

Sources statistiques disponibles pour appréhender les tensions sur le marché du travail

Cette note rassemble sept fiches présentant les principales sources de données permettant d'approcher les tensions sur le marché du travail, ou certaines de leurs dimensions. Elles concernent :

- ✓ La **Statistique du marché du travail** portant sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et les offres collectées par l'opérateur public.
- ✓ L'enquête **Acemo** (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) menée par la Dares et qui fournit une mesure des emplois vacants.
- ✓ L'enquête **BMO** (Besoins en main-d'œuvre) de Pôle emploi, qui permet de connaître les intentions des établissements en matière de recrutement.
- ✓ Les **enquêtes de conjoncture** de l'Insee, qui fournissent en particulier une mesure des difficultés de recrutement et de la pénurie de main-d'œuvre.
- ✓ Les **DPAE** (Déclarations Préalables À l'Embauche) diffusés par l'Acoss et permettant l'analyse des flux de recrutements.
- ✓ Les **DSN** (Déclarations Sociales Nominatives), permettant notamment d'étudier les salaires et les embauches.
- ✓ L'**enquête Emploi en continu**, qui fournit notamment le taux de chômage.

1. Statistique du marché du travail (STMT)

En résumé

1. Une source qui approche à la fois :

- ✓ **la demande d'emploi** : demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi inscrits à Pôle emploi ;
- ✓ **l'offre d'emploi** : offres collectées en propre par Pôle emploi.

2. Des données déclinables par **métier ainsi que par région et département**.

Mais

1. Un champ restreint aux **seules offres d'emploi collectées par Pôle emploi**.

Description de la source

Les statistiques de la STMT (statistique du marché du travail) sont basées sur les données opérationnelles de gestion de Pôle emploi, qui, une fois traitées, permettent de délivrer deux fichiers détaillés de données administratives : un premier relatif aux demandes d'emploi et un second sur les offres d'emploi.

Champ et unité

Ces données, disponibles sur la **France**, permettent de comptabiliser les demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les **personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi**, qu'elles soient ou non à la recherche d'un emploi, et de décrire les caractéristiques des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois, les flux d'entrées et de sorties des listes. Elles permettent également de dénombrer les **offres collectées par Pôle emploi**. Ces informations permettent d'établir des stocks, ainsi que des flux entrants et sortants.

Nature et granularité de l'information recueillie

Les données disponibles sont déclinées au niveau individuel (offre d'emploi et demandeur d'emploi). Un code métier, au sens de la nomenclature Rome¹ de Pôle emploi, est attribué pour chaque demandeur d'emploi² et pour chaque offre d'emploi collectée par Pôle emploi. Les informations sont donc déclinables **par métier**, au sens de la nomenclature des Familles

1 Répertoire opérationnel des métiers et des emplois.

2 Il s'agit du métier recherché.

Professionnelles (Fap)³ de la Dares. Les informations disponibles sont disponibles **par région et département**.

Limites de la source

La principale limite de cette source est que **le champ est nécessairement restreint**. D'une part, seules les **personnes inscrites à Pôle emploi** sont prises en compte. D'autre part, seules les **offres collectées par Pôle emploi** sont comptabilisées⁴. Lorsque l'employeur ne passe pas par Pôle emploi pour diffuser son offre, cette dernière n'est pas incluse dans ces statistiques. De même, si l'employeur ne diffuse pas d'offre d'emploi, aucune information n'est disponible.

Indicateurs liés aux tensions potentiellement calculables à partir de cette source

La source STMT permet potentiellement de **mettre en regard les évolutions conjointes de l'offre et de la demande d'emploi**⁵, avec la limite forte que la couverture des offres est partielle.

La STMT permet aussi de fournir d'autres éléments liés à la tension sur le marché du travail, comme 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). Ce taux est d'ailleurs une des trois composantes de l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail publié depuis 2020 par la Dares et Pôle emploi⁶.

3 La Fap est obtenue à partir du code Rome et de l'information sur la qualification des demandeurs d'emploi et des offres d'emploi : voir [ici](#).

4 C'est la raison pour laquelle, dans la nouvelle grille d'analyse des tensions sur le marché du travail parue en octobre 2020, les offres d'emploi en ligne scappées par la Dares sont prises en compte : voir [ici](#).

5 L'indicateur de tension sur le marché du travail publié par la Dares et Pôle emploi jusqu'au deuxième trimestre 2017 se fondait sur ces éléments.

6 L'indicateur de tension publié en octobre 2020 regroupe trois composantes (cf. [ici](#)) :

1. Le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par Pôle emploi, et le flux de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi).

2. Le taux d'écoulement de la demande d'emploi.

3. La part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs (cf. fiche sur l'enquête BMO ci-après).

2. Enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)

En résumé

1. Une approche de la tension mesurée du côté des employeurs *via* **les emplois vacants**.
2. Une enquête statistique trimestrielle avec un **échantillon conséquent** permettant une déclinaison par secteur d'activité.

Mais

1. Pas de mesure directe de l'offre d'emplois vacants par **métier** à pourvoir.

Description de la source

L'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) a pour objectif de fournir les évolutions des salaires, de l'emploi et de la durée de travail. Elle comprend également une question sur les **emplois vacants**, qui peuvent s'assimiler à un signal de tension sur le marché du travail.

Champ et unité

Depuis le deuxième trimestre 2018, l'enquête Acemo est menée **chaque trimestre auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur du privé** hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, en France (hors Mayotte)⁷.

Ce dispositif trimestriel est complété **annuellement** par une enquête **Acemo TPE** (sur les Très Petites Entreprises), réalisée auprès des **entreprises de 9 salariés et moins**.

Nature et granularité de l'information recueillie

L'enquête trimestrielle Acemo permet de décliner les statistiques sur **les emplois vacants** par **secteur d'activité**⁸. Les établissements de **250 salariés ou plus** sont interrogés de **façon exhaustive**. Ceux de moins de 250 salariés sont interrogés **par sondage** et l'échantillon est renouvelé par quart chaque année. L'échantillon est composé d'environ **35 000 établissements répondants (taux de réponse de l'ordre de 80 %)**.

⁷ Jusqu'au premier trimestre 2018, était couvert le même champ mais hors Drom, hors associations loi 1901 de l'action sociale et hors syndicats de copropriété.

⁸ Diffusion des données corrigées des variations saisonnières au niveau A10 de la nomenclature agrégée NA 2008.

L'enquête annuelle couvre environ **60 000 entreprises répondantes** (taux de réponse de l'ordre de **60 %**), la question sur les emplois vacants y étant identique.

La Dares élabore les statistiques d'emplois vacants pour la France en réponse à un règlement européen (453/2008), qui définit le concept d'emploi vacant (*job vacancy*). Un emploi vacant, au sens de cette définition, est un **poste libre** (nouvellement créé ou inoccupé) ou **encore occupé et sur le point de se libérer**, pour lequel des **démarches actives sont entreprises** pour trouver, **à l'extérieur de l'établissement**, le candidat convenable **dans l'immédiat et/ou dans les trois prochains mois**. Le recrutement souhaité peut correspondre à un contrat à durée indéterminée (CDI), un contrat à durée déterminée (CDD), **ou à un emploi saisonnier, même de courte durée**.

Les emplois vacants correspondent donc à un stock d'emplois, au moment de l'enquête, pour lesquels les employeurs cherchent un candidat, quels que soient les canaux de recrutement utilisés et le type de contrat. Les entreprises déclarent leur nombre total d'emplois vacants, **en détaillant le motif : emploi nouvellement créé, emploi inoccupé et emploi encore occupé sur le point de se libérer**.

Limites de la source

Tout d'abord, la source Acemo ne permet pas de décliner l'information collectée **par métier**, alors que cette dimension est particulièrement utile pour analyser les tensions sur le marché du travail. De plus, le **champ de l'enquête** est restreint au secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales : il **n'est donc pas exhaustif**. Enfin, compte tenu de la définition retenue au niveau européen :

- ✓ il n'y a pas d'indication temporelle concernant l'emploi « sur le point de se libérer » et les « démarches actives » entreprises ne sont pas précisées ;
- ✓ la mesure ne permet pas d'appréhender un nombre d'emplois « durablement vacants », la date de début de recherche n'étant pas connue. Cette notion d'emploi vacant ne renseigne donc pas sur les **difficultés de recrutement**.

Indicateurs liés aux tensions potentiellement calculables à partir de cette source

Actuellement, deux indicateurs assimilables à des phénomènes de tension sur le marché du travail peuvent être produits à partir de cette source : **il s'agit du nombre et du taux d'emploi vacant** (soit le nombre d'emplois vacants ramené à la somme du nombre d'emplois vacants et du nombre d'emplois occupés). Les deux sont publiés chaque trimestre sur le champ des entreprises de 10 salariés ou plus.

L'emploi vacant, au sens d'Acemo, peut être conçu comme le pendant du concept de chômage au sens du BIT⁹ : tout **poste offert pour lequel des démarches actives** de recherche de candidat sont ou vont être rapidement réalisées, est un emploi vacant. La mesure des emplois vacants peut s'envisager comme un signe de tension sur le marché du travail, au sens où il s'agit de **postes à pourvoir**.

La tension est abordée ici **uniquement du côté de l'employeur** : les indicateurs sur les emplois vacants ne prennent pas en compte l'offre de travail disponible dans les secteurs d'activité concernés.

9 Cf. Dares, Insee, Pôle emploi, DGAFP, DGCL, Drees, DHOS, CAS, CEE, Eurostat (2010), *La mesure des « emplois vacants » : situation actuelle et perspectives*, disponible [ici](#).

3. Enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO)

En résumé

1. Une enquête **statistique annuelle avec un échantillon très important**, permettant de construire des indicateurs sur les projets de recrutement selon le secteur d'activité et la localisation des établissements, ainsi que les **métiers** recherchés.
2. Une distinction possible des emplois saisonniers, ainsi que des **recrutements anticipés comme difficiles** par les recruteurs.

Mais

1. Une source qui nécessite pour les employeurs **d'anticiper au mieux les projets de recrutement** pour une année complète.

Description de la source

L'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) est avant tout un outil **d'aide à la décision pour Pôle emploi**, qui peut ainsi mieux **connaître les intentions des établissements en matière de recrutement**, mieux **anticiper et adapter l'effort de financement pour les formations sur les métiers en tension** et mieux **informer les demandeurs d'emploi sur les métiers porteurs**.

Champ et unité

L'enquête BMO est réalisée auprès des **établissements de métropole et des Drom depuis 2002**, à l'initiative de Pôle emploi et avec le concours du Crédoc.

Le champ de l'enquête concerne les **établissements du secteur privé**, ainsi que les établissements de 0 salarié (au moment de la constitution de la base de sondage) ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente, les établissements du **secteur agricole**, les établissements du **secteur public relevant des collectivités territoriales** (communes, régions...), les **établissements publics administratifs** (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...) et les **officiers publics ou ministériels** (notaires...). L'enquête ne couvre ni les administrations de l'État (ministères...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...).

Nature et granularité de l'information recueillie

Cette enquête mesure l'ensemble des **projets de recrutement des employeurs pour l'année à venir**, qu'il s'agisse de créations de poste ou de remplacements, quels que soient la durée et

le type de contrat envisagés. L'enquête est réalisée **tous les ans** entre septembre et décembre. Environ 1,6 million d'établissements sont interrogés, avec un taux de réponse **de l'ordre de 25 %, soit un échantillon de 400 000 répondants par an**. Un dispositif spécifique permet l'interrogation des grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Les taux de réponse sont de l'ordre de 50 % pour les établissements de plus de 100 salariés.

Les informations recueillies sur les intentions de recrutement des employeurs sont déclinées **par métier** (selon la nomenclature des Familles Professionnelles – Fap). Deux cents métiers sont couverts. Par ailleurs, la **localisation** (jusqu'au niveau du bassin d'emploi, découpage administratif utilisé par Pôle emploi comprenant environ 400 modalités) et le **secteur d'activité** de l'établissement sont disponibles.

Limites de la source

Cette source ne couvre pas l'ensemble de la **fonction publique**. De plus, les taux de réponse peuvent varier suivant la taille de l'établissement et le secteur d'activité. Par ailleurs, il peut être compliqué pour les établissements répondants **d'anticiper avec précision** les recrutements, sur un horizon de 12 à 16 mois compte tenu du calendrier de l'enquête.

[Indicateurs liés aux tensions potentiellement calculables à partir de cette source](#)

À partir de l'enquête, plusieurs indicateurs peuvent renseigner sur la **tension sur le marché du travail**, mesurée du **point de vue du recruteur** :

- ✓ **le nombre de projets de recrutements anticipés ;**
- ✓ **la part de recrutements anticipés comme difficiles¹⁰.**

En effet, il peut être considéré qu'une forte augmentation du nombre de projets de recrutement anticipés pour un métier est un signe **d'une demande de travail élevée**, pouvant impliquer des difficultés à la satisfaire. Par ailleurs, les recrutements anticipés comme difficiles peuvent renvoyer à un manque de candidats adéquats.

10 Cette part est prise en compte dans l'indicateur de tension publié conjointement par la Dares et Pôle emploi en octobre 2020 (cf. référence [ici](#)).

4. Enquêtes de conjoncture

En résumé

1. Des enquêtes permettant de construire des **indicateurs trimestriels sur les difficultés de recrutement**.
2. Des indications complémentaires sur les **facteurs limitant la production** (dont **l'insuffisance de personnel**) et les **barrières à l'embauche**.

Mais

1. **Tous les secteurs d'activité ne sont pas couverts** et les données ne sont **pas déclinables par métier**.

Description de la source

Les enquêtes de conjoncture de l'Insee sont des **enquêtes avec des questions le plus souvent qualitatives** qui permettent de suivre la **situation économique actuelle** et d'anticiper les évolutions à **court terme**. Ces enquêtes auprès des entreprises permettent de disposer très rapidement d'une **vue synthétique** d'un secteur d'activité donné, éclairant des domaines qui seront couverts, plus tardivement, par des statistiques quantitatives.

Champ et unité

L'Insee interroge les entreprises *via* **huit enquêtes** portant sur différents secteurs d'activité. Ces enquêtes couvrent la **France métropolitaine**. Suivant les secteurs, elles sont **mensuelles, bimestrielles** ou **trimestrielles**.

Les enquêtes **dans le secteur du bâtiment, de l'industrie et des services** concernent environ **12 000 entreprises** pour chaque interrogation. Le taux de réponse est de l'ordre de 75 % pour l'industrie et les services, 65 % pour les entreprises du bâtiment de plus de 10 salariés (enquête « industrie du bâtiment ») et 35 % pour les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés (enquête « artisanat du bâtiment »).

Nature et granularité de l'information recueillie

Deux **informations** principales issues des enquêtes de conjoncture peuvent être reliées à la mesure des tensions sur le marché du travail :

- d'une part, le sentiment qu'ont les entreprises de rencontrer des **difficultés de recrutement** ;

- d'autre part, les facteurs limitant leur production, l'un d'entre eux portant sur l'insuffisance de personnel (« **l'insuffisance d'un personnel que vous avez des difficultés à accroître** ») ; on parle également de « pénurie de main-d'œuvre ».

Ces questions sont posées seulement aux entreprises des **secteurs du bâtiment, de l'industrie et des services**, qui représentent environ **70 % de l'emploi** salarié marchand. Les données sur les difficultés de recrutement sont diffusées **tous les trois mois**, depuis 1991 pour l'industrie, 1978 pour la construction et 2000 pour les services. Les données sur le facteur limitant de manque de main-d'œuvre sont disponibles depuis 2003 et permettent de réaliser des comparaisons européennes.

Les données recueillies peuvent être déclinées en fonction des **caractéristiques des entreprises** (sous-secteur d'activité, taille).

Par ailleurs, de nouvelles questions **sur les barrières à l'embauche** ont été introduites dans les enquêtes pour le bâtiment, l'industrie et les services en janvier 2017. Elles portent sur **l'indisponibilité de la main-d'œuvre, l'incertitude économique, les coûts liés à l'emploi** et la **réglementation**.

Limites de la source

Les données recueillies dans les enquêtes de conjoncture sont de nature **qualitative**. En particulier, la question sur les difficultés de recrutement porte sur la présence de difficultés pour l'entreprise et non sur le nombre de postes difficiles à pourvoir. De plus, les indications sur les difficultés de recrutement peuvent *in fine* être déclinées **en fonction des secteurs d'activité mais pas des postes à pourvoir, ni des métiers concernés**.

[Indicateurs liés aux tensions potentiellement calculables à partir de cette source](#)

Trois indicateurs liés aux tensions sur le marché du travail peuvent découler des enquêtes de conjoncture :

- La **part des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement** : le fait de rencontrer de telles difficultés peut en effet être interprété comme un signal de tension pour les recruteurs.
- La part des entreprises déclarant **l'insuffisance de personnel comme facteur limitant leur production ou la « pénurie de main-d'œuvre »**, qui témoignent de difficultés de recrutement et donc potentiellement de tensions.
- La **présence de barrières à l'embauche**, qui pourrait s'interpréter comme un signal de tension, en particulier lorsqu'elle est liée à l'indisponibilité de la main-d'œuvre.

5. Déclarations Préalables À l'Embauche (DPAE)

En résumé

1. Des données administratives permettant de mesurer les **intentions d'embauche**, juste avant ou le jour du recrutement.
2. Des données disponibles en fonction des **types de contrat pourvus** et des **secteurs d'activité** des établissements recruteurs.

Mais

1. Seules les intentions d'embauche sont observées, ce qui ne correspond pas nécessairement à un signal de tension, et les données ne sont **pas déclinables par métier**.

Description de la source

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est une déclaration **obligatoire** et **nominative** que doit effectuer chaque employeur auprès de l'Urssaf pour tout salarié qu'il a l'intention d'embaucher, au plus tôt huit jours avant l'embauche, et au plus tard juste avant l'embauche.

Champ et unité

Les DPAE sont gérées par deux entités : la Mutualité Sociale Agricole (MSA) et l'Acos (Agence centrale des organismes de sécurité sociale). La base de données gérée par l'Acos recense l'ensemble des embauches de salariés relevant du régime de la Sécurité sociale, à **l'exception des stagiaires et des embauches relevant du régime de la MSA** (agriculteurs, salariés du Crédit agricole, etc.).

Le champ concerne l'ensemble des **activités concurrentielles** ainsi que le **secteur public pour ce qui concerne les contrats de droit privé**, en France hors Mayotte.

Nature et granularité de l'information recueillie

Les DPAE permettent notamment de décliner l'information sur l'embauche en fonction :

- ✓ du **type de contrat** (CDD ou CDI) et de sa durée le cas échéant ;
- ✓ du **sex** et de l'**âge** de la personne recrutée ;
- ✓ du **secteur d'activité** de l'établissement recruteur, ainsi que de la localisation du **lieu de travail**.

Limites de la source

Les données de la DPAE ne sont **pas déclinables par métier**. Par ailleurs, certaines déclarations **arrivent avec retard**. De plus, les DPAE concernent des intentions d'embauche qui, **dans certains cas, ne sont pas concrétisées**, par exemple si le salarié ne se présente pas le jour de l'embauche. Enfin, cette source **ne permet pas de cerner les embauches qui n'ont pas lieu faute de candidats**.

Indicateurs liés aux tensions potentiellement calculables à partir de cette source

Du point de vue des recruteurs, **une augmentation des flux d'embauches** peut s'interpréter comme **un signal potentiel de tension**, dans la limite toutefois de ce qui est évoqué ci-dessus (absence de prise en compte des embauches faute de candidat ; une DPAE peut ne pas donner lieu à embauche si le salarié ne se présente pas le jour de l'embauche).

6. Déclarations Sociales Nominatives (DSN)

En résumé

1. Une source d'information administrative **très riche**.
2. Différents indicateurs liés à la tension sur le marché du travail peuvent être construits à partir de cette source, notamment en étudiant **les flux de recrutement ou les salaires à l'embauche**.

Mais

1. Une source d'information encore **jeune**, peu exploitée à ce stade dans sa dimension par métier et ne fournissant **pas d'informations sur les recrutements qui n'aboutissent pas**.

Description de la source

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) est adossée **au processus de paie** et est destinée à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés aux organismes et administrations concernés.

Champ et unité

La DSN est renseignée **mensuellement** par les **établissements du secteur privé**¹¹ en France pour l'ensemble de leurs **salariés**.

Nature et granularité de l'information recueillie

Ayant vocation à centraliser les informations contenues auparavant dans de nombreuses déclarations administratives, la DSN est **très riche** et les données qu'elle recèle peuvent être déclinées en fonction :

- ✓ des caractéristiques de l'établissement ;
- ✓ du poste à pourvoir (identifié par la PCS, variable à partir de laquelle il est possible de reconstituer le métier au sens de la Famille Professionnelle).

Limites de la source

La DSN est une source de données à vocation opérationnelle, qui nécessite d'être retraitée afin d'être utilisée à des fins statistiques. À ce stade, **sa dimension métier est encore peu exploitée**.

11 Actuellement, en excluant les particuliers employeurs et une partie des titres simplifiés agricoles (Tesa). La fonction publique entrera dans le dispositif *a priori* d'ici 2022.

Par ailleurs, il s'agit d'une source récente, pour laquelle la **profondeur temporelle est limitée** : l'obligation de s'y conformer pour tous les employeurs du régime général ne date que de janvier 2017. De plus, **tous les employeurs ne sont pas encore couverts** (cf. ci-dessus) et elle ne couvre que l'**emploi salarié**.

Enfin, comme les DPAE, cette source **ne renseigne pas sur les recrutements qui n'aboutissent pas**.

Indicateurs liés aux tensions potentiellement calculables à partir de cette source

Cette source n'est pas encore utilisée dans la grille d'analyse des tensions mise en place par la Dares et Pôle emploi en 2020. Mais elle pourrait l'être à terme, en particulier :

- ✓ Sur le volet des **recrutements** : elle présenterait toutefois une limite similaire à celle des DPAE, à savoir qu'elle ne permettrait pas de retracer les embauches qui n'ont pas pu avoir lieu faute de candidats.
- ✓ Pour estimer des **salaires à l'embauche** : sous les hypothèses de la théorie classique indiquant que le salaire est la principale variable d'ajustement entre offre et demande de travail, un haut salaire à l'embauche pourrait être synonyme de tensions ; il pourrait par exemple signaler le besoin d'attirer une main-d'œuvre rare. Un indicateur potentiel pourrait être le ratio entre le salaire moyen à l'embauche et le salaire moyen, décliné par métier.

7. Enquête Emploi en continu (EEC)

En résumé

1. Une enquête **très riche**.
2. Différents indicateurs liés à la tension sur le marché du travail peuvent être construits à partir de cette source, notamment en étudiant **l'évolution du taux de chômage pour différentes catégories**.

Mais

1. La **taille de l'échantillon**, bien qu'importante, peut **s'avérer insuffisante pour décrire finement l'évolution des tensions par métier**.

Description de la source

L'enquête Emploi est un **élément central de l'observation structurelle et conjoncturelle du marché du travail**. Elle est la seule source permettant de mesurer le statut d'activité (emploi, chômage) conformément aux normes établies par le Bureau international du travail (BIT).

Elle apporte également de **nombreuses informations sur l'état du marché du travail et son évolution** : le volume de la population active, le nombre de chômeurs et le taux de chômage, les caractéristiques des personnes présentes sur le marché du travail, les caractéristiques des emplois occupés (profession, durée du travail, type de contrat...), mais aussi le niveau d'éducation et les formations suivies.

Champ et unité

Depuis 2003, l'enquête Emploi est **trimestrielle** et sa collecte auprès d'un échantillon de ménages est réalisée en continu sur toutes les semaines de chaque trimestre. Elle couvre l'ensemble des individus de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Nature et granularité de l'information recueillie

Le questionnaire de l'enquête Emploi est structuré autour des thèmes suivants :

- la description du ménage et des personnes qui le composent ;
- le statut d'activité au sens du BIT ;
- la description de l'emploi principal en cours (profession, durée du travail, type de contrat, revenus du travail...);
- le niveau d'études et la participation à des formations ;

- la situation un an avant l'enquête (lieu de résidence, situation par rapport au marché du travail...);
- la perception d'allocations, parmi lesquelles les allocations chômage et les retraites ;
- l'origine sociale et géographique ;
- l'état de santé ;
- la trajectoire sur le marché du travail au cours des 12 derniers mois.

Limites de la source

L'enquête Emploi permet de mesurer le **taux de chômage par métier** (à l'aide de la PCS) mais, s'agissant d'une enquête, il est souvent nécessaire de cumuler plusieurs années d'observations pour obtenir un effectif satisfaisant à un niveau fin de la nomenclature¹². Elle peut donc permettre de mesurer des caractéristiques structurelles mais pas nécessairement des évolutions à fréquence annuelle à un niveau fin.

Indicateurs liés aux tensions potentiellement calculables à partir de cette source

Concernant les tensions sur le marché du travail, l'enquête Emploi peut notamment être mobilisée pour :

- ✓ disposer de l'indicateur de déséquilibre de référence sur le marché du travail, à savoir le **taux de chômage par grandes catégories sociodémographiques ou socio-professionnelles** ;
- ✓ mesurer des **caractéristiques structurelles par métier (lien entre la formation/le diplôme et l'emploi par exemple)** susceptibles d'éclairer sur l'origine des tensions.

¹² A titre d'exemple, les données sont cumulées sur trois ans dans les portraits statistiques des métiers.