy V.** (2017), “Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ?”, **Dares Analyses** n°2017-064

---

**Cappelli P. H.** (2015), “Skill Gaps, Skill Shortages and Skill Mismatches. Evidence and Arguments for the United States”, **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 68(2), pp.251-290.

---

**Garloff A., Wapler R.** (2016), “Labour Shortages and replacement demand in Germany. The (non)-consequences of demographic change”, **IAB Discussion Paper** n°2016/5.

---

**Green F.** (2012), “Employee Involvement, Technology and Evolution in Job Skills: A Task-Based Analysis”, **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 65(1), pp. 35-66.

---

**Handel M. J.** (2016a), “The O-NET content model: strengths and limitations”, **Journal for Labour Market Research**, vol. 49(2) pp.157-176.

---

**Handel M. J.** (2016b), “What do people do at work? A profile of U.S. jobs from the survey of workplace Skills, Technology, and Management Practices (STAMP)”, **Journal of Labour Market Research**, vol. 49(2), pp.177-197.

---

**Marinescu I., Rathelot R.** (2018), “Mismatch Unemployment and the Geography of Job Search”, **American Economic Journal: Macroeconomics**, vol.10(3) pp.42-70.

---

**Sahin A., Song J., Topa G., Violante G. L.** (2012), “Mismatch Unemployment“, **Federal Bank of New York Staff Reports** 566.

---

**Weaver A., Osterman P.** (2016), “Skill Demands and Mismatch in U.S. Manufacturing”, **Industrial and Labor Relations Review** vol. 70(2).

# SITES INTERNET / WEBSITES

**Dares** : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>

**Pôle Emploi Statistiques & Analyses** : <http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/>

**O\*NET OnLine** : <http://www.onetonline.org>

**OECD PIAAC Survey** : <http://www.oecd.org/fr/competences/piaac/>

**OECD Skills for Jobs Database** : <https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/>

# Les tensions sur le marché du travail

La hausse des difficultés de recrutement déclarées par les entreprises dans un contexte où le taux de chômage reste relativement élevé par rapport à la moyenne européenne relance la question des tensions sur le marché du travail. Une analyse croisant de nombreux indicateurs fait apparaître deux situations de tensions sensiblement différentes. D'une part, on trouve des métiers où les besoins de recrutement de la part des entreprises sont importants et coexistent avec un nombre important de chômeurs, souvent peu qualifiés et avec une forte rotation de la main d'oeuvre (cuisiniers, ouvriers du bâtiment...). D'autre part, on trouve des métiers plutôt qualifiés, avec des besoins de recrutements également forts, mais où le nombre de demandeurs d'emploi est faible, et où la problématique semble plutôt liée à la qualification (ingénieurs de l'informatique, techniciens de l'électricité...).

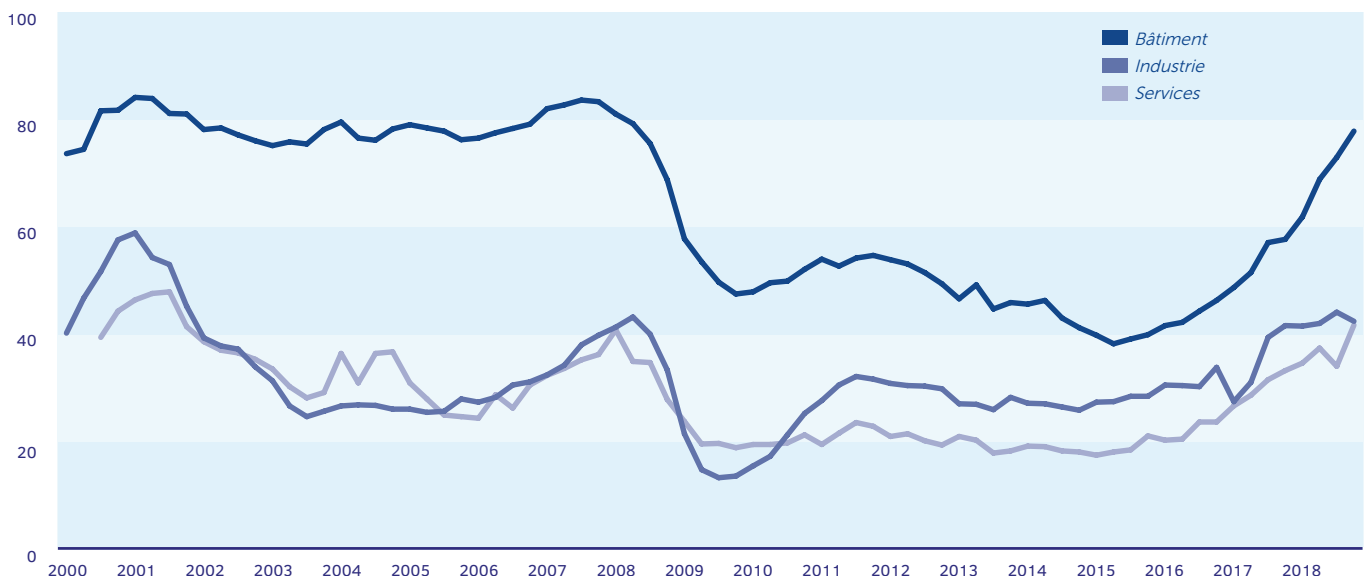
## Les difficultés de recrutement augmentent malgré un taux de chômage relativement élevé

Au cours des trois dernières années, le marché du travail français a été relativement dynamique : plus de 500 000 emplois ont été créés, le nombre de déclarations d'embauches a fortement augmenté, et les indicateurs de demande de main-d'oeuvre des entreprises indiquent une croissance importante. Les projets de recrutement mesurés par l'enquête Besoin de main-d'oeuvre de Pôle Emploi ont ainsi crû de plus de 30 % entre 2015 et 2018. Dans le même temps, le taux de chômage a diminué, mais reste cependant à un niveau élevé (9,1 %). Dans le même temps, le nombre d'entreprises déclarant rencontrer des difficultés de

recrutement a sensiblement augmenté depuis 2016, dans tous les secteurs d'activité (graphique 1). Lorsqu'on les interroge spécifiquement dans les enquêtes de conjoncture sur les barrières à l'embauche qu'elles peuvent rencontrer, les entreprises citent l'indisponibilité de main-d'oeuvre compétente comme raison principale de leurs difficultés à embaucher.

Il semble donc exister un problème d'ajustement entre l'offre et la demande de travail en France, avec la coexistence d'une demande de travail de la part des entreprises qui croît et d'une main-d'oeuvre disponible relativement importante. La théorie économique propose de nombreux mécanismes qui peuvent expliquer de tels problèmes d'ajustement entre l'offre et la demande de travail : inadéquation de la qualification de la main-d'oeuvre, niveaux de salaires proposés trop bas, problèmes de mobilité, etc. Le simple accroissement du nombre de recrutements, qu'il soit lié à de fortes créations d'emploi ou dans certains secteurs, à un fort turnover sur des contrats courts, peut également créer des tensions ou frictions et contribuer à augmenter les difficultés de recrutement. Pour identifier au mieux les différentes causes potentielles de ces problèmes d'ajustements, il convient ainsi d'analyser finement les tensions, à minima secteur par secteur ou métier par métier.

Graphique 1 : difficultés de recrutement par secteur



Source : Insee, enquêtes de conjoncture.



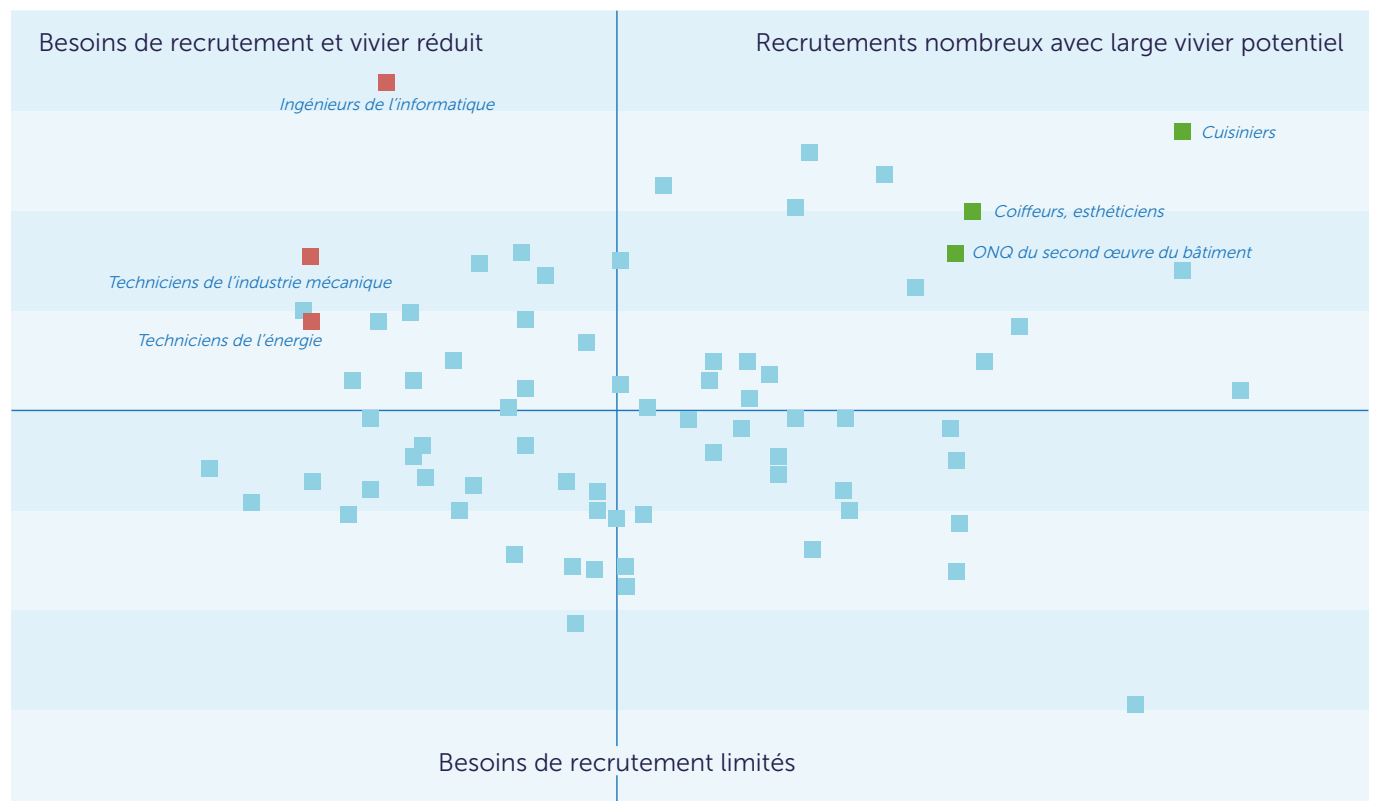
## Deux situations de tensions très différentes

Une analyse des données croisant de nombreux indicateurs de demande de travail (nombre de projets de recrutement, nombre de postes vacants...) et d'offre de travail (nombre de chômeurs ou de demandeurs d'emploi...) pour chaque métier illustre bien la diversité et la complexité des situations.

En particulier, deux situations, toutes deux problématiques en termes d'ajustement, mais pour des raisons sensiblement différentes, se détachent (graphique 2) :

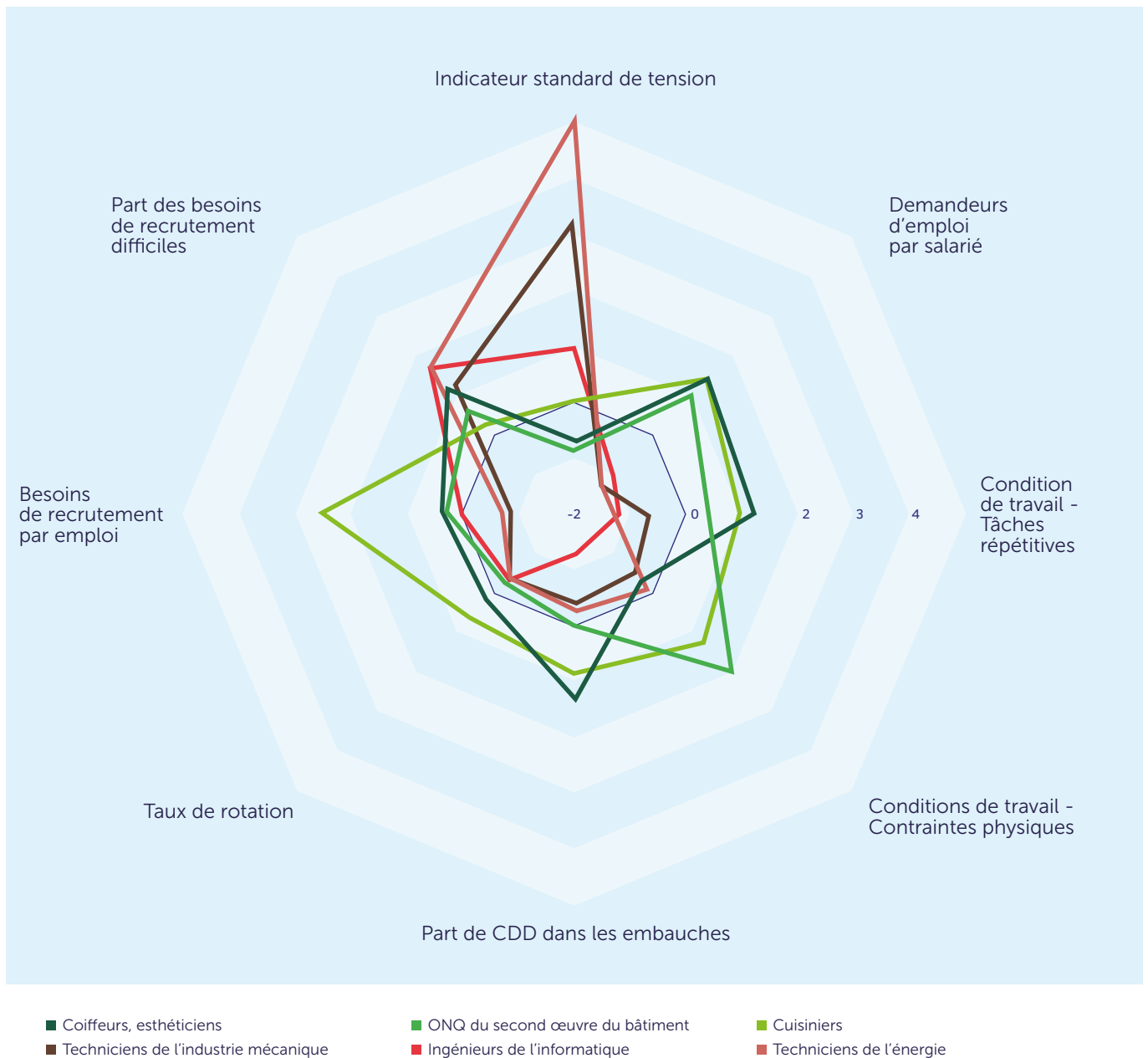
- La première correspond à des métiers pour lesquels les besoins de recrutement sont élevés, et le vivier de main-d'oeuvre disponible est réduit (coin en haut à gauche du graphique 2). Il s'agit notamment de métiers qualifiés, de cadres ou de techniciens, dans des secteurs en croissance, comme les ingénieurs de l'informatique ou les techniciens de l'énergie. Le mauvais ajustement du marché du travail sur ces métiers pourrait notamment être lié à des problématiques de qualification.
- La seconde situation de tension correspond à des métiers pour lesquels les besoins de recrutement sont également élevés, mais le vivier de main-d'oeuvre est plus important (coin en haut à droite du graphique 2). Il s'agit souvent de métiers moins qualifiés, dans des secteurs comme le bâtiment, les services aux particuliers ou l'hôtellerie-restauration.

Graphique 2 : analyse de l'inadéquation entre offre et demande de travail en 2017



Sources : Insee, Dares, Pôle Emploi.

Graphique 3 : caractéristiques de différents métiers



Sources : Insee, Dares, Pôle Emploi.

Note de lecture : les données sont standardisées. Une valeur positive indique donc que le métier a une position supérieure à la moyenne de l'ensemble des métiers, et une valeur négative indique que le métier a une position inférieure à la moyenne de l'ensemble des métiers. La valeur absolue sur chaque axe représente l'intensité de l'écart à cette moyenne.

En regardant spécifiquement quelques métiers, on confirme effectivement des différences importantes entre les deux situations identifiées (graphique 3).

- Les métiers avec une demande de travail forte et un vivier important de main-d'oeuvre potentielle (en vert sur le graphique 3) ont effectivement à la fois un nombre de projets de recrutement et un nombre de demandeurs d'emploi importants relativement à la taille du secteur. Les conditions de travail y sont souvent plus difficiles, avec par exemple l'existence de contraintes physiques ou des tâches répétitives, et la stabilité de l'emploi semble moindre, avec une part plus importante de CDD et un taux de rotation plus important.

- Les métiers avec une demande forte de la part des employeurs et peu de main-d'oeuvre disponible (en rouge sur le graphique 3) ont au contraire une part de CDD dans les embauches inférieure à la moyenne, et un taux de rotation plus faible. Le nombre de demandeurs d'emploi relativement au nombre de salariés y est très inférieur à la moyenne. Ce sont les métiers qui correspondent à la définition standard des métiers en tension, qui consiste à rapporter le nombre d'offres d'emploi au nombre de demandeurs d'emploi.

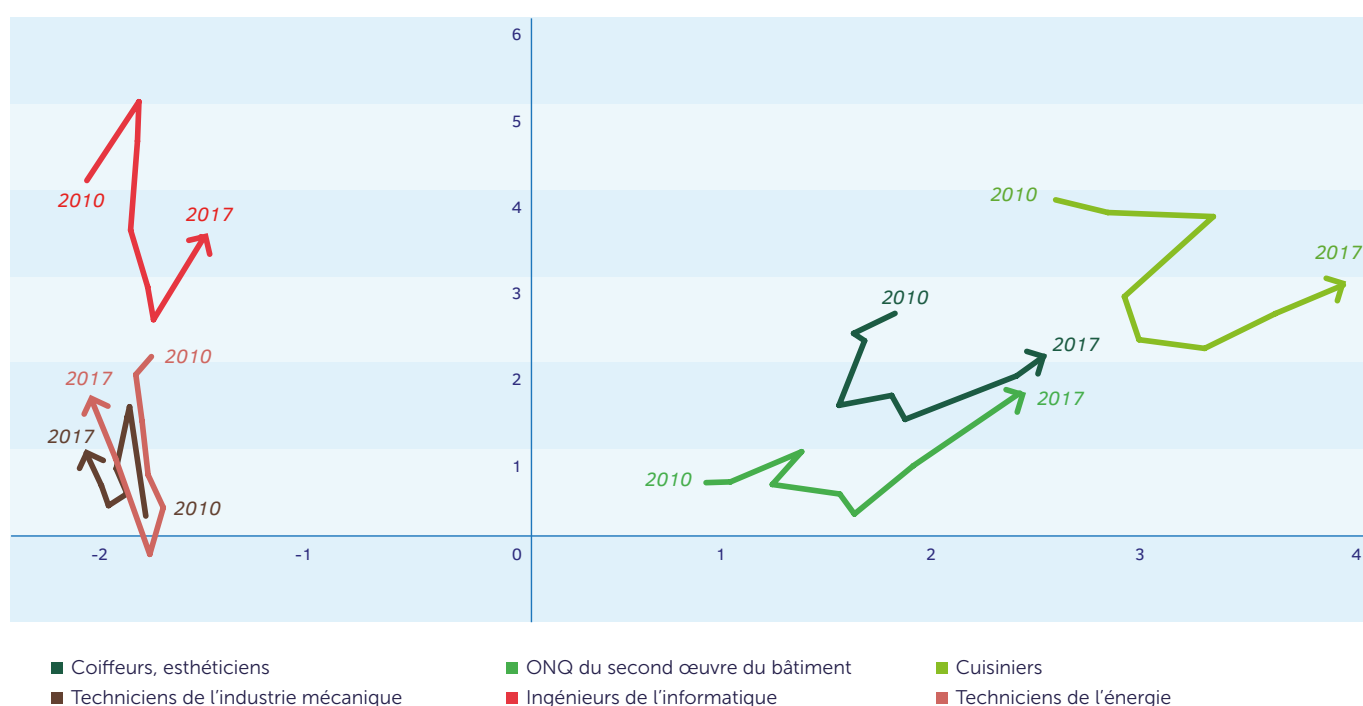
Par ailleurs, pour les deux catégories, les employeurs semblent identifier relativement bien les tensions : ces derniers anticipent en effet plus de recrutement difficiles dans les métiers en tension que pour la moyenne de l'ensemble des métiers.

## Les problèmes d'ajustement entre offre et demande évoluent au cours du temps

Une partie des problèmes d'ajustement entre l'offre et la demande de travail provient donc de frictions conjoncturelles qui peuvent potentiellement se résoudre au cours du temps. Sur les métiers examinés ci-dessus, on constate par exemple que le désajustement semble plutôt s'accroître pour les métiers où la demande des entreprises est forte, mais avec un vivier important

(en vert), puisque leur position évolue vers le coin supérieur droit du graphique. Pour les métiers avec des tensions plutôt liées à la qualification (en rouge), la situation s'était plutôt améliorée jusqu'en 2016, mais les tensions semblent augmenter en 2017.

Graphique 4 : évolution de la position des métiers dans l'analyse de l'inadéquation entre offre et demande de travail



Sources : Insee, Dares, Pôle Emploi.

Lecture : les courbes correspondent à la trajectoire des différents métiers entre 2010 et 2017 dans le plan d'analyse de l'inadéquation entre offre et demande de travail présenté dans le graphique 2.

Les tensions et les difficultés de recrutement des entreprises peuvent provenir de situations sensiblement différentes : d'un côté, par exemple, des métiers à fort turnover et devant recruter souvent, avec parfois des conditions de travail difficiles, ce qui crée des tensions liées avant tout à la quantité des recrutements

à effectuer, alors que le vivier de candidats potentiels disponibles existe ; de l'autre des métiers en expansion, souvent plus qualifiés, où le vivier de candidats potentiels est plus réduit, et où les tensions proviennent davantage de la difficulté à trouver une main-d'œuvre qualifiée disponible.

# NOTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



# NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# NOTES

A series of 20 horizontal dotted lines for taking notes.



**DARES**  
direction de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques