

Note pour le groupe de Travail du CNIS

Définition des indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous emploi et de précarité de l'emploi **Séance du 17 mars 2008**

La mesure des offres d'emploi à l'ANPE

Opérateur public d'intermédiation sur le marché du travail, l'ANPE dispose d'une information importante sur les offres d'emploi. Cette information doit être relativisée à la « part de marché » de l'Agence dans l'ensemble des mouvements d'embauche. En 2007, 3,7 millions d'offres d'emploi ont été collectées et on a comptabilisé 568 000 entreprises « clientes » de l'ANPE. Les données disponibles dans les séries statistiques doivent être utilisées en prenant en compte les modalités opérationnelles de la gestion des offres d'emploi.

I – LA GESTION OPERATIONNELLE DES OFFRES D'EMPLOI

I.1 L'information sur l'établissement et la prise d'offre

Lors de la prise d'offre, le conseiller dispose dans la base SAGE2 des caractéristiques principales de l'établissement, dont la source est le fichier INSEE (Numéro SIRET, adresse, tranche d'effectif, APE, nom du correspondant...).

Le conseiller renseigne et saisit un certain nombre de caractéristiques de l'offre d'emploi : le ROME et l'appellation, la qualification, la nature du contrat, le type et la durée du contrat, le salaire indicatif, les conditions d'exercice, les informations sur la formation demandée, les connaissances particulières et la durée d'expérience, le lieu de travail, le mode de présentation et le mode de gestion (présélection souhaitée ou non et diffusion).

Le conseiller négocie avec l'employeur le nombre de candidats qu'il souhaite recevoir. Il indique le mode de présentation (directe, par téléphone, C.V., mail...).

Le mode de diffusion est convenu avec l'employeur et on détermine, en fonction du profil recherché, si elle se situe au niveau local, au niveau régional ou international, dans le cadre des activités du réseau EURES (European Employment Service) qui regroupe les Services publics de l'emploi européens. On dispose en effet en Europe d'un réseau d'Euroconseillers et d'un portail européen, « EUROPA », où chaque SPE peut déposer ses offres dans une base de données qui peut être interrogée en direct via ce portail commun.

Le conseiller peut opter, en fonction du profil proposé, pour la diffusion d'une offre dans divers médias (presse, radio, T.V.)

Une offre est dite anonyme, lorsque les coordonnées de l'employeur ne sont pas diffusées et que seul le conseiller garant de l'offre peut procéder aux mises en relation. Une offre est dite nominative lorsque les coordonnées de l'employeur sont explicitement indiquées et que les demandeurs d'emploi et candidats sont susceptibles de se présenter directement à l'employeur. Ces offres sont comptabilisées comme les offres "normales" dans la statistique du marché du travail et la statistique d'activité. Le conseiller peut aussi demander à gérer une offre en offre dite prévisionnelle. Une offre prévisionnelle est une offre anonyme dont la date de début de contrat est éloignée dans le temps. Le seul impact statistique de la mise à l'état prévisionnel se mesurera dans les délais de satisfaction qui commenceront à courir à compter de la date d'effet de l'offre prévisionnelle.

L'Agence peut également être conduite à gérer des offres d'emploi non salariées, dans le cadre de reprise d'entreprise, profession libérale, franchise, profession commerciale non salariée.

I.2 Le rapprochement de l'offre d'emploi avec les profils correspondants

Les opérations de rapprochement offre/demande relèvent du cœur de métier de l'agence. Le conseiller à partir des offres qu'il a enregistrées, recherche, notamment dans le portefeuille des demandeurs d'emploi qu'il suit et plus largement à l'aide du moteur de recherche, les demandeurs dont les profils correspondent à l'emploi proposé ou se rapprochant le mieux de ce profil. Il pourra, en fonction du profil professionnel et des caractéristiques de l'offre, faire une mise en relation directe et dans ce cas le demandeur est invité à contacter l'employeur (par téléphone, mail ou courrier). Pour d'autres offres, qui sont des offres collectées pour lesquelles l'employeur a souhaité que l'ANPE effectue une présélection (62,5% des offres en 2007) le conseiller prend contact en amont les personnes présélectionnées, puis procède à la mise en relation.

I.3 L'actualisation de l'offre d'emploi

En cours de traitement de l'offre d'emploi, à une échéance convenue avec l'employeur, le conseiller reprend contact avec l'entreprise afin d'actualiser l'offre qui a été confiée. L'objectif est de faire le point sur les candidats qui ont été mis en relation, et revoir pour chaque candidature le niveau d'adéquation entre les caractéristiques du profil de poste proposé et les demandeurs mis en relation. Le cas échéant, le conseiller peut proposer une action préparatoire à l'embauche pour un profil approchant ou toute mesure d'accompagnement pertinente, permettant de conclure l'embauche.

Selon les situations analysées, la candidature peut être refusée, acceptée, différée (décision en instance), ou inconnue.

I.4 La clôture de l'offre d'emploi

Dès lors que l'employeur a pris une décision concernant le recrutement, l'offre est soit

→ **satisfaite**

- par mise en relation positive si le candidat embauché a été présenté par l'agence,
- hors mise en relation positive si l'employeur a trouvé le candidat par un autre moyen de recrutement,

→ **annulée, si**

- le poste a été pourvu en interne dans l'entreprise,
- l'employeur renonce au recrutement (en raison par exemple d'un chantier prévisionnel qui n'est pas confirmé, et de ce fait l'employeur ne recrute plus).

Ces statuts sont finaux et l'offre d'emploi disparaît des offres en cours dans la base SAGE. L'offre est historisée un mois après son annulation et peut faire l'objet d'une reprise d'offre. Au delà du mois qui suit l'annulation, il ne subsiste qu'une synthèse de l'offre et du résultat de son exploitation dans le système d'information opérationnel.

I.5 Le dépôt d'offres en ligne et la banque de profils sur le site « anpe.fr »

Les employeurs ont désormais accès au dépôt d'offres en ligne sur le site anpe.fr. L'employeur a ainsi accès à un espace personnalisé, l'espace recrutement, qui regroupe tous les services et les informations utiles pour rendre le recrutement plus simple et plus rapide. Il a la possibilité de déposer lui-même une offre d'emploi en ligne, et de trouver des candidats sur la banque de profils (anonymes). Le contenu de ces offres est vérifié, validé et mis à jour sous la responsabilité des conseillers de l'ANPE.

L'employeur a le choix du mode de traitement de son offre, comme pour l'offre confiée directement au conseiller :

- 1) S'il souhaite réaliser lui-même la sélection des candidats, il a le choix du mode par lequel les candidats pourront le contacter (envoi de CV/lettre de motivation par email ou par courrier, téléphone, présentation directe dans les locaux...)
- 2) S'il souhaite garder l'anonymat ou ne rencontrer qu'une sélection précise de candidats, l'ANPE opère la présélection. L'employeur recevra seulement ceux qui correspondent au poste et au profil.

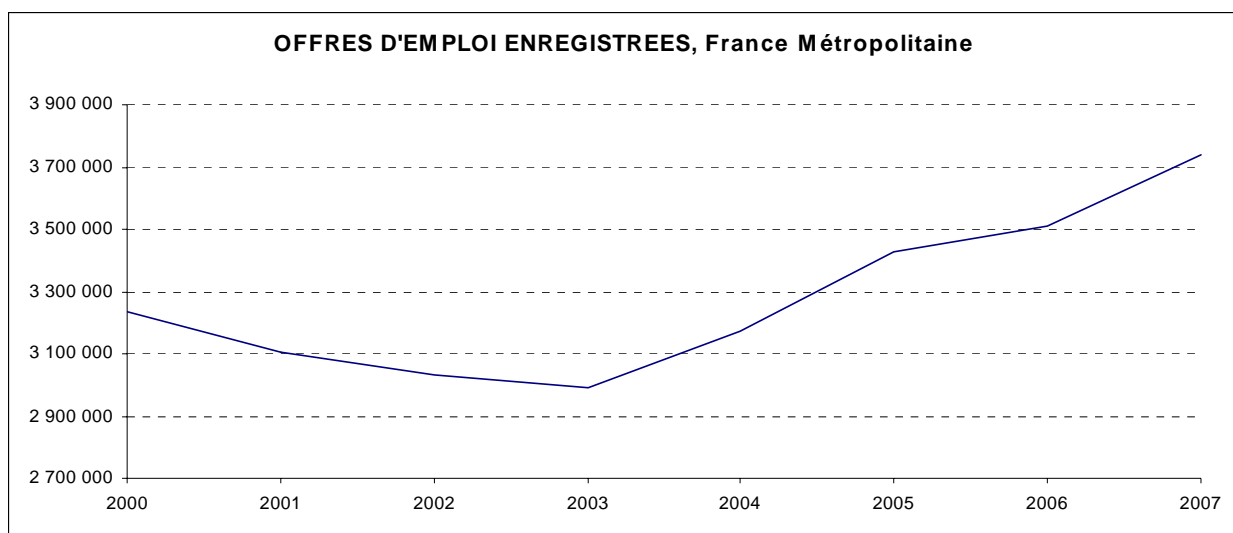
Les candidats peuvent télé candidater à partir de la banque de profils. Dans ce cas le conseiller présélectionne les CV, dans les 48 heures qui suivent leur dépôt en ligne, et les transmettra effectivement à l'employeur qui peut ainsi prendre directement contact avec les candidats positionnés par le conseiller. Lorsque l'offre d'emploi est pourvue, elle est retirée du site anpe.fr.

Actuellement, près de 300 000 offres d'emploi sont accessibles en ligne.

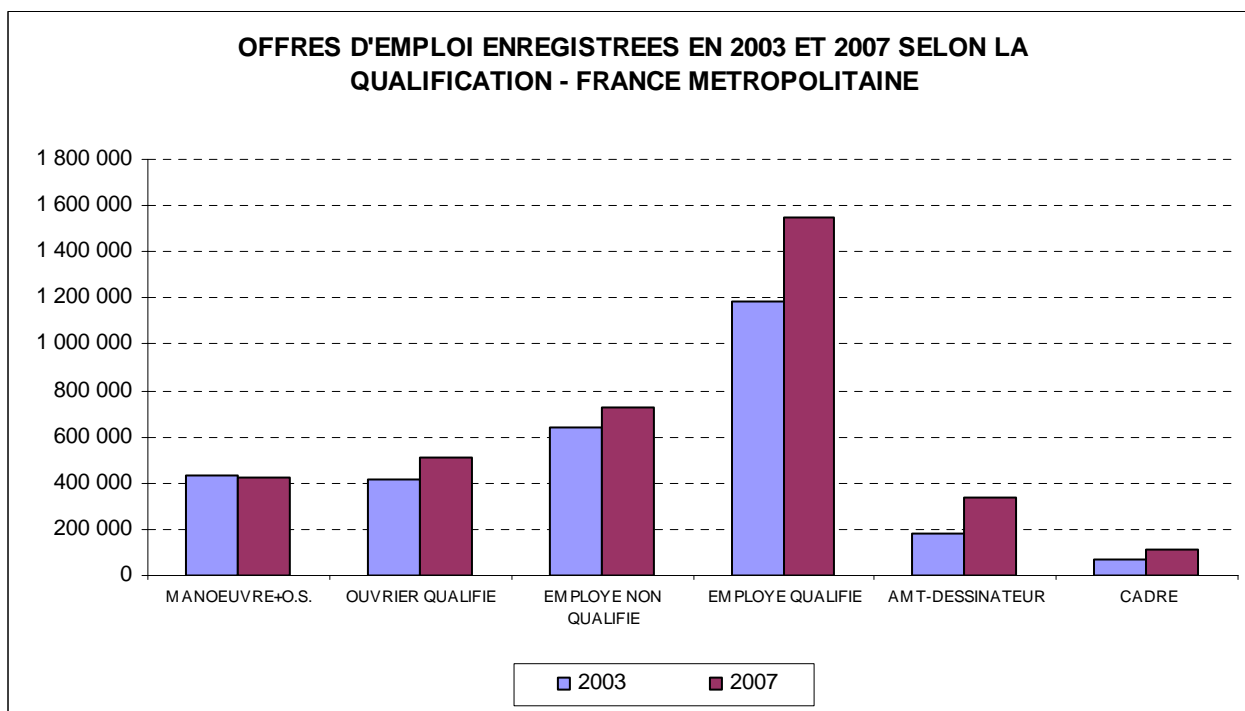
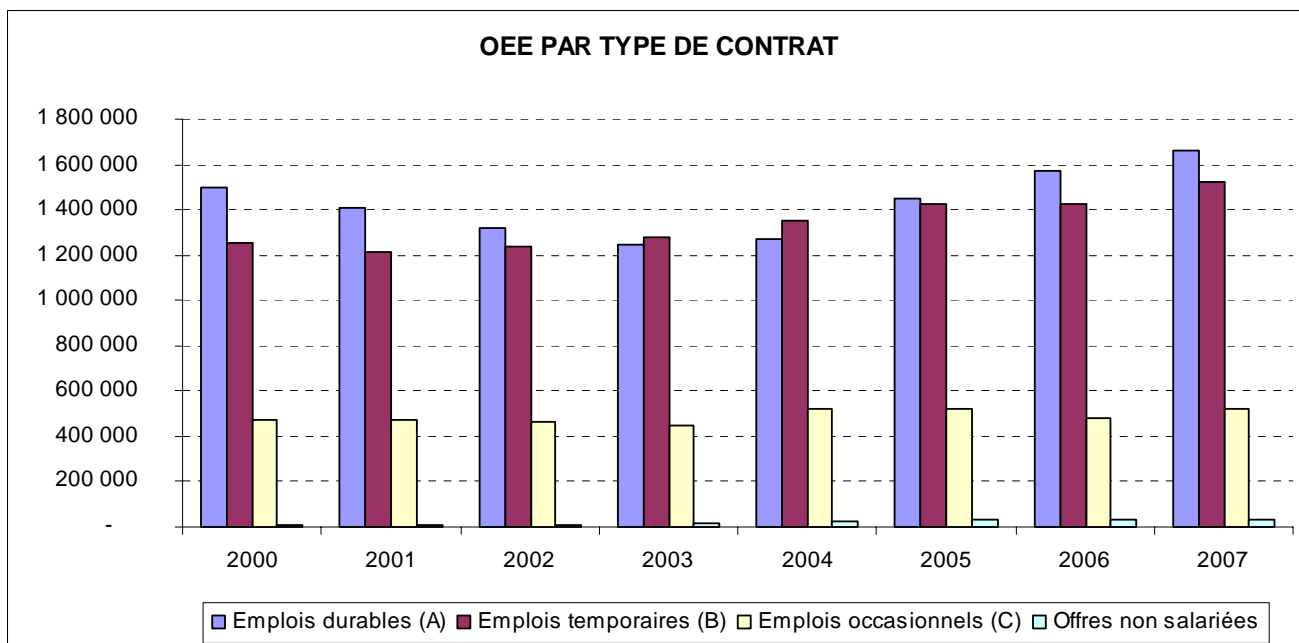
II – L'INFORMATION STATISTIQUE SUR LES OFFRES D'EMPLOI

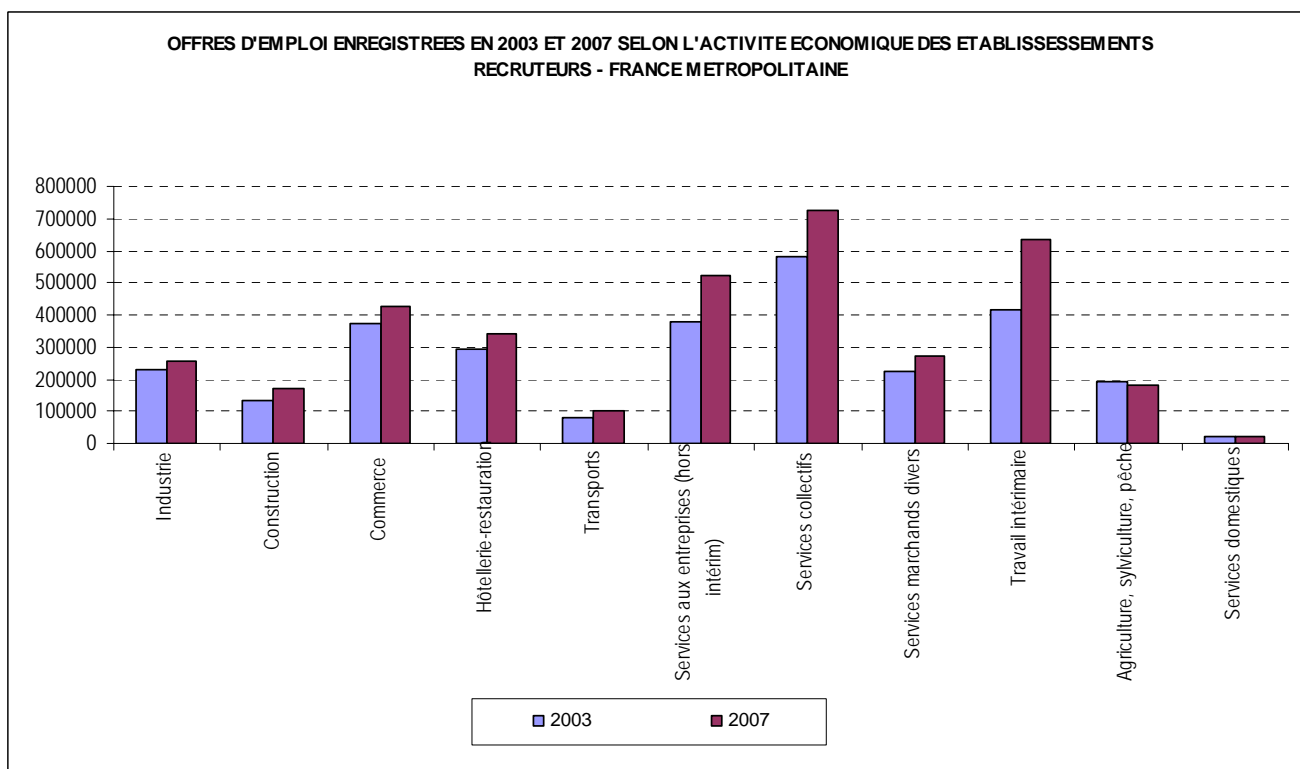
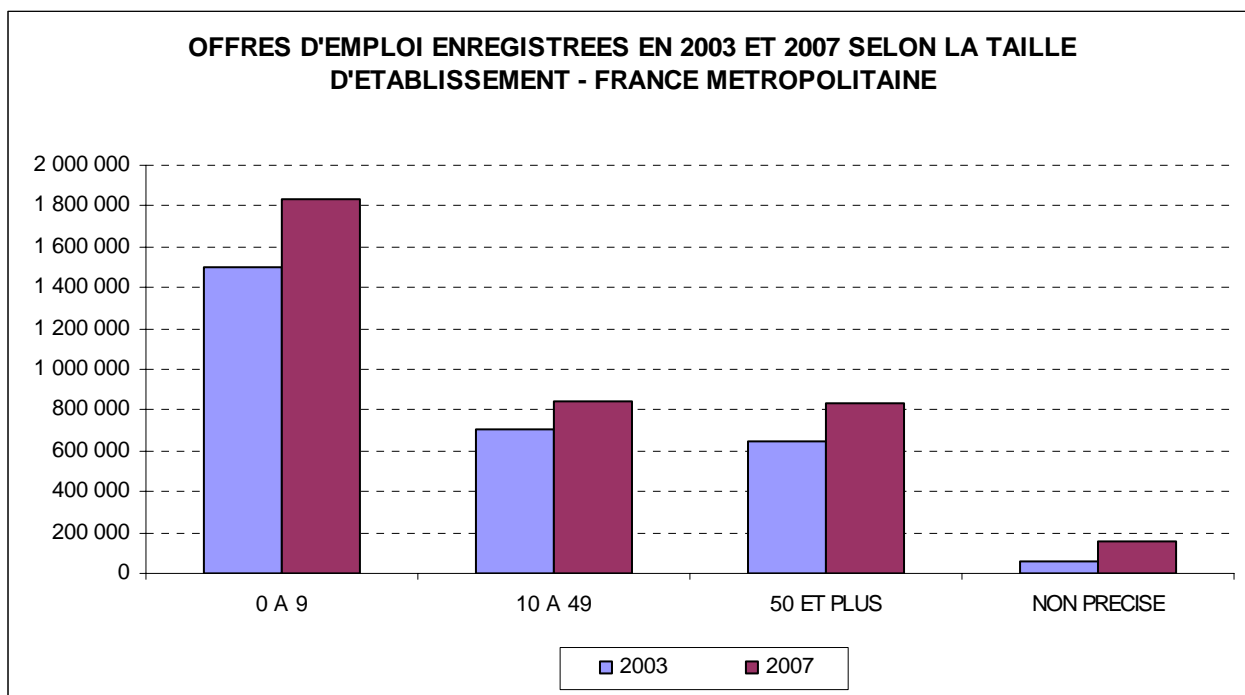
II.1. Les offres enregistrées

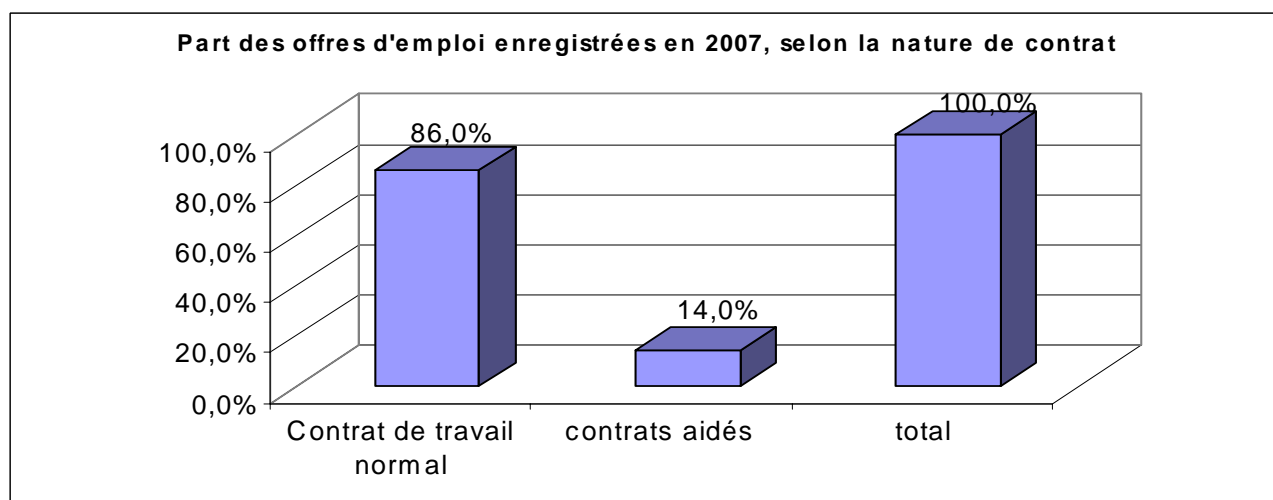
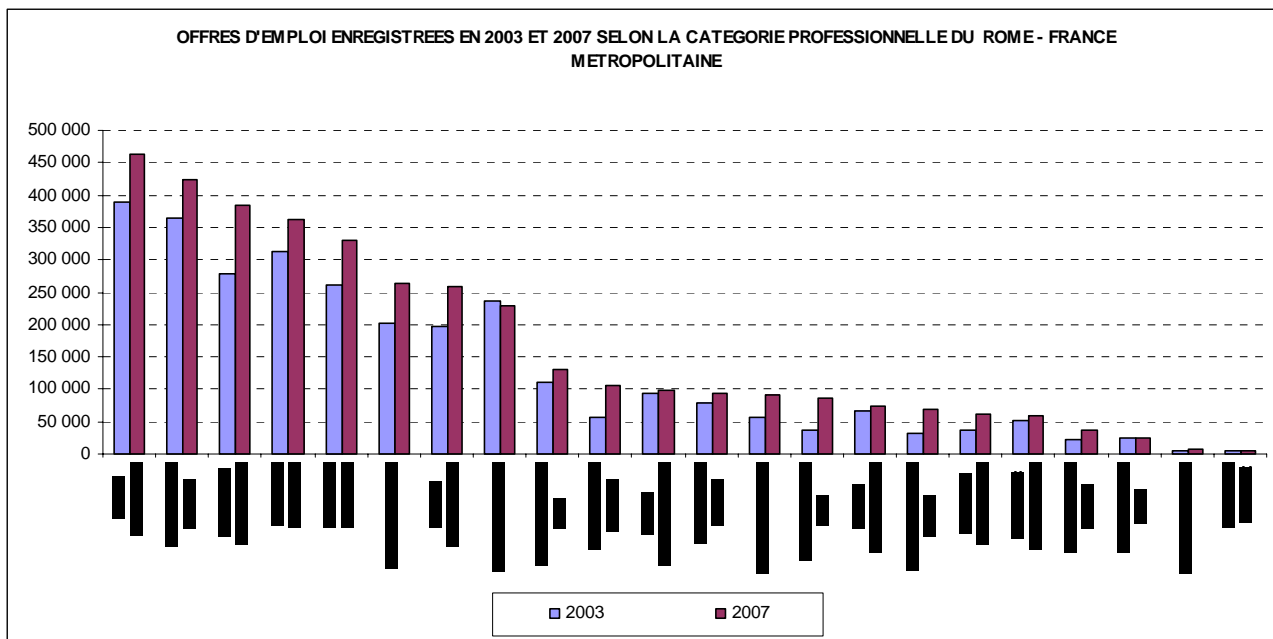
Le volume des offres d'emploi recueillies résulte tout à la fois de la dynamique du marché du travail, de la propension spontanée des employeurs à déposer leurs offres auprès du Service public de l'emploi, et de l'activité de prospection de l'ANPE. La prospection est elle-même tributaire des contraintes qui pèsent sur l'activité générale de l'Agence ; elle peut en particulier être affectée lorsque le traitement de la demande d'emploi exige un effort accru, comme cela a été par exemple le cas lors de la mise en place du Pare-Pap.



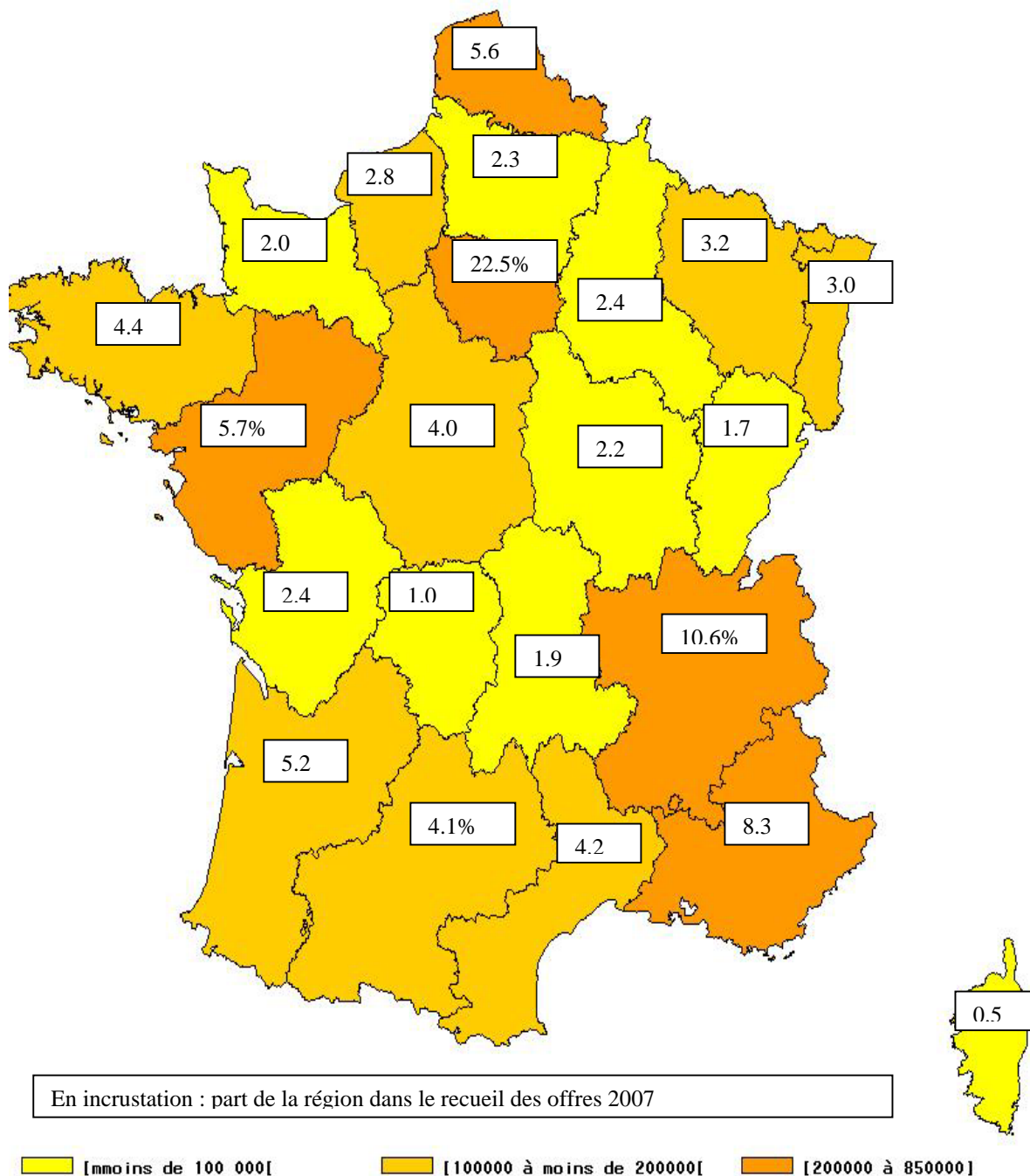
Les caractéristiques des offres d'emploi qui se prêtent à une analyse statistique sont nombreuses. On n'en retiendra ici que quelques unes, décrites dans les tableaux ci-dessous.







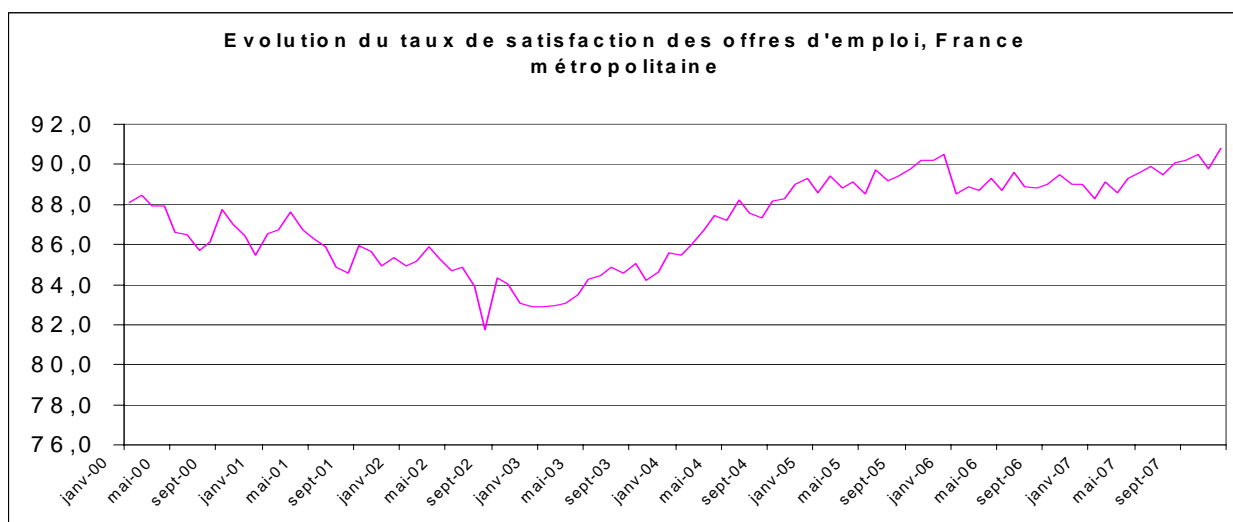
OFFRES D'EMPLOI ENREGISTREES EN 2007



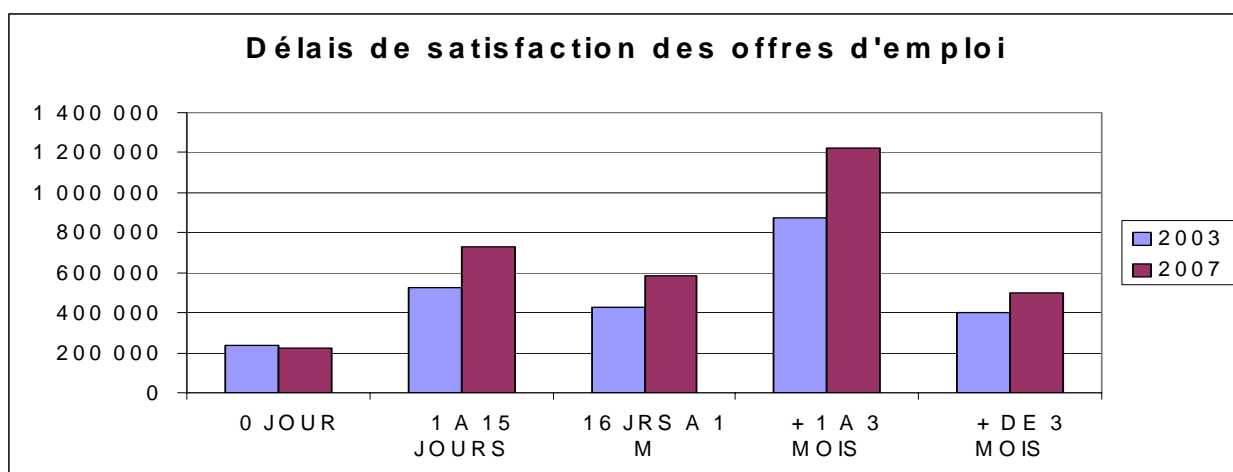
II.2. Les offres sorties

Suite aux contacts pris avec les employeurs en vue d'actualiser les offres, celles-ci peuvent être inactivées dans les fichiers opérationnels. Cette inactivation intervient soit lorsque l'emploi proposé a été pourvu par l'employeur – il s'agit alors d'une offre « satisfaite » –, soit lorsque l'employeur renonce à embaucher – l'offre est alors « annulée ». Dans les deux cas, ces offres inactivées sont déclarées « sorties ».

Le taux de satisfaction des offres est le rapport entre les emplois pourvus au cours d'une période de référence à celui des offres sorties au cours de la même période. Environ neuf offres sur dix sont satisfaites.



Le délai de satisfaction est la durée qui s'écoule entre la date du dépôt de l'offre (ou sa date d'effet – voir ci-dessus) et celle de sa sortie du fichier lorsqu'elle est satisfaite.



Le délai de satisfaction des offres est fonction de l'intervention des conseillers de l'Agence, des pratiques des employeurs en matière de recrutement et des délais qui peuvent intervenir entre l'expression du besoin et le choix final d'un candidat.

Ce délai de satisfaction a tendance à s'élever avec le niveau de qualification des emplois à pourvoir. Par ailleurs, un *allongement* significatif de ce délai sur un segment donné *peut* résulter de l'apparition ou de l'intensification de difficultés de recrutement sur ce segment (par exemple un métier).

Des difficultés de ce type peuvent conduire l'employeur à renoncer à embaucher : dans ce cas, il ne trouve pas de candidat répondant à son besoin. Toutefois, le recrutement peut être interrompu pour de tout autres raisons : annulation d'un contrat ou d'une commande, réorganisation interne, etc.

II.3. La « part de marché » de l'ANPE

Le monopole théorique de l'Agence a disparu avec la loi de cohésion sociale. Mais même lorsqu'il était en vigueur, l'ANPE ne s'en est jamais prévalu auprès des employeurs pour le dépôt de leurs offres. La part de marché résulte donc des pratiques spontanées des employeurs, ainsi que de l'activité de prospection conduite par l'Agence dans les bassins d'emploi.

En théorie, la « part de marché » de l'ANPE correspond au rapport entre le volume des offres d'emploi déposées à l'Agence et le volume de celles qui sont émises sur l'ensemble du marché du travail. Cette dernière grandeur n'étant pas mesurable, le « taux de convergence » est en pratique calculé en prenant pour base les embauches réalisées au cours d'une période de référence, qui en fournit une approximation acceptable.

Les embauches sont elles-mêmes mesurées à l'aide des informations sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO/EMMO). Compte tenu du périmètre de la source relative aux embauches, le taux de convergence n'est calculable que dans les secteurs marchands non agricoles hors intérim. Sont en outre exclus du calcul les très petits contrats, qui sont en pratique rarement mentionnés dans les DMMO/EMMO. Le calcul prend donc en compte moins de six offres sur dix parmi celles qui sont déposées à l'Agence. Il n'est disponible qu'à l'échelon national, et avec un délai important après l'année de référence. La dernière année connue est 2004.

Le taux de convergence oscille autour de 35 % depuis la fin des années quatre-vingt dix.

Il a jusqu'ici été utilisé comme une donnée de cadrage relative à l'activité de l'Agence. L'impossibilité de décliner cette donnée selon une segmentation fine du marché du travail a constitué un obstacle important dans l'observation des évolutions et des caractéristiques de ce marché au moyen des offres d'emploi recueillies par l'ANPE (cf. en particulier II.5).

La généralisation des EMMO aux établissements de moins de dix salariés, ainsi que des travaux engagés par la DARES pour évaluer la qualité du codage en familles professionnelles des DMMO/EMMO devraient permettre des avancées importantes dans la perspective d'une telle segmentation de cette information, et dans celle d'une analyse plus fine de l'offre d'emploi et de ses évolutions.

II.4. Emplois vacants et stocks d'offres d'emploi

La question des « emplois vacants » est très présente dans le débat public, sans que l'on puisse en général référer les commentaires à des grandeurs précises.

Sous impulsion d'Eurostat, une question relative à ces emplois vacants a été incluse dans l'enquête ACEMO de la DARES (portant sur les établissements de 20 salariés et plus). Elle livre des résultats étonnamment bas.

Il semble que la définition précise adoptée en la matière (« Un emploi vacant est un poste nouvellement créé, inoccupé ou sur le point d'être vacant pour lequel vous entreprenez des démarches très actives pour trouver, à l'extérieur de votre établissement, le candidat convenable et qui doit être pourvu soit immédiatement, soit dans un avenir proche ») ne retienne guère l'attention des employeurs enquêtés. De fait, la notion d'emploi vacant ne semble guère faire écho dans un contexte francophone, et correspond mal aux catégories utilisées en pratique : le terme « vacancy » utilisé dans le monde anglo-saxon est généralement traduit par « offre d'emploi ».

Une manière d'approcher ce concept peut consister à recourir aux offres « en stock », c'est-à-dire à celles qui sont présentes à un moment donné dans les fichiers de l'ANPE. Comme l'ordre de grandeur de ce stock est le même que celui des offres enregistrées (celles-ci sont pourvues rapidement), son niveau peut

varier sensiblement dans le temps, en partie sous l'effet de facteurs aléatoires ; une observation relative à un jour précis (par exemple le stock en fin d'année) n'a donc guère de signification. En opérant une moyenne sur 24 mois (donnée de fin de mois), on obtient une valeur plus réaliste : **celle-ci s'élèverait à 420 000 en 2006-2007¹**.

Mais la présence d'emploi vacants peut résulter d'une dimension « frictionnelle » (temps nécessaire entre l'expression du besoin et la satisfaction du besoin), et d'une dimension plus structurelle, liée à des postes qui se révèlent difficiles à pourvoir : c'est alors la question des difficultés de recrutement qui doit être traitée.

II.5. Tensions sur le marché du travail et difficultés de recrutement

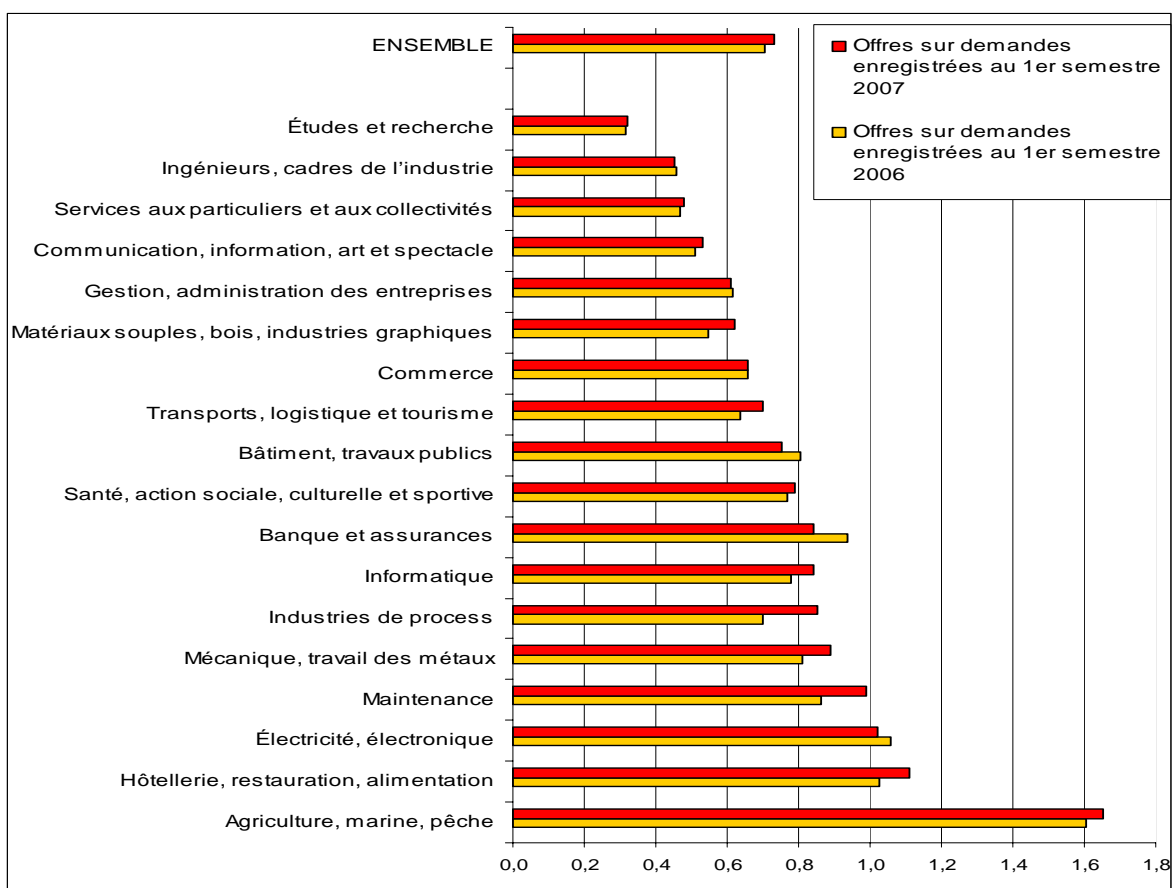
Les difficultés de recrutement correspondent aux situations qui sont décrites comme telles par les employeurs : en toute rigueur, elles ne peuvent être mesurées que par voie de déclarations ou d'enquêtes. Des informations de ce type existent ; elles montrent que les facteurs sous-jacents à ces difficultés sont multiples, et qu'ils ne tiennent pas nécessairement aux décalages entre les compétences présentées par les candidats et celles qui sont recherchées par les employeurs.

Si l'on s'en tient à ce dernier cas de figure, il est possible de chercher à objectiver ces situations en confrontant les offres d'emplois et la main-d'œuvre disponible. L'idée directrice est que si, sur un segment donné du marché, la demande de travail excède l'offre, le déséquilibre peut conduire à des difficultés de recrutement.

L'ANPE et la DARES réalisent cet exercice depuis la fin des années quatre-vingt dix, sur une base trimestrielle (en années glissantes). L'information étant surtout pertinente en évolution, le principal ratio analysé est le rapport entre les offres et les demandes d'emploi enregistrées au cours de la période : c'est l' 'indicateur de tensions'.

Indicateur de tensions par domaines professionnels (FAP)

¹ Sachant que les offres d'emploi recueillies à l'ANPE ne représentent qu'une part de celles qui sont émises sur l'ensemble du marché, les emplois effectivement vacants dans l'ensemble de l'économie excèderaient de très loin ceux qui sont déclarés comme tels dans l'enquête ACEMO



Comme le montre le tableau ci-dessous, cet indicateur peut évoluer à la hausse ou à la baisse, apparaître élevé ou faible, et se modifier sous l'effet d'une évolution des offres, des demandes, ou de ces deux facteurs. La dynamique la plus susceptible de conduire à des difficultés de recrutement lorsqu'elle perdure est celle du « déversement » : les offres progressent alors que les demandes sont en repli. Mais d'autres configurations sont possibles.

Évolution de l'indicateur de tensions pour quelques métiers

Premier semestre	Évolution 2007/2006		Ratio 2007	Évolution
	OEE A+B	DEE 1+2+3	OEE/DEE	OEE/DEE
Métiers où les tensions progressent				
Conducteur de transport de marchandises (réseau routier)	21%	-3%	1,3	25%
Conducteur de transport de particuliers	17%	-3%	0,5	20%
Informaticien d'étude	7%	-11%	1,3	21%
Informaticien d'exploitation	6%	-3%	0,8	10%
Chargé de communication	38%	7%	0,2	29%
Créateur de support de communication visuelle	12%	-3%	0,2	16%
Aide soignant	10%	-10%	0,5	22%
Infirmier généraliste	12%	3%	1,3	9%
Intervenant d'action sociale	21%	4%	0,6	17%
Intervenant à domicile	32%	9%	0,3	21%
Intervenant auprès d'enfants	16%	3%	0,3	13%
Agent administratif d'assurances	45%	19%	1,5	21%
Métiers où les tensions diminuent				
Animateur de vente	-58%	9%	1,3	-61%
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières	-15%	0%	1,3	-15%
Attaché commercial en biens de consommation auprès des entreprises	-24%	-7%	0,7	-18%
Attaché commercial en services auprès des entreprises	-13%	1%	1,1	-14%
Cadre technico-commercial	-2%	8%	0,7	-10%
Télévendeur	-7%	15%	2,3	-19%
Représentant à domicile	-7%	15%	3,4	-19%
Conseiller de clientèle bancaire	2%	13%	1,0	-10%
Agent de banque contact clientèle	2%	18%	0,7	-13%
Conseiller en assurances	-6%	22%	2,2	-23%
Transacteur en immobilier	1%	18%	0,7	-14%
Coiffeur	-5%	8%	0,5	-12%
TOUS METIERS	5%	1%	0,7	5%

L'analyse des tensions gagne toutefois en pertinence lorsqu'elle prend en compte d'autres indicateurs et d'autres informations. De fait, c'est une *batterie* d'indicateurs qui doit être examinée. Ceux qui donnent lieu à la publication trimestrielle d'un *Premières Informations Premières Synthèses* sont les suivants :

- Le volume de l'emploi en moyenne annuelle ;
- Le taux moyen de demandes d'emploi ;
- L'évolution du stock des DEFM sur un an ;
- Le taux d'écoulement des demandes sur un an ;
- L'évolution trimestrielle des flux d'offres ;
- L'évolution trimestrielle des flux de demandes ;
- La part des contrats de plus de six mois dans les offres du trimestre.

L'évolution du seul indicateur de tensions est donc loin de suffire pour formuler des hypothèses sur celle des difficultés de recrutement.

Par ailleurs, bien que l'exercice semble naturellement conduire à comparer entre elles les valeurs du ratio pour des métiers différents, une telle comparaison court le risque d'être biaisée selon la couverture du marché par les offres dans les métiers considérés. Jusqu'ici, la prise en considération d'éléments qualitatifs a permis de mieux asseoir l'analyse dans certains cas. Mais ces comparaisons seront autrement plus solides lorsque les travaux relatifs à la part de marché évoqués plus haut auront produit des résultats quantitatifs mobilisables à cet effet.