

Offre et demande d'emploi : un mariage de raison ?

Le cas du marché du travail vaclusien

SOMOUDOM INTHAVONG
CHARGÉ D'ÉTUDES

La relation entre offre et demande d'emploi n'est pas univoque. Pour mieux l'appréhender, il est possible de formaliser la rencontre entre le chef d'entreprise et le demandeur d'emploi. L'issue de cette rencontre est liée aux caractéristiques de la demande de qualification formulée par l'employeur ainsi qu'aux compétences portées par le demandeur d'emploi. Ces deux dimensions sont détaillées ici, à partir de l'exemple du département du Vaucluse, en sorte qu'apparaissent les variables dues aux spécialités professionnelles et aux territoires, mais aussi aux aspirations et aux contraintes personnelles. Car aux effets sectoriels se conjuguent des effets géographiques qui peuvent considérablement moduler les chances, pour chaque individu, d'accéder à l'emploi.

COMPÉTENCES ET INTÉRÊTS : LES CONDITIONS D'UNE RENCONTRE

L'analyse du fonctionnement du marché du travail souligne des relations multiples et complexes entre l'offre et la demande d'emploi. Le premier réflexe consiste à regarder les décalages entre le nombre puis les profils des chômeurs se portant candidat sur une spécialité professionnelle et le nombre puis les caractéristiques des postes à pourvoir dans cette spécialité. Les constats qui peuvent être faits sont alors difficiles à interpréter, d'autant qu'ils se basent sur des chiffres, collectés par l'Anpe, ne renseignant que sur une partie des

transactions entre recruteurs et personnes à la recherche d'un emploi.

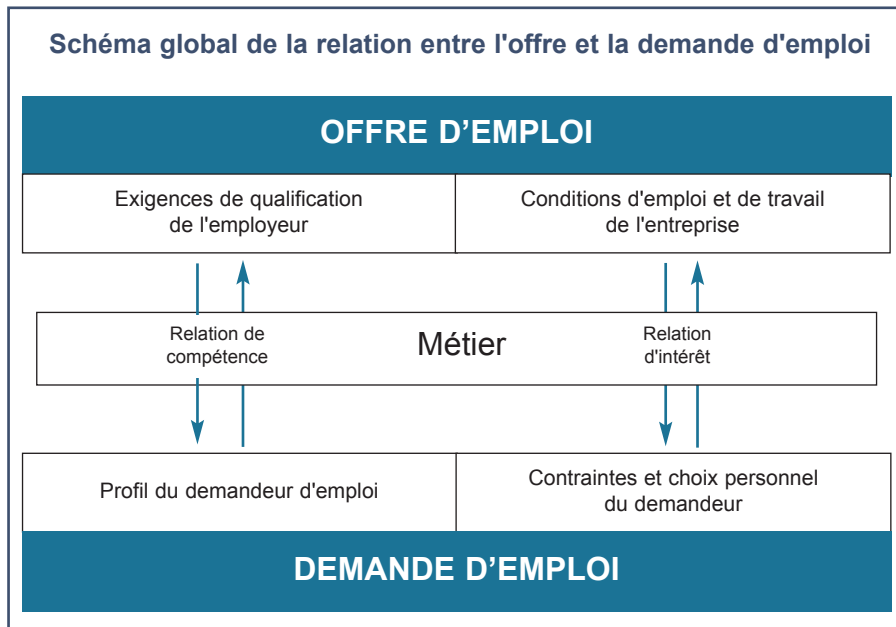
Pour contourner cet obstacle et proposer un schéma d'analyse (cf. schéma global de la relation entre l'offre et la demande d'emploi), deux paramètres sont retenus. Le premier, correspond à la rencontre entre l'exigence de qualification de l'entreprise et les caractéristiques du demandeur d'emploi (cursus de formation, expériences...). Il identifie une relation dite de "compétence". Le second, rend compte des convergences entre les aspirations (projets, contraintes personnelles...) du demandeur d'emploi et les conditions d'emploi proposées (contrat de travail, rémunération, environnement professionnel...). Il s'agit d'une relation dite "d'intérêt". La mise en perspective de ces deux types de relation aide à comprendre pourquoi les mécanismes de régulation du marché du travail ne sont pas toujours bien articulés.

L'artisanat, le commerce de gros et certaines productions industrielles en petites séries occupent une place importante dans l'activité économique du Vaucluse. Dans l'ensemble, les employeurs de ces secteurs proposent des salaires modestes mais des emplois relativement stables. Ces pratiques de gestion de la main-d'œuvre correspondent à un système ouvert aux jeunes et aux individus relevant des qualifications d'ouvriers, comme dans le bâtiment ou le transport, ou d'employés et des



Offre et demande d'emploi : un mariage de raison ?

Le cas du marché du travail vaclusien



du commerce de gros. Les industries de biens intermédiaires (chimie, papier-carton, matériaux de construction) ou le bâtiment sont, par ailleurs, bien représentés. La progression de l'emploi du Vaucluse est relativement plus forte qu'en région, soutenue par un mouvement de tertiarisation. Le nombre d'emplois augmente dans les services d'accompagnement (services aux particuliers, éducation-santé-action sociale, administration) ou dans ceux qui bénéficient de l'externalisation d'activités jusque-là prises en charge, en interne, par les industries locales (services aux entreprises, transport).

Globalement, ce sont les qualifications de base, ouvriers et employés, qui composent la grande majorité des postes de travail et qui configurent le système d'emplois du département. La population des demandeurs d'emploi se caractérise par une proportion importante de personnes sans qualification ou dotées d'un premier niveau de formation. Cela contribue à situer le taux de chômage légèrement au-dessous de la moyenne régionale. Au cours des années 1990, l'augmentation du nombre d'emplois, conséquente, a contribué à contenir l'évolution du chômage. En partie du fait de la saisonnalité agricole, le chômage de longue durée est, lui aussi, moins fort qu'en région.

Du point de vue de l'accès à l'emploi, ce sont les femmes qui sont les plus en difficulté. Quant aux jeunes, si l'emploi leur est relativement ouvert, ils constituent une part élevée de la demande d'emploi. Une pyramide des âges de la population locale plus jeune combinée aux sorties précoces de l'appareil éducatif entretient ce vivier toujours important de jeunes dans la demande d'emploi.

Le Vaucluse est le département de PACA où la part des populations sans diplôme est la plus élevée. Ce phénomène prend sa source

LES DOMAINES PROFESSIONNELS (EN 22 POSTES), APPELÉS AUSSI DANS CE TEXTE "SPÉCIALITÉS PROFESSIONNELLES", NE DOIVENT PAS ÊTRE CONFONDUS AVEC LES SECTEURS D'ACTIVITÉ. IL S'AGIT BIEN DE L'ACTIVITÉ DES INDIVIDUS. PARCE QU'ELLE PERMET UN RAPPROCHEMENT ENTRE L'EMPLOI ET LA DEMANDE D'EMPLOI, CETTE NOMENCLATURE DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI EST LA PLUS APPROPRIÉE POUR DÉCRIRE LE MARCHÉ DU TRAVAIL. ELLE EST ISSUE D'UNE AGRÉGATION DES POSTES DE LA NOMENCLATURE PAR FAMILLES PROFESSIONNELLES (EN 224 POSTES). CELLES-CI SONT UN RAPPROCHEMENT DU ROME (ANPE) ET DE LA PCS (INSEE).

professions intermédiaires, comme dans le commerce de gros. Un autre système de gestion occupe une place singulière, celui de la filière agricole. Il fait l'objet de fortes rotations saisonnières et propose des conditions d'emploi moins favorables que le précédent. Les pratiques de gestion des ressources humaines propres à ces deux systèmes, où l'on ne retrouve pas de grandes entreprises, sont peu formalisées. Les besoins à l'embauche sont rarement anticipés et la nature des compétences attendues reste sommairement exprimée. Enfin, le recruteur passe par son propre réseau pour embaucher, tandis que le demandeur d'emploi compte, lui aussi, beaucoup sur le bouche à oreille.

L'ENJEU DES QUALIFICATIONS DE BASE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL VAUCLUSIEN

L'économie du Vaucluse est principalement fondée sur une vocation agro-industrielle typique de la basse vallée du Rhône : forte représentation des secteurs de l'agriculture, des industries agroalimentaires, des transports et

dans la structure socio-économique des populations locales, où prédominent de nombreux ménages d'ouvriers non qualifiés. Il se prolonge au sein de l'école : les taux de retard scolaire en fin de collège sont élevés. Ces caractéristiques agissent sur le marché du travail local. Elles génèrent en partie le chômage ou, à l'inverse, les difficultés de recrutement, pour certains métiers.

En analysant le marché du travail par domaine professionnel, les décalages entre l'offre et la demande d'emploi se distinguent de l'ensemble régional et se déclinent différemment à l'intérieur du département. La faiblesse du niveau de qualification des demandeurs d'emploi n'est pas la seule source de ce décalage. L'observation systématique de chaque zone d'emploi vient illustrer ces propos, en choisissant les domaines professionnels les plus représentatifs de l'économie locale.

DES SITUATIONS DE CHÔMAGE DIFFÉRENTES SELON LES DOMAINES PROFESSIONNELS ET LES TERRITOIRES

Les métiers du domaine de l'agriculture sont bien ancrés dans le système d'emploi local. Dans la zone d'Avignon, les données indiquent clairement un décalage entre les demandeurs d'emploi dont le niveau de qualification est faible et les postes à pourvoir requérant des qualifications élevées, par exemple, pour des fonctions de conseil et d'encadrement. Ici, la relation de compétence est défailante. En revanche, aucun élément chiffré ne vient expliquer les tensions dans les zones d'Apt, d'Orange et de Carpentras qui connaissent aussi des difficultés de recrutement. Ce déséquilibre du marché du travail, jouant en la défaveur des employeurs, laisse supposer des divergences d'intérêt entre recruteurs et chômeurs. Les conditions d'emploi (part importante de CDD et d'intérim, de temps partiel), ne semblent pas rejoindre les aspirations et contraintes des demandeurs d'emploi des zones rurales.

Pour les métiers du domaine professionnel du

bâtiment et des travaux publics, les difficultés de recrutement sont surtout marquées dans la zone d'emploi de Carpentras ainsi que dans celle d'Apt. Pour la zone de Carpentras, la relation dite "de compétence" apparaît

Chiffres-clés du Vaucluse		Rang du dépt en région
Population totale	499 685	4/6
Évolution de la population entre 1982 et 1999	17 %	3/6
Part des jeunes (16-24 ans) dans la population	11 %	2/6
Évolution de l'emploi entre 1990 et 2002	23 %	3/6
Part des salariés des TPE (moins de 10 salariés)	32 %	5/6
Part des emplois en CDD	9 %	4/6
Taux de chômage en 2003 (moyenne annuelle)	11 %	3/6
Taux de population de niveau de formation V bis ou VI*	49 %	1/6
Part des bénéficiaires de la CAF à bas revenu	7 %	3/6
Taux de scolarisation des jeunes de 16 à 18 ans	95 %	5/6
Taux de retard scolaire en fin de collège	9 %	1/6

* Dernier diplôme obtenu : BEPC pour les niveaux V bis, CEP ou aucun diplôme pour les niveaux VI.
Source : *Perspectives territoriales, emplois et qualification*, Vaucluse, ORM, collection "Outils d'analyse", décembre 2004.

clairement dans les données avec une demande d'emploi fortement marquée par les qualifications de base alors que l'emploi semble se situer à un niveau légèrement supérieur. Cet écart est moindre dans la zone d'Apt, ce qui laisse à penser que les divergences d'intérêt sont fortes.

L'analyse du marché du travail pour les métiers du transport et de la logistique, particulièrement représentés dans le système d'emploi des zones de Carpentras et d'Avignon, mérite d'être nuancée. Dans la zone de Carpentras, où sont plus implantées les entreprises de logistique, les demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification peuvent accéder aux postes à pourvoir. Pourtant ils ne se portent pas candidats, ce qui laisse à penser que la divergence d'intérêt l'emporte sur la relation de compétence. En revanche, dans la zone d'Avignon, les difficultés de recrutement sont dues en partie à la présence de nombreuses entreprises du transport qui ne parviennent pas à pourvoir leurs emplois. Bien que le nombre de jeunes au chômage soit élevé, ils n'ont pas le profil requis en matière de qualification. Dans ce cas, c'est bien la relation

DES MODALITÉS D'INTÉGRATION ET DE FIDÉLISATION DIFFICILES À GÉRER POUR LA PLUPART DES ENTREPRISES

de compétence qui interfère le plus dans la régulation du marché du travail.

Différents types d'interaction apparaissent donc, entre l'offre et la demande d'emploi. Ainsi, pour une même zone d'emploi, par exemple celle de Carpentras, les difficultés de recrutement ne seront pas du même ordre selon que l'on parle de l'agriculture ou du bâtiment. En revanche, pour un même domaine professionnel, par exemple les services aux particuliers, les demandeurs d'emploi peuvent être concentrés sur un bassin où l'offre sera restreinte et où ils se feront concurrence entre eux. C'est le cas pour les zones d'Orange et d'Avignon. Dans la zone d'Apt, couvrant plutôt des communes résidentielles, les opportunités d'emploi peuvent être importantes compte tenu d'une forte proportion de classes moyennes faisant appel à ces services, alors que les demandeurs d'emploi qui pourraient y répondre n'habitent pas à proximité.

Les chemins qui conduisent à l'emploi sont donc plus ou moins directs selon les possibilités des individus devant répondre, dans un même temps, à deux contraintes. La première tient au niveau de qualification attendu par les employeurs. Dans le bâtiment et le transport, les chefs d'entreprise cherchent des professionnels ayant un niveau de qualification reconnu pour pouvoir exercer le métier de maçon, peintre ou conducteur routier. Outre le diplôme de base, l'expérience sera privilégiée. Ainsi, pour se voir confier un semi-remorque, le candidat à l'embauche devra non seulement justifier d'un CAP, ou d'un permis C et d'une "formation initiale minimale obligatoire", la FIMO,

mais aussi d'une maturité le prédisposant à assumer cette responsabilité. Autant dire que les jeunes chômeurs sortis de l'école sans aucun diplôme ne peuvent postuler sur ces postes pour lesquels l'offre est importante. La seconde contrainte concerne la mobilité géographique des demandeurs d'emploi. Dans les secteurs où l'exigence de qualification est moindre, comme l'agriculture ou les services à la personne, l'offre d'emploi ne se situe pas forcément dans les zones où résident les chômeurs qui pourraient y répondre. Pour les services à domicile, le problème est particulièrement délicat quand les employeurs sont des particuliers. Mais dans tous les cas, les intérêts du demandeur d'emploi, qui varient encore selon qu'il soit plus ou moins âgé, une femme ou un homme et selon la singularité de sa situation personnelle, comme ceux de l'employeur viendront se poser en arbitre dans la décision finale.

Ces systèmes de contraintes expliquent, pour une bonne part, l'hétérogénéité géographique du marché du travail. Les moyens pouvant aider les populations à y faire face reposent essentiellement sur les dispositifs de formation et d'emplois aidés. Pour être efficaces, ces mesures s'inscrivent dans une durée qui est rarement compatible avec une offre d'emploi souvent formulée dans l'urgence. Certaines expérimentations mobilisant des actions de professionnalisation et, dans le même temps, des actions visant à faciliter la mobilité des personnes (préparation au permis de conduire pour les femmes devant intervenir dans les services aux particuliers, par exemple), contribuent à réduire les délais de l'insertion.

Pour en savoir plus

- *Perspectives territoriales, emplois et qualification, Vaucluse*, ORM, collection "Outils d'analyse", décembre 2004.
- Bernard Hillau, *Les Métiers au cœur de la relation formation-emploi en région*, ORM, collection "Mémo", n° 10, août 2003.
- Dominique Vial, *Les enjeux de qualification*, ORM, collection "Mémo", n° 25, septembre 2005.
- Annie Boyer, *Les saisonniers du tourisme : quel devenir ?*, ORM, collection "Mémo", n° 22, septembre 2005.

Publications téléchargeables sur le site : www.orm-paca.org