



## ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

# LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES EN 2021

## Sommaire

- ρ 3 Un fort niveau de tension, plus élevé qu'en France
- ρ 3 Auvergne-Rhône-Alpes : la cinquième région la plus en tension en 2021
- ρ 3 Les tensions les plus fortes dans le Rhône
- ρ 5 Des tensions de natures différentes, souvent associées à des besoins croissants des employeurs et à un vivier réduit de candidats disponibles
- ρ 6 Les tensions les plus fortes dans certains domaines de l'industrie, en particulier dans la métallurgie et l'électricité-électronique
- ρ 7 Bâtiment : des tensions fortes dans toutes les spécialités
- ρ 7 Informatique : des tensions très fortes qui concernent essentiellement les cadres de recherche et développement
- ρ 8 Au-delà des grands secteurs, des tensions très marquées dans certains métiers
- ρ 8 Tourisme : des besoins encore largement affectés par les restrictions administratives en 2021

## Au plus haut niveau depuis dix ans

Dans un contexte de reprise économique soutenue [cf. encadré 1], les tensions sur le marché du travail, mesurées par l'indicateur de tension élaboré par la Dares et Pôle emploi [cf. encadré 2], atteignent en 2021 leur plus haut niveau depuis dix ans. Auvergne-Rhône-Alpes figure parmi les cinq régions dans lesquelles les tensions de recrutement sont les plus vives et plus particulièrement dans le Rhône.

A partir de l'année 2016, les tensions augmentent dans l'ensemble des quatre grands domaines de métiers ; l'agriculture, le bâtiment et travaux publics, l'industrie et le secteur tertiaire. C'est dans l'industrie et le bâtiment, déjà plus concernés dès 2011, que les niveaux de tension sont les plus élevés en 2021. Dans les autres domaines, les difficultés de recrutement sont plus sensibles sur quelques métiers précis. En particulier, on les voit apparaître dans certains métiers, moins concernés par les tensions jusqu'en 2016.

Bien que l'origine des tensions diffère selon les métiers, elles restent associées principalement à des besoins croissants des employeurs et à un manque de main d'œuvre disponible toujours important. D'autres facteurs peuvent agir sur les tensions : des conditions d'emploi peu attractives ou des conditions de travail plus contraignantes (par exemple dans la mécanique, travail des métaux), l'exigence de compétences et formations spécifiques pour exercer le métier (dans l'électricité, électronique notamment) ou une très forte inadéquation géographique, la répartition territoriale des emplois proposés ne correspondant pas à celle de la main d'œuvre disponible. Les différentes dimensions des tensions sur le marché du travail peuvent ainsi être explorées avec les six indicateurs complémentaires [cf. encadré 2].



## OPEN DATA

- Outils sur les tensions sur le marché du travail en Auvergne-Rhône-Alpes : fiches synthétiques par métier et département, listes de métiers par département, disponibles sur le site de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes
- Outil de datavisualisation des tensions sur le marché du travail et données nationales, régionales et départementales, disponibles sur le site de la DARES

## L'édito

Les tensions sur le marché du travail existent et perdurent depuis plusieurs années, et se sont particulièrement accentuées en 2021. En effet, le niveau de tension sur le marché du travail national est à son plus haut niveau depuis 10 ans, niveau encore plus élevé en Auvergne-Rhône-Alpes.

Si les employeurs éprouvent de plus en plus de difficultés dans leur processus de recrutement dans la quasi-totalité des secteurs, le BTP, l'industrie, l'informatique et les télécommunications, la santé et l'aide à la personne, le transport, l'hôtellerie-restauration sont plus particulièrement impactés dans la région. Ces tensions restent associées aux besoins croissants des employeurs, alors même que la main d'œuvre disponible diminue, créant un déséquilibre du marché du travail.

Dans un contexte où les compétences se font rares, et à l'aune des résultats de l'étude réalisée conjointement par les services statistiques de la DREETS et de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, l'Etat, les fédérations professionnelles, Pôle emploi se mobilisent pour apporter des solutions facilitant le recrutement.

Dans la continuité du plan gouvernemental de réduction des tensions de recrutement et d'investissement dans les compétences, mis en place en septembre 2021, l'ensemble des acteurs de l'emploi sur les territoires renforcent leurs actions en 2022.

L'enjeu est double.

Accompagner les employeurs à s'ouvrir à de nouveaux profils pour recruter autrement, de manière inclusive, en allant chercher les talents où qu'ils soient ; en travaillant sur l'attractivité d'un secteur ou d'un métier, à l'instar d'un job dating inversé où ce sont les entreprises qui vont à la rencontre des demandeurs d'emplois pour mettre en lumière leur activité, leur organisation interne, leurs valeurs et engagements.

Il s'agit également d'aider les candidats à appréhender les tensions du marché du travail pour oser s'orienter vers des métiers porteurs.

La formation est un levier puissant pour accompagner vers l'emploi.

Le concept de « La Place de l'Emploi et la Formation », proposé dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences et conçu comme un lieu d'échanges et de rencontres, répond à cette nécessité de rapprocher les services de l'emploi et de la formation en allant à la rencontre des personnes qui en ont le plus besoin et qui sont en situation d'isolement géographique ou social.

Grâce à cette mobilisation, de nouveaux candidats sont proposés aux entreprises sur des métiers qu'ils n'imaginaient a priori pas à leur portée, faisant également évoluer les modèles de recrutement des entreprises qui s'ouvrent à d'autres candidats.

« Sur chaque bassin d'emploi, nous sommes mobilisés pour mettre en place des stratégies d'actions adaptées et concertées et construire ensemble des solutions nouvelles au service des demandeurs d'emploi et des entreprises ».

**Isabelle NOTTER**

Directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

**Frédéric TOUBEAU**

Directeur régional Pôle emploi

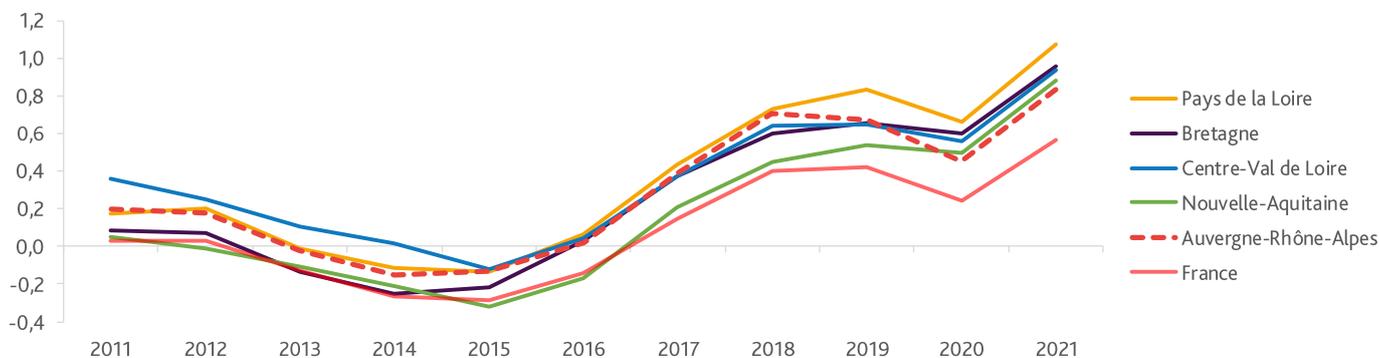
## UN FORT NIVEAU DE TENSION, PLUS ÉLEVÉ QU'EN FRANCE

Le niveau de tension sur le marché du travail s'amplifie à partir de 2016 et atteint en 2021 son plus haut niveau depuis dix ans. En Auvergne-Rhône-Alpes, les tensions sont plus élevées qu'au niveau national et augmentent d'un point entre 2015 et 2021 [cf. graphique 1]. Elles dépassent leur niveau d'avant-crise sanitaire de 2019.

Particularité régionale, l'indice a légèrement diminué en Auvergne-Rhône-Alpes en 2019 (légère hausse au niveau national), en lien avec une baisse des difficultés de recrutement dans l'Industrie.

### GRAPHIQUE 1

#### L'ÉVOLUTION DES TENSIONS DEPUIS 2011 EN FRANCE ET DANS LES 5 RÉGIONS LES PLUS EN TENSION EN 2021



Lecture : En 2021, l'indicateur de tension sur le marché du travail atteint 0,8 en Auvergne-Rhône-Alpes, contre 0,6 au niveau national, 1,1 dans les Pays de la Loire, 1,0 en Bretagne, 0,9 en Centre-Val de Loire et Nouvelle-Aquitaine. Entre 2015 et 2021, il évolue en Auvergne-Rhône-Alpes de -0,1 à +0,8, soit 1 point de plus.

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes, 2011-2021

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension

## AUVERGNE-RHÔNE-ALPES : LA CINQUIÈME RÉGION LA PLUS EN TENSION EN 2021

Auvergne-Rhône-Alpes reste en 2021 dans le top 5 des régions ayant les tensions de recrutement les plus élevées [cf. graphique 1]. La région se classe ainsi cinquième derrière Pays de la Loire, Bretagne, Centre-Val de Loire et Nouvelle-Aquitaine. Notons d'ailleurs que c'est en Bretagne et dans les Pays de la Loire que le taux de chômage est à son plus bas niveau (respectivement 5,8% et 6,0% au quatrième trimestre 2021). En France métropolitaine, les tensions les moins fortes sont observées en Île de France, Hauts de France, Occitanie, Corse et Provence-Alpes-Côte-d'Azur. La situation régionale s'améliore quelque peu en 2021, Auvergne-Rhône-Alpes a reculé dans le classement des régions les plus tendues, avec le ralentissement observé en 2019. En effet, entre 2017 et 2019, elle était la deuxième région avec les plus fortes tensions, derrière Pays de la Loire déjà en tête.

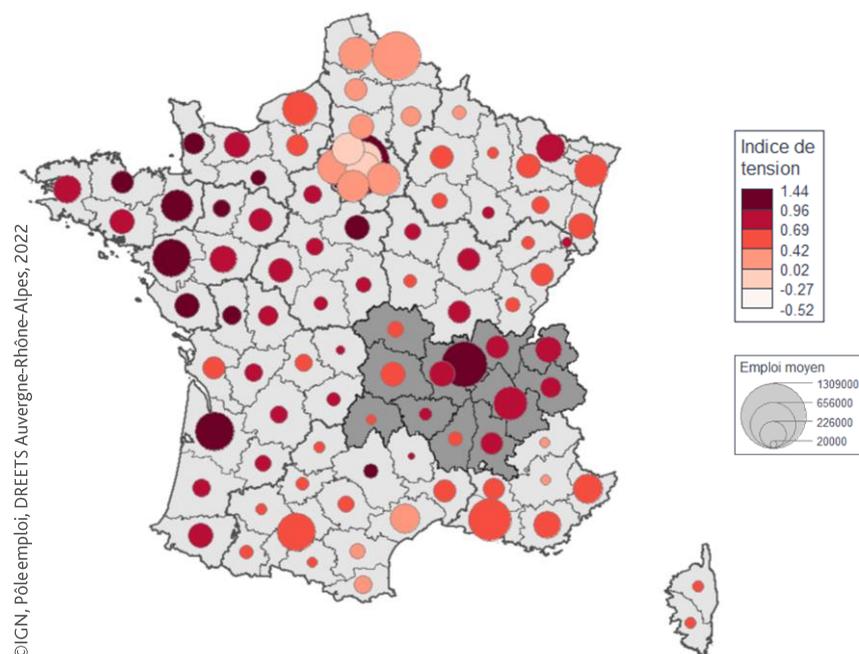
### LES TENSIONS LES PLUS FORTES DANS LE RHÔNE

Les tensions sont présentes dans tous les départements de la région Auvergne-Rhône-Alpes. En 2021, quatre d'entre eux ont des tensions plus soutenues, supérieures à la moyenne régionale. Il s'agit du Rhône, suivi de l'Isère, la Haute-Loire et la Drôme [cf. carte 1]. Ces quatre territoires se classent ainsi parmi les vingt cinq départements les plus en tension en France métropolitaine. Le Rhône est septième derrière la Mayenne, la Vendée, la Manche, la Loire-Atlantique, les Deux-Sèvres, Paris.

Dans la région, c'est en Haute-Loire que le niveau de tension augmente le plus par rapport à 2015 (+1,3 point), ainsi qu'en Isère, Savoie, Ardèche et dans le Rhône (+1,1 point). La Haute-Loire est le huitième département avec des tensions en forte hausse, derrière la Manche, la Vendée, la Mayenne, les Deux-Sèvres, la Gironde, la Corrèze, l'Orne.

### CARTE 1

#### LES TENSIONS EN 2021 PAR DÉPARTEMENT



Lecture : En 2021, l'indicateur de tension sur le marché du travail en France métropolitaine varie de -0,1 en Seine Saint Denis à 1,4 en Mayenne. En Auvergne-Rhône-Alpes, il varie de 0,6 en Ardèche à 1,1 dans le Rhône.  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes, 2011-2021  
Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension

# UN CONTEXTE DE REPRISE ÉCONOMIQUE SOUTENUE EN 2021

Le début de l'année 2021 est encore marqué par les suites du grand coup d'arrêt porté à l'économie en 2020 <sup>(1)</sup> en raison des confinements et des restrictions liés à la crise sanitaire. Quand certains secteurs entrevoient un début de retour à la normale, d'autres, particulièrement ceux en lien avec l'activité touristique <sup>(2)</sup>, peinent à retrouver leur niveau d'avant-crise.

À partir du second semestre 2021, avec la pleine reprise de l'activité économique, boostée par les plans de relance gouvernementaux, de nombreux secteurs font alors face à des tensions de recrutement amplifiées. Des tensions qui, dans certains secteurs, préexistaient avant la crise, perdurent en 2022.

## UNE SITUATION RÉGIONALE DE L'EMPLOI DYNAMIQUE ET ATTRACTIVE ...

Plusieurs indicateurs font état de ce dynamisme régional, parfois plus marqué qu'au plan national.

- **Le nombre de projets de recrutement en 2021** <sup>(3)</sup> est en net essor : +43% par rapport à 2015 (+61% au niveau national) même s'il reste en-dessous de son niveau d'avant-crise (-2,5% par rapport à 2019).
- **Le nombre d'offres d'emploi atteint un niveau record** : +62% par rapport à 2015 (+52% au niveau national) pour atteindre 1,7 million d'offres en ligne <sup>(4)</sup> en 2021.
- **L'intensité d'embauches est en net accroissement** : 710 offres d'emploi en ligne pour 1000 salariés en 2021 contre 440 en 2015 (570 offres d'emplois pour 1000 salariés au niveau national).
- **La quotité de travail et la durée des emplois proposés augmentent** : plus de temps complet (dans 90% des offres en ligne en 2021, contre 80% en 2015) et plus de contrats dits durables - de 6 mois ou plus - (dans 58% des offres en ligne en 2021, contre 56% en 2015).  
**Le nombre d'embauches en CDI et CDD de plus d'un mois, hors intérim, progresse** : +37% par rapport à 2015 (+30% au niveau national), +62% pour les seules embauches en CDI (+46% au niveau national).
- **Le taux de chômage diminue** : il s'établit à 6,4% au quatrième trimestre 2021, soit -2,5 points par rapport au quatrième trimestre 2015 (7,2 % en France métropolitaine, -2,7 points).
- **Le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité recule** : 355 000 demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits en catégorie A <sup>(5)</sup> en moyenne en 2021, soit -6,5% par rapport à 2015 (-7,9% au niveau national). Le nombre de ceux inscrits en catégories A, B, C <sup>(5)</sup> en moyenne en 2021 augmente de +4,6 % par rapport à 2019 (+1,7% au niveau national).

## ... ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PERSISTANTES

- **La part de projets de recrutement anticipés comme difficiles par les employeurs** <sup>(3)</sup> augmente sensiblement : +20 points par rapport à 2015 pour atteindre 55% en 2021 (52% au niveau national, +20 points par rapport à 2015).
- **Le rapport entre offres d'emploi et demandes d'emploi est en hausse** : 2,6 offres d'emploi en ligne pour une demande d'emploi en 2021, contre 1,5 en 2015 (2,0 au niveau national en 2021, 1,2 en 2015).

(1) L'année 2020, année atypique en raison de l'effondrement de l'activité économique causée par les effets de la crise sanitaire, n'est pas représentative et n'est donc pas prise en compte dans cette analyse.

(2) Poursuite des restrictions sanitaires dans certains secteurs d'activité : saison blanche 2020-2021 dans les stations de sports d'hiver du fait de la fermeture des remontées mécaniques, fermeture des restaurants et cafés jusque début juin 2021.

(3) Les projets de recrutement en 2021 s'entendent comme la moyenne des intentions d'embauches en 2021 et 2022 [cf. encadré 3].

(4) Les offres d'emploi en ligne relèvent du champ étendu au-delà des seules offres collectées par Pôle emploi, [cf. encadré 3].

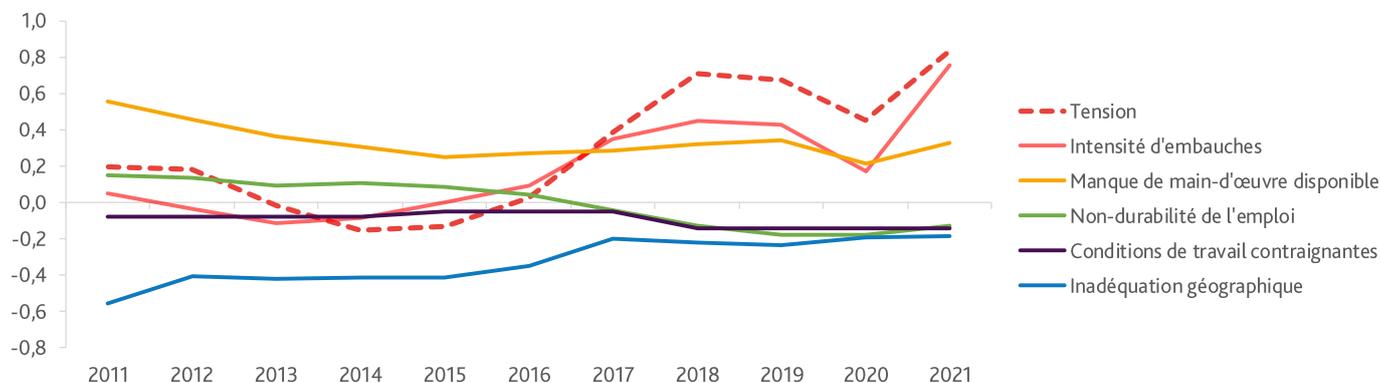
(5) Les catégories de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : catégorie A, tenus de rechercher activement un emploi, sans emploi ; catégorie B, tenus de rechercher activement un emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins sur un mois) ; catégorie C, tenus de rechercher activement un emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures sur un mois).

## DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES, SOUVENT ASSOCIÉES À DES BESOINS CROISSANTS DES EMPLOYEURS ET À UN VIVIER RÉDUIT DE CANDIDATS DISPONIBLES

Le premier facteur à l'origine de la tension est, de loin en 2021, l'intensité d'embauches [cf. graphique 2]. Plus l'intensité d'embauches est élevée, plus la rotation de la main d'œuvre est forte, ce qui entraîne un besoin croissant et constant de recrutements et génère mécaniquement des tensions. Le niveau de tension est également associé à un vivier réduit de main d'œuvre disponible. Entre 2015 et 2021, l'intensité d'embauches progresse fortement (+0,8 point) quand le manque de main d'œuvre disponible augmente très modérément (+0,1 point).

### GRAPHIQUE 2

#### L'ÉVOLUTION DES TENSIONS ET DE LEURS FACTEURS POTENTIELS DEPUIS 2011



Lecture : Entre 2015 et 2021, l'intensité d'embauches, premier facteur potentiel à l'origine des tensions sur le marché du travail en Auvergne-Rhône-Alpes en 2021, évolue de 0 à +0,8. Dans le même temps, le manque de main d'œuvre disponible, deuxième facteur de tension, passe de 0,2 à 0,3.

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes, 2011-2021

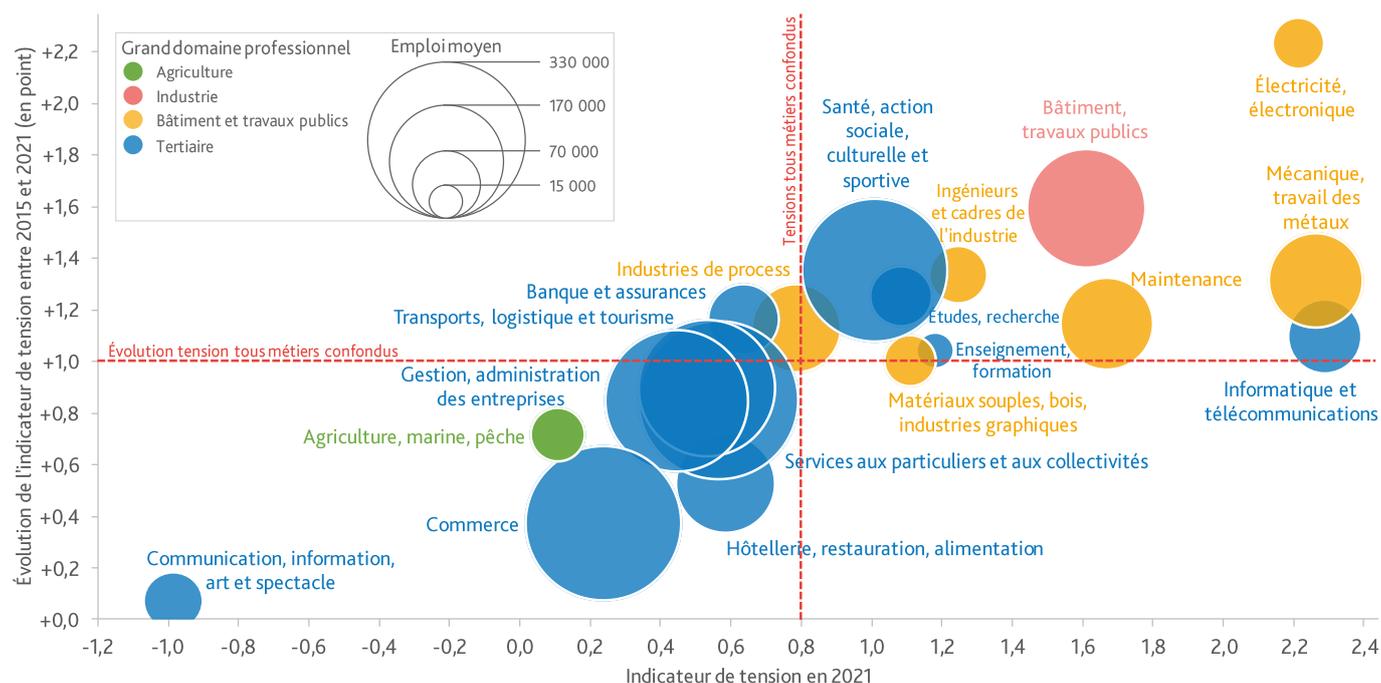
Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension

Le facteur des conditions d'emploi peu attractives (non-durabilité de l'emploi) intervient globalement moins dans le niveau de tension. Il ne fait que diminuer depuis 2011, les contrats durables et/ou à temps complet étant en augmentation.

Les inadéquations peuvent aussi être plus qualitatives. Un métier peut être plus difficile d'accès pour des personnes n'ayant pas les compétences adéquates, ne détenant pas les qualifications requises, ne possédant pas les diplômes spécifiques nécessaires. Des conditions de travail contraignantes peuvent également accentuer les tensions de recrutement. La répartition territoriale des postes proposés peut ne pas correspondre à celle de la main d'œuvre disponible. Bien que ces trois derniers facteurs soient globalement moins impactant que les autres, l'origine des tensions diffère d'un métier à un autre, avec des effets plus ou moins nuancés.

### GRAPHIQUE 3

#### LES TENSIONS EN 2021 ET LEUR ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2015 PAR DOMAINE PROFESSIONNEL



Lecture : Le niveau de tension dans le domaine de l'électricité-électronique est parmi les plus forts en 2021 (tension à 2,2). Il augmente fortement par rapport à 2015 et dans des proportions bien plus importantes que la hausse moyenne tous métiers confondus (+2,2 points, contre +1,0 tous métiers confondus). Ce domaine, relevant du bâtiment et des travaux publics, emploie 30 000 salariés en Auvergne-Rhône-Alpes (selon l'enquête annuelle de recensement).

Note : La taille des bulles est proportionnelle à l'emploi dans le domaine professionnel (FAP22) et leur couleur distingue les grands domaines professionnels (FAP4).

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes, 2011-2021

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension

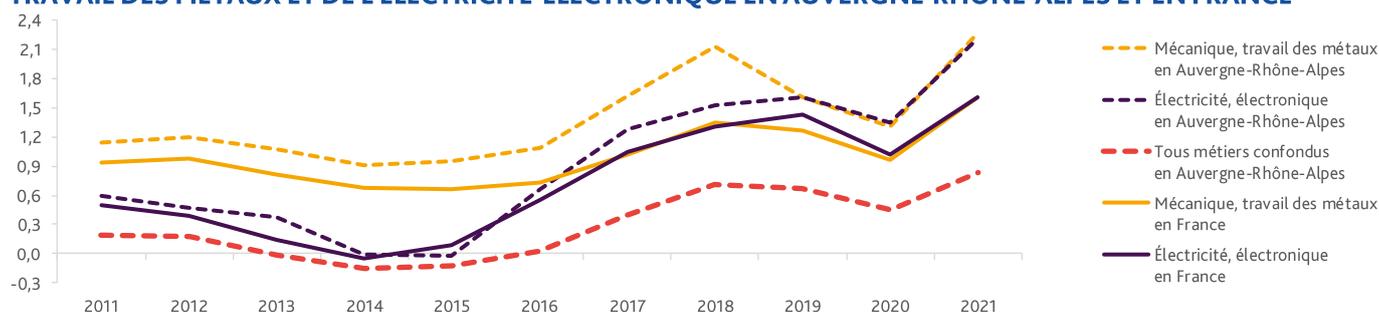
## LES TENSIONS LES PLUS FORTES DANS CERTAINS DOMAINES DE L'INDUSTRIE, EN PARTICULIER DANS LA MÉTALLURGIE ET L'ÉLECTRICITÉ-ÉLECTRONIQUE

Si les difficultés de recrutement concernent une très grande partie des métiers de l'industrie, c'est dans ceux de la métallurgie et de l'électronique qu'elles sont les plus marquées en 2021 : 9 des 16 métiers de ces deux domaines se situent dans les 30 métiers les plus tendus, les 7 autres se retrouvant dans la première moitié du classement [cf. tableau 1].

En 2021, les tensions ont un niveau proche dans ces deux domaines, mais sont le résultat d'évolutions différentes depuis 2015 : déjà élevées en début de période dans la métallurgie, elles ont connu une forte progression jusqu'en 2018, avant de connaître une baisse en 2019 et 2020 [cf. graphiques 3 & 4]. Dans l'électronique, les tensions étaient limitées en 2015, mais ont connu une très forte hausse depuis, seulement interrompue en 2020. La reprise des tensions en 2021 est identique pour les deux domaines.

### GRAPHIQUE 4

#### L'ÉVOLUTION DES TENSIONS DEPUIS 2011 DANS LES DOMAINES PROFESSIONNELS DE LA MÉCANIQUE, TRAVAIL DES MÉTAUX ET DE L'ÉLECTRICITÉ-ÉLECTRONIQUE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES ET EN FRANCE



Lecture : L'indicateur de tension dans les métiers de la mécanique, travail des métaux passe de 0,9 en 2015 à 2,3 en 2021 dans la région (de 0,7 à 1,6 au niveau national). Dans les métiers de l'électricité-électronique, il passe de 0 en 2015 à 2,2 en 2021 dans la région (de 0,1 à 1,6 au niveau national).

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes, 2011-2021

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension

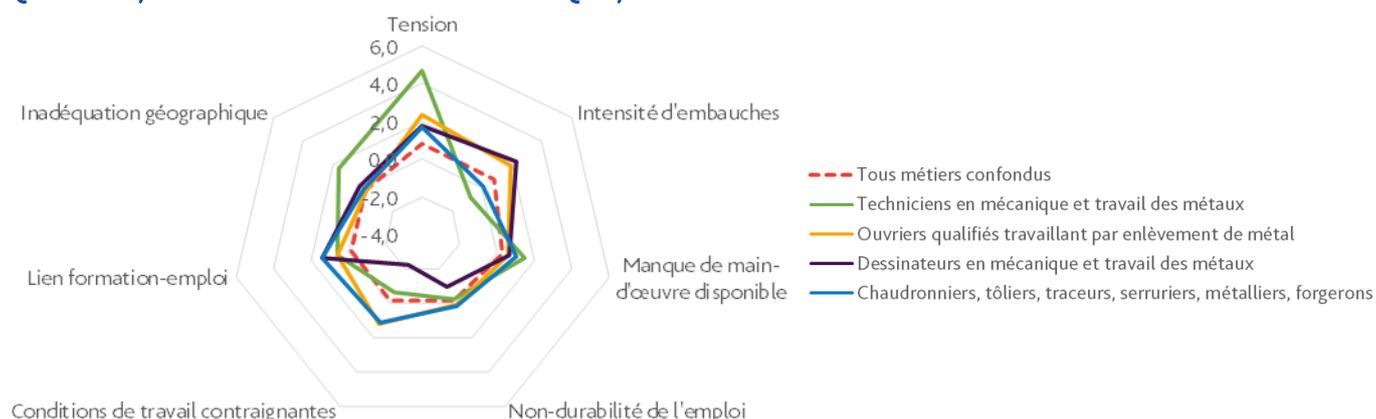
Les fortes tensions observées dans les domaines de la métallurgie et de l'électricité-électronique sont associées à de fortes intensités d'embauches. En 2021, près de 1 700 offres pour 1 000 salariés ont été déposées pour des **dessinateurs en électronique** et 1 580 pour des **dessinateurs en mécanique** (contre 710 en moyenne tous métiers confondus). Les **ouvriers, qualifiés ou non, travaillant par enlèvement ou formage de métal** ou les **soudeurs** sont aussi particulièrement recherchés et les difficultés de recrutement peuvent être liées, par ailleurs, aux conditions de travail difficiles.

Les métiers de **techniciens en mécanique et travail des métaux** et **techniciens en électricité, électronique**, 1<sup>er</sup> et 7<sup>ème</sup> des métiers les plus en tension, représentent un volume important d'emplois (respectivement 20 800 et 15 700 salariés) et sont dans des situations proches. Contrairement aux autres métiers du domaine, les très fortes difficultés de recrutement ne sont pas liées à l'intensité d'embauche, celle-ci étant faible (respectivement 239 et 183 offres pour 1000 emplois, contre 710 en moyenne dans la région). Elles sont plutôt associées au manque de main d'œuvre disponible, avec des besoins de formation très importants [cf. graphique 5]. Il n'y a par exemple respectivement que 6 et 10 demandes d'emploi pour 1000 salariés déclarant rechercher ce poste (148 en moyenne tous métiers confondus).

Si les tensions dans l'électronique sont plus particulièrement notables dans le Rhône, celles concernant la métallurgie se répartissent différemment selon les métiers. Les difficultés apparaissent relativement plus marquées en Haute-Loire, dans le Rhône et la Drôme.

### GRAPHIQUE 5

#### LES TENSIONS ET LEURS FACTEURS POTENTIELS EN 2021 DANS LES MÉTIERS DE TECHNICIENS, OUVRIERS QUALIFIÉS, DESSINATEURS DANS LA MÉCANIQUE, TRAVAIL DES MÉTAUX



Lecture : En 2021, l'indicateur de tension dans le métier de techniciens en mécanique et travail des métaux (4,7) se situe à près de 4 points au-dessus de la moyenne tous métiers (0,8). La tension est associée à un fort manque de main d'œuvre disponible, à une forte inadéquation géographique et à un fort lien formation-emploi.

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes, 2011-2021

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension

Dans le reste de l'industrie, plusieurs autres métiers sont particulièrement concernés par les tensions. C'est par exemple le cas des **techniciens de maintenance** qui représentent près de 37 000 emplois dans la région. Les difficultés de recrutement ont évolué sensiblement comme le reste de l'industrie, à un niveau toujours largement plus élevé que la moyenne. Ces tensions sont liées à une très forte intensité de recrutement avec 2 230 offres pour 1000 salariés en 2021 contre 710 en moyenne sur la région, soit 2 fois plus qu'en 2015. Les tensions sont bien plus sensibles dans le Rhône que dans les autres départements de la région. La situation de tension est moins marquée pour les ouvriers de la maintenance en mécanique et en électronique, avec un manque de main d'œuvre disponible et une différence de localisation géographique entre l'offre et la demande d'emploi dans le premier cas et une forte intensité de recrutement dans le second.

D'autres métiers de l'industrie apparaissent dans la liste des métiers où les difficultés de recrutement sont fortes : c'est le cas des **ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement** pour lesquels les tensions progressent sans interruption, même pendant la crise sanitaire, depuis 2015. L'intensité de recrutement est faible mais la main d'œuvre disponible l'est encore plus pour un métier où les conditions de travail peuvent être difficiles. Les tensions sur ce métier sont sensiblement plus fortes dans la région que sur l'ensemble de la France. Les **ingénieurs de production** et les **ouvriers non qualifiés de la presse et de l'édition** font aussi partie des métiers pour lesquels la forte intensité de recrutement provoque des tensions de recrutement. Pour ces derniers, les difficultés de recrutement semblent plus fortes en Auvergne-Rhône-Alpes.

## BÂTIMENT : DES TENSIONS FORTES DANS TOUTES LES SPÉCIALITÉS

La quasi-totalité des **métiers du bâtiment et des travaux publics** connaissent de fortes difficultés de recrutement en 2021. 10 des 20 métiers du domaine sont dans les 30 métiers les plus tendus [cf. [tableau 1](#)]. Et à part deux d'entre eux (ouvriers non qualifiés des travaux publics et architectes), tous les autres sont dans le premier tiers.

A l'exception de la baisse temporaire observée en 2020, l'indice de tension pour l'ensemble du secteur est en forte hausse chaque année depuis 2015. La tendance est comparable à celle observée sur l'ensemble de la France, même si la progression est sensiblement plus marquée dans la région.

Les différences sont faibles d'un département à l'autre de la région. Les tensions sont légèrement plus importantes que la moyenne dans le Rhône et la Loire, moins dans l'Ardèche.

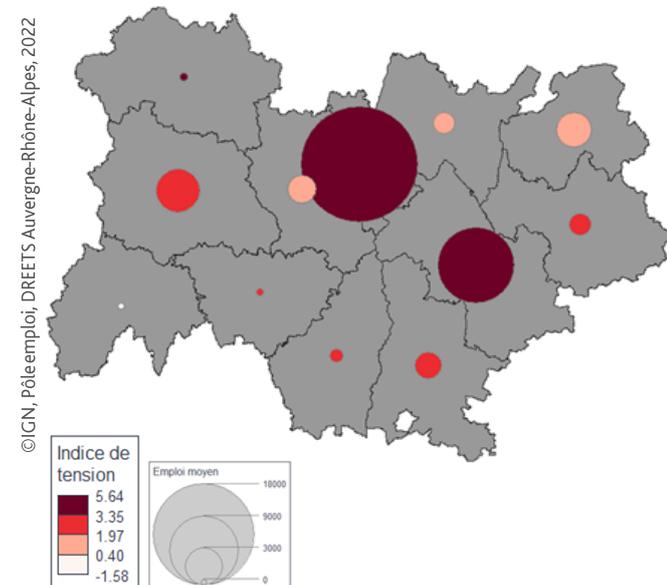
Les tensions sont encore plus élevées pour les métiers de cadres ou certaines spécialités nécessitant des formations spécifiques (géomètres, dessinateurs, plombiers chauffagistes ou électriciens).

Pour la presque totalité des métiers du bâtiment et des travaux publics, les tensions sont liées à un très fort volume de recrutements. Depuis 2015, le nombre d'offres d'emploi a été multiplié par 3, passant de 76 700 à 227 100. Les entreprises du secteur ont déposé en moyenne en 2021 1 340 offres d'emploi pour 1 000 salariés (contre 710 en moyenne sur la région) mais ce taux a atteint 4 000 pour les menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation, 3 070 pour les dessinateurs ou 2 630 pour les ingénieurs du bâtiment et des travaux publics.

## INFORMATIQUE : DES TENSIONS TRÈS FORTES QUI CONCERNENT ESSENTIELLEMENT LES CADRES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

### CARTE 2

#### LES TENSIONS EN 2021 PAR DÉPARTEMENT DANS LE MÉTIER D'INGÉNIEUR ET CADRE D'ÉTUDE, R&D ET CHEF DE PROJETS INFORMATIQUES



Lecture : En 2021, l'indicateur de tension sur le marché du travail dans le métier « Ingénieur et cadre d'étude, recherche et développement en informatique, chef de projets informatiques » varie de 1,0 dans la Loire à 4,2 dans le Rhône et l'Isère.  
 Champ : Auvergne-Rhône-Alpes, 2011-2021  
 Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension

Des tensions élevées s'observent dans l'informatique et les télécommunications [cf. [graphique 3](#)]. Trois métiers du domaine, les ingénieurs de recherche et développement (3<sup>ème</sup>), ceux de la maintenance et de l'administration (17<sup>ème</sup>) et ceux des télécommunications (24<sup>ème</sup>), apparaissent dans les 30 métiers les plus en tensions [cf. [tableau 1](#)]. Ils représentent près de 39 000 emplois.

Les **ingénieurs et cadres de recherche et développement informatique** représentent l'essentiel de l'emploi de ces métiers (34 000 emplois) et subissent les tensions les plus fortes. L'indice de tension a été multiplié par 4 entre 2014 et 2018. Il a diminué en 2019 et 2020 avant de repartir en forte hausse en 2021, sans atteindre toutefois son niveau de 2018. Ces difficultés de recrutement sont liées essentiellement à une forte intensité de recrutement. Entre 2014 et 2021, le nombre d'offres d'emploi déposées sur une année dans la région est passé de 27 000 à près de 73 000. C'est le deuxième métier pour lequel les employeurs déposent le plus d'offres d'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes (1<sup>er</sup> France entière). Alors que, par ailleurs, la main d'œuvre manque dans ce métier à la formation très spécifique : le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A recherchant ce métier n'est passé que de 2 050 à 2 370 sur la même période.

C'est dans les départements du Rhône et de l'Isère, où se situent les principaux employeurs des métiers de l'informatique, que les tensions sont les plus vives [cf. [carte 2](#)].

Les **autres métiers de cadres de l'informatique**, qui représentent moins d'emplois (4 700 au total) connaissent aussi des tensions de recrutement sensibles, mais à un niveau moins élevé. Surtout, après une chute en 2019, les tensions stagnent pour les ingénieurs des télécommunications, voire continuent à baisser pour ceux de la maintenance. Pour ces derniers, les offres d'emploi déposées sont passées de 870 en 2018 à 612 en 2021. Les tensions semblent plus liées à un manque de main d'œuvre formée et à une différence de localisation géographique entre les offres et la demande d'emploi, qu'à l'intensité de recrutement.

Dans l'informatique, les tensions concernent plus particulièrement les cadres. Le niveau de tension pour les techniciens est sensiblement plus faible et reste quasiment stable depuis 2017.

## AU-DELÀ DES GRANDS SECTEURS, DES TENSIONS TRÈS MARQUÉES DANS CERTAINS MÉTIERS

Dans le reste du secteur tertiaire, les tensions apparaissent nettement moins marquées en moyenne [cf. graphique 3]. Mais quelques métiers sont eux aussi concernés par les difficultés de recrutement [cf. tableau 1].

C'est notamment le cas de ceux liés à l'entretien automobile, **carrossiers** ou **mécaniciens**. Ces deux métiers ont connu une évolution des tensions équivalentes à la moyenne régionale (hausse de 2015 à 2021 à l'exception d'une baisse en 2019 et 2020), mais à un niveau qui reste bien supérieur. Les difficultés de recrutement sont liées à un forte intensité de recrutement (1 389 offres pour 1000 salariés pour les mécaniciens, 944 pour les carrossiers contre 710 en moyenne tous métiers) pour des métiers très dépendants de la formation. Pour les carrossiers, on observe en plus un décalage géographique entre l'offre et la demande d'emploi. Pour ces deux métiers, les tensions sont équivalentes dans tous les départements de la région.

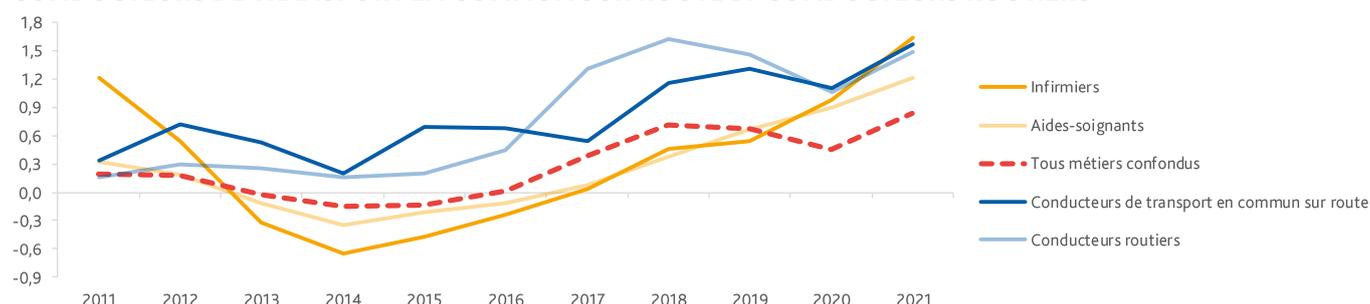
Comme des métiers de l'industrie déjà vus (ouvriers non qualifiés de l'imprimerie ou du travail du bois), d'autres métiers connaissent des difficultés de recrutement plus importantes dans la région que sur l'ensemble de la France. C'est le cas des **cadres de la banque**. Les tensions, qui étaient faibles jusqu'en 2019, ont explosé à partir de 2020, mais dans un faible volume d'offres et de demandes qui amène à les relativiser : en hausse de 60 % sur deux ans, le nombre d'offres d'emploi pour 1 000 salariés reste à 160 (contre 710). C'est essentiellement la faiblesse de la main d'œuvre disponible et sa mauvaise localisation géographique par rapport aux offres, qui expliquent la hausse des difficultés de recrutement, particulièrement en Isère.

Dans le domaine de la santé, les difficultés de recrutement sont fortes pour les **infirmiers** et, dans une moindre mesure, pour les **spécialistes de l'appareillage médical** et les **aides soignants** [cf. graphique 6]. Les tensions ont connu une très forte hausse depuis 2014, sans interruption pendant la crise sanitaire, alors qu'elles étaient inexistantes jusque-là. Cette hausse ne semble pas liée à l'intensité des recrutements. La hausse du nombre d'offres est impressionnante sur la période, passant de 9 600 en 2014 à 25 500 en 2021. Mais compte tenu de l'importance de l'effectif salarié dans le secteur, le nombre d'offres pour 1000 salariés reste limité (402 contre 710 en moyenne). En fait, c'est le manque de la main d'œuvre disponible, pour des métiers nécessitant des formations spécifiques, qui explique cette hausse des tensions. Elles sont particulièrement sensibles en Savoie.

Les **métiers du transport sur route, de fret ou de voyageurs**, sont aussi des métiers où des tensions sont apparues récemment, alors qu'elles étaient inexistantes il y a quelques années [cf. graphique 6]. En 2021, ces tensions ne semblent pas liées à l'intensité de recrutement, puisque les offres d'emploi sont moins nombreuses que 5 ans auparavant. C'est plutôt le manque de main d'œuvre disponible qui expliquerait ces difficultés naissantes, largement amplifiées en 2022.

### GRAPHIQUE 6

#### L'ÉVOLUTION DES TENSIONS DEPUIS 2011 DANS LES MÉTIERS D'INFIRMIERS, AIDES SOIGNANTS, CONDUCTEURS DE TRANSPORT EN COMMUN SUR ROUTE ET CONDUCTEURS ROUTIERS



Lecture : L'indicateur de tension passe de -0,5 en 2015 à 1,6 en 2021 dans les métiers d'infirmiers, de -0,2 en 2015 à 1,2 en 2021 dans les métiers d'aides-soignants, de 0,7 en 2015 à 1,6 en 2021 dans les métiers de conducteurs de transport en commun sur route, de 0,2 en 2015 à 1,5 en 2021 dans les métiers de conducteurs routiers.

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes, 2011-2021

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension

## TOURISME : DES BESOINS ENCORE LARGEMENT AFFECTÉS PAR LES RESTRICTIONS ADMINISTRATIVES EN 2021

En 2021, les recrutements dans les **métiers du tourisme** sont encore largement affectés par les restrictions administratives concernant les remontées mécaniques et les restaurants. Le nombre d'offres d'emploi déposées pour le métier de serveur de cafés restaurants est par exemple en baisse de 27 % par rapport à 2019, et de 26 % pour les employés de l'hôtellerie.

Ceci explique que le niveau des tensions de recrutement en 2021 est inférieur à ce qu'il était en 2019. Seule la baisse de main d'œuvre disponible (respectivement -4,3 % et -2,9 % de demandeurs d'emploi de catégorie A recherchant ces métiers entre 2019 et 2021) permet d'anticiper les tensions manifestement plus marquées signalées pendant les saisons touristiques 2022.

**TABEAU 1**

**LE TOP 30 DES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION EN 2021**

Rang	Écart avec rang national	Métier	Domaine professionnel	Emploi moyen	Tension	Indicateurs d'éclairage des causes potentielles de la tension					
						Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
1	-	Techniciens en mécanique et travail des métaux	Mécanique, travail des métaux	20 774	4,7	1	4	5	2	2	5
2	-	Dessinateurs en électricité et en électronique	Électricité, électronique	1 515	4,1	5	5	5	1	1	5
3	+1	Ingénieurs et cadres d'étude, R&D et chefs de projets informatiques	Informatique et télécommunications	34 215	3,3	5	5	5	1	1	2
4	-1	Régleurs	Mécanique, travail des métaux	4 780	3,1	4	5	5	2	4	5
5	-	Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	Bâtiment, travaux publics	14 337	3,1	5	4	4	1	1	4
6	-	Géomètres	Bâtiment, travaux publics	2 412	2,8	5	5	5	1	2	5
7	+1	Techniciens en électricité et en électronique	Électricité, électronique	15 687	2,6	1	5	5	1	2	4
8	+9	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	Mécanique, travail des métaux	14 089	2,4	5	4	4	3	5	3
9	-2	Couvreur	Bâtiment, travaux publics	1 969	2,3	5	4	4	3	4	4
10	+9	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	Maintenance	36 910	2,3	5	4	4	1	2	2
11	+7	Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique	Mécanique, travail des métaux	9 458	2,2	1	3	5	1	3	5
12	+60	Cadres de la banque	Banque et assurances	12 900	2,2	2	4	5	1	1	5
13	+18	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	Matériaux souples, bois, industries graphiques	8 210	2,2	1	5	5	3	5	5
14	-5	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	Bâtiment, travaux publics	10 581	2,0	5	5	4	1	4	3
15	+38	Mainteniciens en biens électrodomestiques	Maintenance	369	2,0	5	4	1	1	5	5
16	-2	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	Bâtiment, travaux publics	2 581	2,0	5	5	3	1	1	3
17	+34	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique	Informatique et télécommunications	2 638	2,0	2	5	5	2	2	5
18	+2	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	Bâtiment, travaux publics	18 711	1,9	3	4	5	1	3	2
19	+3	Carrossiers automobiles	Maintenance	4 302	1,8	5	5	4	2	3	5
20	-10	Tuyauteurs	Mécanique, travail des métaux	1 566	1,8	5	5	3	3	4	5
21	-8	Charpentiers (bois)	Bâtiment, travaux publics	4 569	1,8	5	5	4	3	3	5
22	-1	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	Mécanique, travail des métaux	5 579	1,8	5	5	4	1	1	4
23	+18	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	Ingénieurs et cadres de l'industrie	13 665	1,8	5	1	4	1	1	1
24	-	Ingénieurs et cadres des télécommunications	Informatique et télécommunications	2 088	1,7	5	5	5	1	2	4
25	+58	Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition	Matériaux souples, bois, industries graphiques	1 204	1,7	5	3	3	4	4	5
26	+3	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	Mécanique, travail des métaux	10 590	1,7	3	5	5	3	5	3
27	-	Plombiers, chauffagistes	Bâtiment, travaux publics	8 261	1,7	5	5	3	3	3	4
28	-16	Infirmiers	Santé, action sociale, culturelle et sportive	63 535	1,6	3	5	5	3	3	1
29	+1	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	Bâtiment, travaux publics	5 287	1,6	5	4	1	3	4	2
30	+17	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	Bâtiment, travaux publics	9 436	1,6	5	1	5	4	5	5

Lecture : En 2021, l'indicateur de tension sur le marché du travail dans le métier « Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques » atteint un niveau élevé, 3,3 au niveau régional (0,8 tous métiers confondus). Dans la région, 34 200 salariés sont en emploi dans ce métier (selon l'enquête annuelle de recensement). Il se classe en troisième position des métiers les plus en tension en Auvergne-Rhône-Alpes, quatrième au plan national. L'intensité d'embauches, le manque de main d'œuvre disponible et le lien formation-emploi y sont très élevés (5, en rouge). Les conditions d'emploi sont plutôt attractives (non durabilité de l'emploi faible à 1, en vert foncé) et les conditions de travail plutôt peu contraignantes (1, en vert foncé). L'inéquation géographique est plutôt faible (2, en vert clair).

Note : Le domaine professionnel correspondant au métier (FAP225) est restitué selon la FAP22. Les six indicateurs complémentaires sont présentés dans une échelle allant de 1-tendant à réduire le niveau de tensions (en vert foncé) à 5-tendant à un fort niveau de tensions (en rouge).

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes, 2011-2021

Source : Pôle emploi – Dares, métiers en tension

## MÉTHODOLOGIE

Des indicateurs, élaborés par la Dares et Pôle emploi depuis 2020, permettent d'identifier et de caractériser plus précisément le niveau des tensions sur le marché du travail et la nature de ces tensions. À fréquence annuelle, ils sont détaillés par métier et par territoire, sur les années 2011 à 2021.

### Un indicateur synthétique de tension

Cet indicateur composite permet de classer les métiers en fonction de leur degré de tension.

L'indicateur principal regroupe 3 composantes :

1. Pour 50%, la **part des projets de recrutements anticipés comme difficiles** par les employeurs.
2. Pour 30%, le **rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne**, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par Pôle emploi, et le **flux de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A** (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi).
3. Pour 20%, 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).

### Six indicateurs complémentaires d'éclairage des facteurs potentiels à l'origine des tensions

Ces indicateurs visent à comprendre le (ou les) facteur(s) à l'origine d'une éventuelle tension détectée sur un métier donné, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires.

- **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. Cette dimension est abordée en rapportant le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen.
- **Conditions de travail contraignantes** (indicateur national uniquement) : des conditions de travail contraignantes peuvent rendre les recrutements plus difficiles. Un indicateur synthétique sur les conditions de travail est calculé à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, des périodes de travail durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail.
- **Non-durabilité de l'emploi** : comme les conditions de travail, les conditions d'emploi interviennent dans l'attractivité du poste à pourvoir. La non-durabilité des postes proposés est mesurée par l'inverse de la moyenne pondérée de la part des offres durables (contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de 6 mois), de la part des offres à temps complet et de la part de projets de recrutement non saisonniers. Cet indicateur peut cependant avoir un effet ambigu sur les tensions, les employeurs recrutant en emplois durables pouvant se montrer plus exigeants dans leur processus de recrutement, et rencontrer de ce fait plus de difficultés.
- **Manque de main-d'œuvre disponible** : recruter auprès d'un large vivier de demandeurs d'emploi est a priori plus aisé que dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Pour un métier donné, cet indicateur est construit en prenant l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A rapporté à l'emploi moyen.
- **Lien entre la spécialité de formation et le métier** (indicateur national uniquement) : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions. Pour approcher cette inadéquation, l'indicateur permet d'apprécier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.
- **Inadéquation géographique entre offre et demande d'emploi** : la main-d'œuvre disponible peut être suffisante au niveau national mais si sa répartition géographique diffère fortement de celle des postes proposés, il peut y avoir des tensions localisées. L'indicateur mesurant l'inadéquation géographique est défini comme l'écart, en valeur absolue, de distribution géographique entre l'offre et la demande, selon l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan.

Tous les indicateurs, principal et complémentaires, par métier sont centrés et réduits en considérant leur distribution selon le métier sur la période 2014-2018 (période de référence), de façon à pouvoir les mettre en équivalence et les mobiliser conjointement.

L'indicateur principal est présentée dans une échelle allant de 1-pas de tension à 5-tension élevée. Les indicateurs complémentaires sont présentés dans une échelle allant de 1-tendant à réduire le niveau de tensions à 5-tendant à un fort niveau de tensions, correspondant aux quintiles de leurs distributions sur la période 2014-2018.

Pour plus de détails, se référer à [la note méthodologique sur les indicateurs de tension](#)

# SOURCES & NIVEAUX DE GRANULARITÉ

## SOURCES DES DONNÉES

### Statistiques du marché du travail

Les statistiques du marché du travail (STMT), issues des fichiers de gestion de Pôle emploi, décrivent les demandes et les offres d'emploi. Elles comptabilisent les demandeurs d'emploi en fin de mois ainsi que les flux d'entrées et de sorties des listes. Elles fournissent également les offres d'emploi déposées par les employeurs auprès de Pôle emploi.

### Offres collectées en ligne

Pour compléter le champ des offres d'emploi directement collectées par Pôle emploi, la Dares, en sa qualité de service de la statistique publique, collecte les offres d'emploi diffusées en ligne, en dehors du service public de l'emploi. Les sites ciblés visent à couvrir tous les métiers et l'ensemble du territoire. Les offres sont collectées par scraping de l'ensemble des offres diffusées sur ces sites. Ces offres dédoublonnées et classées par métier sont intégrées à l'analyse.

### Enquête Besoins en main-d'œuvre

Pôle emploi réalise annuellement une enquête sur les besoins en main-d'œuvre (BMO) des employeurs. Les questions posées portent, pour chaque métier, sur leurs projets de recrutement pour l'année à venir, en particulier pour ceux qu'ils anticipent comme difficiles et/ou saisonniers. Pour mieux tenir compte des retournements conjoncturels, les anticipations de recrutement pour l'année N sont appréhendées par la moyenne des anticipations pour les années N et N+1 (2021 mobilise ici les enquêtes 2021 et 2022).

### Enquête Conditions de travail - Risques psycho-sociaux

Cette enquête est conduite tous les trois ans par la Dares. Elle vise à obtenir une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions selon divers angles, ainsi que des risques associés. Ce sont les éditions 2013, 2016 et 2019 qui sont mobilisées ici.

### Enquête emploi en continu

Cette enquête est réalisée chaque trimestre par l'Insee. Elle est mobilisée ici pour fournir la structure de l'emploi par métier au niveau national mais aussi pour analyser la relation entre formation et emploi par métier.

### Enquêtes annuelles de recensement

Ces enquêtes sont réalisées chaque année par l'Insee. Elles servent ici à décliner l'emploi par métier au niveau local.

## NOMENCLATURE DES MÉTIERS

La **nomenclature des familles professionnelles** (FAP version 2009) de la Dares permet une analyse de l'emploi et du chômage par métier. Ces métiers sont regroupés en 225 familles professionnelles détaillées. L'analyse des tensions est menée à ce niveau de nomenclature. Certains cas sont toutefois exclus : la fonction publique, la politique et le clergé ; les artisans et ouvriers artisanaux, dirigeants d'entreprise, médecins et assimilés et enseignants, ainsi que les indépendants dans le domaine agricole ; les artisans du travail du bois et de l'ameublement ; les vendeurs généralistes ; les intermédiaires du commerce ; les patrons d'hôtels, cafés, restaurants ; les exploitants d'équipements sportifs et culturels.

## TERRITOIRES ET TEMPORALITÉ

L'analyse des tensions est déclinée sur l'ensemble de la France (hors Mayotte), des régions et départements. Elle est considérée comme possible sur un territoire et un métier donné lorsque la couverture des données est suffisante, en respectant trois conditions cumulatives, au moins 30 offres déposées dans l'année, 30 projets de recrutement formulés par les entreprises et 30 demandeurs d'emploi inscrits sur les listes en catégorie A. La mise à jour des données est annuelle.

Pour plus de détails, se référer à [la note méthodologique sur les indicateurs de tension](#)



## EN SAVOIR PLUS

Chartier F., Lainé F., Niang M., « Les tensions sur le marché du travail en 2021 », *Dares Résultats*, n° 45, septembre 2022

« Les tensions et les difficultés de recrutement en 2021 en Auvergne-Rhône-Alpes », Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, *Éclairages et synthèses*, n° 2, décembre 2021

### Directeurs de la publication

Frédéric TOUBEAU, Directeur Régional Pôle emploi  
Isabelle NOTTER, Directrice Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

### Directeurs de la rédaction

Vincent GIQUET, Responsable Statistiques, Études et Évaluation Pôle emploi  
Christine JAKSE, Responsable Étude, Statistique et Évaluation DREETS

### Réalisation

Isabelle OLKOWICZ, Chargée d'études Pôle emploi  
Cyrille VAN-PUYMBROECK, Chargé d'études DREETS



Observatoire de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes  
[observatoire-emploi-ara.fr](http://observatoire-emploi-ara.fr)



[auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/  
Etudes-et-statistiques](http://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/etudes-et-statistiques)