

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

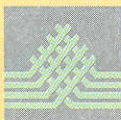
## LA DIMENSION RÉGIONALE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT *SITUATION EN JUIN 2000*

La dimension territoriale est tout aussi importante que la dimension du métier pour caractériser l'écart entre l'offre et la demande d'emploi. Les tensions sur le marché du travail sont particulièrement accentuées en Île-de-France et dans ses franges sud-ouest, en Alsace, dans une partie de la Champagne-Ardenne, de Rhône-Alpes et du Massif central. Les facteurs de ces disparités entre territoires sont multiples : spécificités et dynamiques des systèmes productifs régionaux, ajustements différents entre emploi et population active, mobilité plus ou moins importante des salariés. La sensibilité à l'environnement régional est variable selon les métiers. Dans certains métiers, la tension est présente quelle que soit la région considérée, avec peu de disparités : c'est le cas, par exemple, des métiers du bâtiment. Dans d'autres, la tension est forte partout avec cependant, une exacerbation dans certaines régions : les informaticiens et les ouvriers de la mécanique sont dans ce cas de figure. Enfin, chez les employés et les ouvriers non qualifiés, la tension est faible dans la quasi-totalité des régions.

L'analyse des tensions sur le marché du travail s'effectue traditionnellement selon deux approches principales : par les qualifications ou les métiers d'une part, par le territoire d'autre part. Dans une situation où des difficultés de recrutement se focalisent sur certains métiers, alors que se maintiennent de fortes disparités régionales et locales de chômage, une analyse qui combine ces deux dimensions a tout son intérêt. Les solutions à apporter aux difficultés de recrutement peuvent, en effet, être différentes selon que les tensions constatées nationalement s'exercent de façon uniforme sur le tout le territoire ou connaissent d'importantes disparités.

### Fortes tensions en Alsace, Île-de-France et Rhône-Alpes

La montée des difficultés de recrutement, depuis 1997, ne s'est pas faite de façon homogène. L'indicateur de tension « offre / demande d'emploi » (cf. encadré méthodologique) indique des dis-





parités fortes entre métiers. Il est treize fois plus élevé pour les maraîchers-jardiniers et les infirmiers que pour les assistants maternels et les employés de maison (1).

Les régions se distinguent aussi par d'importants écarts. L'Alsace, l'Île-de-France, et à un degré moindre Rhône-Alpes, sont des régions à forte tension tandis que le Nord-Pas-de-Calais, la Picardie ou le Languedoc-Roussillon ont un indicateur de tension faible (graphique 1). Une tension régionale élevée est associée à un taux de chômage bas (graphique 2). En effet, la tension dépend beaucoup du nombre de demandeurs d'emploi. Mais d'autres facteurs peuvent l'accentuer. Dans les régions à forte mobilité, que ce soit en raison de

la part importante d'emplois précaires ou de la mobilité volontaire des salariés, le flux d'offres d'emplois proposés est plus important et contribue à accroître la tension. Une conjoncture particulièrement favorable des embauches exerce le même effet.

Il n'y a, par contre, pas de lien systématique entre évolution de l'emploi salarié et tension. La croissance de l'emploi, lorsqu'elle se manifeste, peut en effet s'accompagner d'une augmentation de la population qui se porte sur le marché du travail (la population active) : la population en âge de travailler peut augmenter (effet démographique, migrations) de même que la part des actifs dans cette population (flexion des taux d'activité). L'évolution de l'emploi peut ne pas suffire pour absorber l'augmentation de la population active, et un taux de chômage élevé peut coexister avec une croissance de l'emploi. C'est le cas observé par exemple dans les régions méditerranéennes dans les années quatre-vingt (2), qui semble encore d'actualité pour certaines régions du sud ou de l'ouest de la France dans les années quatre-vingt-dix.

## Écarts de tension élevés entre zones d'emploi

Les disparités sont plus fortes entre métiers qu'entre régions : les tensions vont du simple au triple entre les deux régions les plus distantes, l'Alsace et le Nord-Pas-de-Calais, mais de un à treize entre métiers. Par contre, l'examen des réalités locales au niveau fin des zones d'emploi montre d'importantes disparités (de un à douze), presque équivalentes à celles entre métiers.

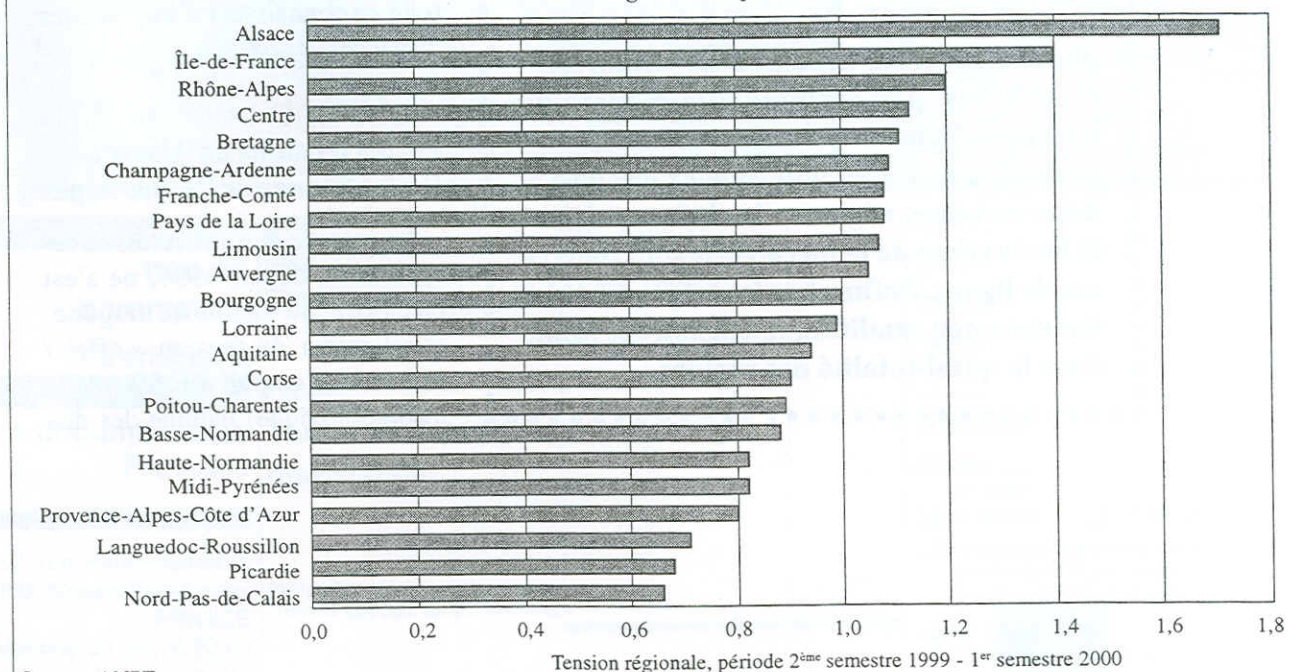
Plusieurs grands ensembles de zones d'emploi peuvent être distingués (carte 1). La carte des tensions est à peu près le négatif de celle du chômage. Elle s'explique par les spécificités des systèmes productifs régionaux, des ajustements différents entre emploi et population active, une mobilité plus ou moins importante des salariés.

Dans la moitié nord de la France, quatre zones de tension apparaissent : l'Alsace, la Champagne autour de l'axe Reims-Troyes, l'Île-de-France accompagnée des franges franciliennes du sud-ouest et de l'Orléannais, une zone couvrant l'est de la Bretagne et la par-

(1) - Sur les tensions par métier sur le plan national voir notamment, Amar M., Viney X. (2000), « Recruter en 1999, des difficultés plus ou moins vives selon les métiers recherchés », Premières Synthèses, n° 22.1, DARES et Amar M., Viney X. (2001), « Les tensions sur le marché du travail en 2000 », Premières Synthèses, n° 22.1, DARES.

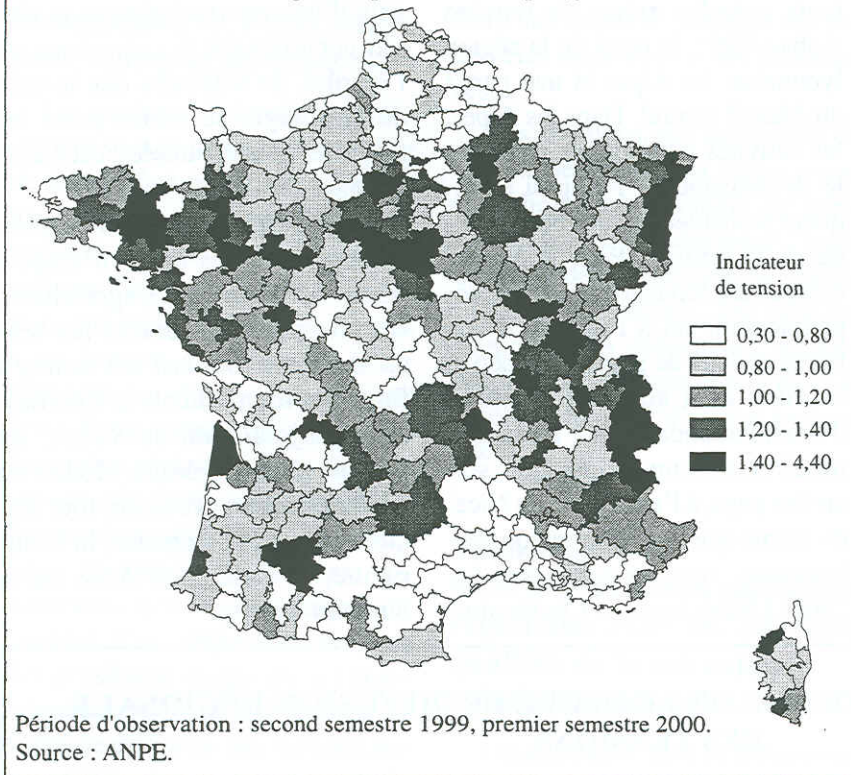
(2) - Descours L., Jacquot A. (1992), « Comment se sont équilibrés les marchés régionaux du travail depuis 10 ans », Économie et Statistique, n° 253, Insee.

Graphique 1  
Tension régionale moyenne





Carte 1  
Tension globale par zone d'emploi, juin 2000



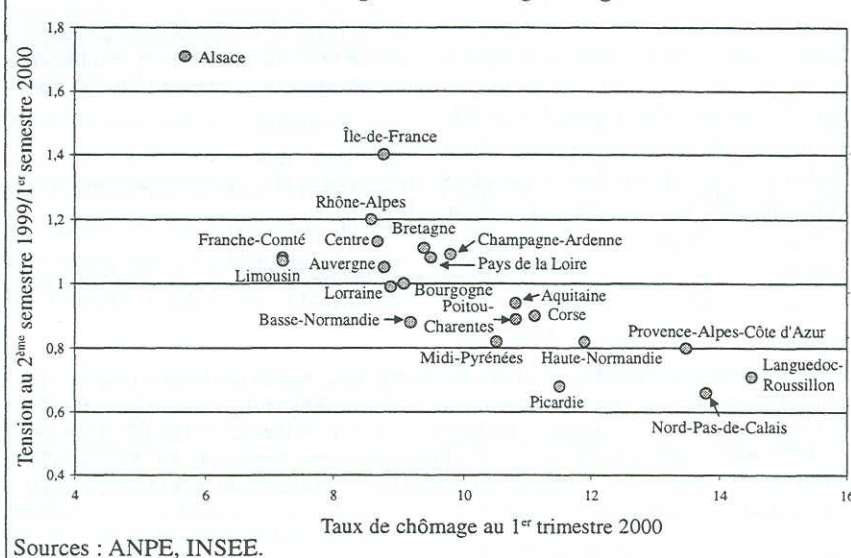
Période d'observation : second semestre 1999, premier semestre 2000.  
Source : ANPE.

tie occidentale des Pays de la Loire. Trois de ces ensembles géographiques recouvrent en totalité ou presque des territoires relativement dynamiques sur le plan économique et démographique dans les années quatre-vingt-dix. C'est le cas de l'Alsace, de la partie sud du bassin parisien jouxtant l'Île-de-France et de l'agglomération rennais. En Alsace, l'importance des migrations frontalières du

domicile au lieu de travail (9,6 % de la population active ayant un emploi en 1999) (3) est un facteur aggravant les tensions. En Île-de-France, la forte densité des entreprises et le niveau de qualification élevé les favorisent du fait de la mobilité des salariés, qu'elle soit

(3) - Cf. Talbot J., (2001), « Les déplacements domicile-travail : de plus en plus d'actifs travaillent loin de chez eux », Insee première, n° 767, avril, Insee.

Graphique 2  
Taux de chômage et tension régionale globale



Sources : ANPE, INSEE.

Encadré 1

## MÉTHODOLOGIE ET SOURCES UTILISÉES

Les tensions par métier sont analysées à travers la nomenclature agrégée des familles professionnelles. Quelques familles professionnelles ne sont pas prises en compte dans cette étude : celles relevant principalement de la fonction publique, ou constituées essentiellement de professions libérales, d'indépendants ou de cadres. Les familles professionnelles composées essentiellement de cadres n'ont pas été retenues dans les statistiques de tension en raison de la couverture souvent faible des offres d'emploi par l'ANPE pour cette catégorie. Une exception a été faite cependant pour les informaticiens qui présentent un taux de tension assez élevé.

L'indicateur de tension est calculé sur la période du second semestre 1999 et du premier semestre 2000. Il s'agit du rapport entre le nombre cumulé d'offres d'emploi enregistrées par l'ANPE sur la période et le stock moyen de demandeurs d'emploi de catégorie 1, 2 et 3 sur cette même période. Le stock moyen est la moyenne des stocks en fin de mois des demandeurs d'emploi de juin 1999 à mai 2000.

Les offres d'emploi sont issues des statistiques d'offres d'emploi enregistrées par l'ANPE.

Les demandes d'emploi sont comptabilisées par l'ANPE. L'ensemble des catégories 1, 2 et 3 a été retenu. La catégorie 1 regroupe les personnes inscrites à l'ANPE disponibles, déclarant être à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée et n'ayant pas exercé une activité de plus de 78 heures dans le mois. Les catégories 2 et 3 regroupent les demandeurs ayant les mêmes caractéristiques que les précédentes mais qui recherchent un emploi à temps partiel ou un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

Le taux de chômage régional est calculé par l'Insee à l'aide de l'enquête Emploi et de données régionales sur les DEFM et sur l'emploi. Il s'agit d'un taux de chômage au sens du BIT.

Les taux de chômage par zone d'emploi sont fondés sur des estimations de l'Insee, réalisées en utilisant différentes sources : enquête Emploi, données sur les DEFM par zone d'emploi et projection de population active par zone d'emploi.

Les zones d'emploi sont une partition des régions fondée sur les déplacements domicile-travail. L'ensemble de la France métropolitaine est ainsi découpé en 348 zones d'emploi.



horizontale (changement d'employeur au sein d'un même métier ou changement de métier au sein d'un même niveau de qualification) ou verticale (changement de niveau de qualification). À l'inverse, les régions Nord-Pas-de-Calais et Picardie ainsi que l'ensemble de la Normandie n'apparaissent pas comme des zones de tension. En Lorraine, le phénomène semble circonscrit à l'axe mosellan.

(4) - Pour une analyse sur longue période des ajustements emploi-population active par zone d'emploi sur l'ensemble de la France, voir Hannoun M. (1998) « Le chômage par zone d'emploi », Insee Première n° 577, avril, INSEE.

Dans la moitié sud de la France, trois grandes zones de tension s'observent : le nord de la région lyonnaise, les Alpes et une partie du Massif central. Dans les Alpes, les activités touristiques ainsi que le dynamisme de l'emploi expliquent probablement une bonne partie de la tension. Pour le Massif central, une tendance longue de dépeuplement est à l'origine d'une faible densité de population active et donc de l'absence de main d'œuvre abondante (4). La façade méditerranéenne ainsi que son arrière pays, à l'exception de Nice, de même que l'agglomération toulousaine, sont en revanche des zones à basse tension. Ces territoi-

res bénéficient, en effet, le plus souvent d'un apport migratoire positif qui accompagne la croissance de l'emploi, de telle sorte que le taux de chômage, au moins pour les zones les plus urbanisées, est élevé.

Dans certaines zones d'emploi, l'importance des offres d'emploi saisonnières (tourisme, agriculture) stimule particulièrement les tensions : il en est ainsi des zones à forte tradition viticole d'Epernay, du Beaujolais-Val de Saône, de Beaune et de Bordeaux-Médoc ou de celles à forte vocation touristique comme la Tarentaise, la Maurienne, la Vallée-de-l'Arve ou le Sud-des-Landes.

Encadré 2

## TYPOLOGIE DES MÉTIERS SELON LE DEGRÉ DE DIFFUSION RÉGIONALE DES TENSIONS

La diffusion spatiale des tensions pour chaque métier est mesurée par deux indicateurs :

- On utilise tout d'abord un indicateur comptabilisant le nombre de régions où s'exerce une tension. On considère qu'une tension existe si la tension régionale dans le métier est supérieure au rapport général offre / demande d'emploi sur l'ensemble de la France et tous métiers confondus (rapport lui-même égal à 1). Sont distingués les métiers à tensions régionales généralisées ou quasi-généralisées, les métiers à tensions régionales partielles et les métiers à tensions régionales faibles. On considère qu'un métier est en situation de tension généralisée ou quasi-généralisée si au moins 2/3 des régions sont en tension. Un métier est dit en situation de tension partielle si entre 1/3 et 2/3 des régions sont en situation de tension. Enfin, un métier est considéré en situation de tension régionale faible si moins d'un tiers des régions connaissent une tension.

- En complément, pour chaque métier on calcule la dispersion des tensions sur l'ensemble des régions (coefficient de variation). Un coefficient élevé exprimera un écart important entre les régions à forte tension et celles à faible tension pour le métier considéré. On distingue à cet effet les métiers où la dispersion est élevée ou plutôt élevée (c'est à dire supérieure à la moyenne du coefficient de variation pour tous les métiers) et les métiers à dispersion de régions faible ou plutôt faible (c'est-à-dire avec un coefficient de variation inférieur à la moyenne). En fonction de la situation respective des deux indicateurs, cinq types de métiers sont distingués.

### 1. Les métiers à tension généralisée avec des disparités interrégionales faibles \*

B0 ONQ gros oeuvre bâtiment (18), B2 OQ gros oeuvre bâtiment (21), B4 OQ bâtiment second oeuvre (19), B5 Conducteurs engins btp (20), D5 Ouvriers réparation automobile (16), E1 OQ process (20), F2 ONQ bois (22), F3 OQ bois (16), G0 OQ maintenance (15), G1 Techniciens, agents de maîtrise maintenance (15), J0 ONQ manutention (15), J3 Conducteurs véhicules (20), S0 Bouchers, charcutiers, boulangers (22), S2 Employés, agents de maîtrise hôtellerie (22), V1 Infirmiers, sage femme (22)

### 2. Les métiers à tension généralisée avec des disparités interrégionales fortes \*

A1 Maraîchers jardiniers (21), B1 OQ travaux publics et béton (20), C2 Techniciens, agents de maîtrise électricité et électronique (20), D1 OQ enlèvement métal (15), D2 OQ formage métal (21), D3 ONQ mécanique (15), D4 OQ mécanique (18), D6 Technicien, agents de maîtrise en mécanique (17), E0 ONQ process (18), J2 Conducteurs engins traction (17), M0 Informaticiens (19), Q1 Employés, techniciens assurances (20), S1 Cuisiniers, T6 Employés des services divers (19)

### 3. Les métiers à tensions régionales partielles avec des disparités interrégionale plutôt faibles \*

B3 ONQ bâtiment second oeuvre (14), B6 Techniciens btp (14), R0 Caissiers employés libre services (12), R2 Représentants (13), R3 Intermédiaires de commerce (10), V0 Aides soignants (13), V4 Professionnels action sociale (13)

### 4. Les métiers à tension régionale partielle avec de fortes variations inter-régionales \*

C0 ONQ électricité et électronique (12), C1 OQ électricité et électronique (13), J4 Agents exploitations transports (13), T0 Coiffeurs, esthéticiens (14)

### 5. Les métiers où les tensions régionales sont faibles \*

A2 Techniciens, cadres agriculture (0), D0 ONQ enlèvement ou formage métal (3), E2 Techniciens, agents de maîtrise process (1), F0 ONQ textile et cuir (1), F1 OQ textile et cuir (0), F4 Ouvriers des industries graphiques (2), F5 Techniciens, agents de maîtrise des industries légères (2), J1 OQ manutention (6), J5 Agents tourisme et transports (2), L0 Secrétaires (1), L1 Comptables (1), L2 Employés administratifs (1), L3 Secrétaires de direction (1), L4 Techniciens administratifs (4), Q0 Employés techniciens banque (4), R1 Vendeurs (2), T1 Employés de maison (0), T2 Assistants maternels (0), T3 Gardiens (5), T4 Agents entretien (1), U1 Professionnels des arts et spectacles (2), V3 Professions paramédicales (2), W1 Formateurs, recruteurs (1)

\* - Pour chaque métier, le nombre de régions à situation tendue (rapport offre / demande supérieur à 1) est indiqué entre parenthèses.



## **L'effet régional ou local se conjugue avec l'effet métier pour expliquer les tensions**

Les tensions régionales dans les métiers sont en définitive le produit de deux effets qui se conjuguent : un « effet métier » et un « effet régional ». Si l'effet métier est plus fort que l'effet régional (5), il n'en reste pas moins vrai que le second a un impact significatif. D'où l'intérêt de classer les métiers selon l'importance qu'y prend la dimension régionale en matière de tension (6). Dans certains métiers les tensions sont peu différentes entre régions. Dans d'autres, au contraire, des écarts importants existent. Ces différences révèlent des sensibilités différentes à l'environnement régional. En fonction du degré de diffusion des tensions sur le territoire français cinq types de métiers peuvent être distingués (encadré 2).

### **Des tensions dans la quasi-totalité des régions dans les métiers du bâtiment et pour les ouvriers du travail du bois**

Dans un premier ensemble de métiers, la tension est forte dans la totalité ou quasi-totalité des régions. Elle est donc propre au métier et transcende les particularités régionales. On retrouve ici des métiers du bâtiment, de l'alimentation-hôtellerie et les conducteurs de véhicules. Les conditions de travail et de salaires y sont souvent peu attrayantes et sont un facteur de tension et de difficultés de recrutement qui touchent la plupart des régions françaises. On fait le

(5) - La significativité de l'effet région et de l'effet métier a été testée par un modèle d'analyse de la variance.

(6) - L'analyse du croisement métier / zone d'emploi est aussi possible mais beaucoup plus délicate : elle ne peut être réalisée que pour les zones d'emploi où les effectifs employés dans les métiers sont suffisamment importants.

même constat pour les métiers du bois, les ouvriers qualifiés des industries de process et les infirmières.

Les solutions aux difficultés de recrutement devraient, dans ce cas, s'appliquer à l'ensemble du territoire et pourraient concerner l'amélioration des conditions de travail, l'image des métiers, les salaires proposés, les débouchés promotionnels ou l'élargissement des catégories de main d'œuvre recherchées.

### **Tension générale mais avec de fortes disparités régionales pour les ouvriers qualifiés de la mécanique et les informaticiens**

Un autre ensemble de métiers se caractérise par une tension quasi-générale, mais avec des pointes dans un certain nombre de régions, du fait surtout de spécificités régionales des systèmes productifs ou de la conjoncture de l'emploi.

Un des cas emblématiques de ce genre de situation est celui des maraîchers-jardiniers : la tension existe dans la quasi-totalité des régions, cependant elle s'exacerbe dans les régions viticoles de la Champagne-Ardenne, de l'Alsace, de Rhône-Alpes et de Bourgogne. De la même façon, chez les informaticiens la tension existe dans la quasi-totalité des marchés régionaux du travail, mais elle s'accroît dans des régions urbaines où les activités de haute technologie et de conseils-études-assistance sont nombreuses, entraînant un appel important aux informaticiens : l'Île-de-France, Rhône-Alpes et l'Alsace. Pour les employés-techniciens de l'assurance, la tension est élevée en Alsace, mais aussi en Poitou-Charentes, région qui concentre un nombre important de grandes mutuelles.

Nombre de métiers de la mécanique se retrouvent également dans

cette situation avec cette fois une exacerbation des tensions en Alsace, Franche-Comté, dans le Centre et les Pays de la Loire. La reprise des embauches a été en effet inégale selon les régions et s'est déroulée dans des contextes de marché du travail très différents. Les métiers liés aux travaux publics se situent dans cette même configuration.

Pour ce second groupe de métiers, on peut penser qu'une plus grande mobilité géographique des salariés aiderait à réduire les tensions là où la mobilité est faible. On constate en effet que le changement de région est fréquent chez les cadres et professions intermédiaires mais plus rare chez les ouvriers qualifiés de type industriel et les ouvriers non qualifiés de type artisanal (encadré 3). De la même manière, lorsqu'il s'agit d'une tension très liée à la saison comme chez les maraîchers, jardiniers, viticulteurs, une réflexion sur les facteurs d'attractivité des emplois (condition de travail et d'accueil, transitions entre emplois successifs, ...) peut être un préalable à une mobilité géographique saisonnière plus aisée.

### **Des tensions régionales partielles pour certains métiers du commerce et les ouvriers de l'électricité-électronique**

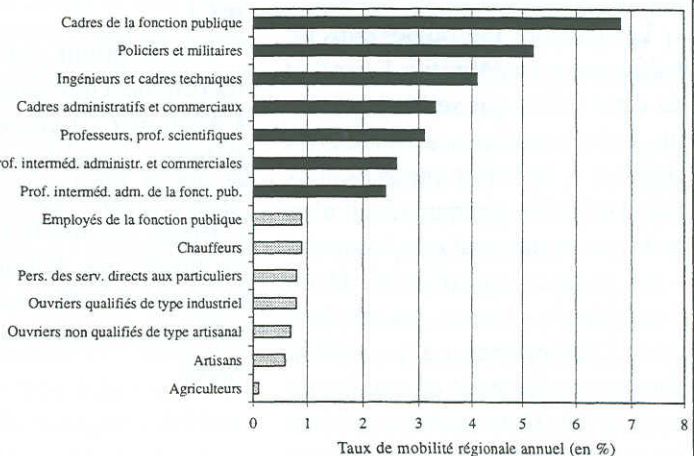
Dans d'autres métiers, dix à quatorze régions seulement sont concernées par une tension supérieure à la moyenne nationale. C'est le cas des aides-soignants ou des représentants de commerce : la tension touche environ la moitié des régions mais de façon relativement uniforme. On se trouve alors à la frontière entre équilibre et tension, c'est la spécificité des marchés régionaux du travail qui peut faire basculer le métier dans une situation de légère tension.



## UNE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE INÉGALE SELON LES QUALIFICATIONS

Aider la mobilité géographique peut constituer un moyen d'atténuer les disparités territoriales de tension sur le marché du travail, mais toutes les catégories professionnelles n'ont pas la même propension à la mobilité. Les cadres et professions intermédiaires du secteur privé, les policiers et militaires ainsi que les cadres de la fonction publique sont les plus mobiles (graphique). En revanche la mobilité régionale est plus faible pour les non salariés qui sont par définition liés physiquement à leur outil de travail, mais aussi chez les ouvriers. Des effets de structure liés à la composition par sexe et âge dans les différents métiers peuvent aussi jouer un rôle. Une modélisation de la mobilité régionale des salariés (tableau) confirme qu'être travailleur âgé ou dans un ménage avec enfants (famille monoparentale, couple ayant des enfants) incite moins à la mobilité. Les personnes ayant récemment accédé à l'emploi (anciens demandeurs d'emploi, étudiants ou autres inactifs) ont aussi une mobilité récente plus importante, toutes choses égales par ailleurs. Souvent la qualification joue un rôle spécifique dans la mobilité, même en neutralisant l'effet salaire et durée du travail (la mobilité est plus réduite chez les salariés à temps partiel ou les salariés à faibles rémunérations). Il y a plus de chances d'avoir été mobile si on est cadre ou profession intermédiaire, en revanche les ouvriers non qualifiés ou qualifiés de type industriel ont une probabilité moins élevée d'être mobiles.

Qualification et mobilité entre régions (\*)



(\*) - Le taux de mobilité annuel entre régions est le rapport en pourcentage entre le nombre de personnes ayant changé de région et le nombre de personnes en emploi.

Champ : actifs ayant un emploi l'année de l'interrogation.

Source : enquêtes Emploi 2000, 1999, 1998.

Les déterminants de la mobilité entre régions (modèle logit)

	Paramètre estimé	Degré de significativité	Odd-ratio ou risque relatif	
Constante	-4,01	***		
Sexe	Homme	réf.		
	Femme	-0.24	***	0.79
Âge	Moins de 30 ans	0.80	***	2.22
	De 30 à 49 ans	réf.		
Type de ménage	50 ans et plus	-1.38	***	0.25
	Ménage d'une seule personne	réf.		
Situation en n-1	Ménage de plus d'une personne, sans famille	-0.13	ns	0.88
	Famille monoparentale	-1.14	***	0.32
	Couple sans enfants	-0.08	ns	0.92
	Couple avec enfants	-0.94	***	0.39
Statut de l'emploi	Étudiant en n-1	1.23	***	3.43
	Inactif et non étudiant en n-1	1.15	***	3.16
	Ayant un emploi en n-1	réf.		
Temps de travail, salaire	Chômeur en n-1	1.01	***	2.72
	Cdd, stages, intérim	0.18	**	1.20
	Autres statuts	réf.		
	Temps partiel et salaire inférieur à 4 000 F	-0.66	***	0.51
Qualification	Temps partiel et salaire supérieur à 4000 F	-0.49	***	0.61
	Temps complet et salaire inférieur à 7 000 F	-0.27	***	0.76
	Temps complet et salaire compris entre 7 000 F et 9000 F	réf.		
	Temps complet et salaire compris entre 9 000 F et 12 000 F	0.09	ns	1.10
	Temps complet et salaire supérieur à 12 000 F	0.15	**	1.16
	Cadre	1.14	***	3.14
	Profession intermédiaire	0.51	***	1.67
	Employé fonction publique	0.08	ns	1.08
	Policiers et militaires	1.27	***	3.56
	Employé administratif d'entreprise	réf.		
Ouvriers	Employé de commerce	0.28	**	1.32
	Personnel des services directs aux particuliers	-0.03	ns	0.97
	Ouvrier qualifié de type industriel	-0.34	***	0.71
	Ouvrier qualifié de type artisanal, chauffeur, ouvrier qualifié de la manutention, magasinage, transport	-0.15	ns	0.86
	Ouvrier non qualifié de type industriel	-0.46	***	0.63
	Ouvrier non qualifié de type artisanal	-0.66	***	0.52
Ouvrier agricole	-0.07	ns	0.93	

\*\*\* significatif au seuil de 1 % ; \*\* significatif au seuil de 5 % ; \* significatif au seuil de 10 %.

Réf : référence ; n.s : non significatif.

Lecture : l'effet de chaque variable sur la mobilité géographique est mesuré par rapport à une situation de référence. La personne de référence est un homme entre 30 et 49 ans vivant seul, ayant un emploi l'année précédente, en situation d'emploi non précaire à temps complet et rémunéré entre 7 000 et 9 000 F, il est employé administratif.

Un paramètre positif (respectivement négatif) indique une corrélation positive (respectivement négative) entre la variable explicative et la probabilité de changement de région. L'intensité de cette relation croît avec la valeur absolue du paramètre.

L'odd-ratio mesure le risque relatif de changement de région par rapport à la modalité de référence. Ainsi, un individu de moins de 30 ans a 2,22 fois plus de chances d'avoir changé de région qu'un individu dont l'âge est compris entre 30 et 49 ans, toutes choses égales par ailleurs.



Chez les coiffeurs, les agents d'exploitation des transports, les ouvriers non qualifiés ou qualifiés de l'électricité-électronique, les disparités entre régions sont en revanche plus fortes. Pour les agents d'exploitation des transports, la tension est vive dans les régions ayant une importante activité logistique, à savoir le Centre, l'Île-de-France et la Champagne-Ardenne. Elle est également élevée dans les deux régions industrielles à faible taux de chômage et fortes migrations frontalières que sont l'Alsace et la Franche-Comté : ici la demande logistique de la part de l'industrie ainsi que la concurrence que se livrent les employeurs dans l'industrie, les transports et le BTP aggravent la tension. Pour les ouvriers de l'électricité-électronique, la tension est plus vive dans les régions dotées d'un pôle important d'activités dans ce domaine, à savoir la Bretagne, le Limousin, la Franche-Comté, le Centre et l'Alsace.

### **Tensions régionales faibles pour les employés, les ouvriers non qualifiés et certains métiers de services aux particuliers**

Ici, les tensions supérieures à la moyenne nationale ne dépassent pas six régions. Sont concernées un grand nombre de qualifications de type administratif : secrétaires, employés administratifs, secrétaires de direction par exemple, ainsi que

certaines métiers ouvriers comme les ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement de métal, les ouvriers non qualifiés ou qualifiés du textile-cuir. Bon nombre de métiers liés aux services aux particuliers (employés de maison, gardiens, assistants maternels, agents d'entretiens) connaissent de même peu de tensions régionales.

*Frédéric LAINÉ (DARES).*

---

#### **Pour en savoir plus sur les difficultés régionales de recrutement**

DRTEFP Franche-Comté (2000), Les difficultés de recrutement : le nord de la Franche-Comté.

DRETFP Poitou-Charentes (2001), Les tensions sur le marché du travail en Poitou-Charentes.

DRTEFP Rhône-Alpes (2000), Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes.

OREF Alsace (2000), « Les difficultés de recrutement en Alsace : diagnostic statistique », *Document de travail*.

Zouari A. et Marynczak C. (2001), « Tensions récentes sur le marché du travail francilien », *Insee Île-de-France regards*, n° 49, Insee.

---

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 721,55 Francs / 110 Euros. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.