

TENSIOMÈTRE, UN OUTIL DE MESURE DES TENSIONS ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE

La manière dont s'opère la rencontre entre l'offre de travail des personnes et la demande de travail des entreprises, que l'on désigne habituellement sous le terme d'« appariement », est de plus en plus une clé de voute de l'activité d'intermédiation sur le marché de l'emploi. Ainsi, le plein emploi pourrait correspondre à une situation d'équilibre où la rencontre entre les besoins en main-d'œuvre des entreprises et le nombre de candidats disponibles est optimale (tant en nombre qu'en matière de compétences recherchées). Si cet équilibre n'est pas atteint, on parle de chômage quand le nombre de candidats est supérieur aux opportunités d'emplois disponibles. À l'opposé, une situation de pénurie reflète un nombre insuffisant de candidats correspondant au volume et aux compétences recherchées par les entreprises.

Les tensions rencontrées sur le marché de l'emploi sont tantôt liées à des phénomènes conjoncturels (par exemple des chocs technologiques entraînant une variation de la demande sur un métier donné) ; tantôt à des éléments structurels (mobilité, proximité ou éloignement d'un bassin d'emploi important, la qualité de la représentation du métier, les conditions d'exercice du métier au sens le plus large, ...). Tantôt enfin elles sont déterminées par des

frictions où les offres correspondant aux demandes se rencontrent plus ou moins fructueusement en fonction de la qualité et de la diffusion de l'information, ou bien de l'intensité de la recherche d'emploi de la part de demandeurs d'emploi, ou encore de la sélectivité à l'embauche de la part des employeurs, etc.

Ces contextes se côtoient ou se superposent avec des variations observées sur le marché de l'emploi selon les secteurs, les métiers ou les territoires étudiés.

Ce rappel, très schématisé, indique bien la nécessité de disposer d'outils permettant d'appréhender les tensions pouvant exister entre l'offre et la demande d'emploi d'un particulier. L'objectif étant bien évidemment de « gérer par exception ». C'est à dire d'identifier les métiers dont l'appariement n'est pas optimal, avec pour but de mettre œuvre des actions visant à optimiser l'offre et la demande, tant à un niveau quantitatif (ajustement des volumes de personnes et opportunités) que qualitatif (ajustement entre les compétences recherchées par les entreprises et celles proposées par les personnes).

LE CALCUL DES TENSIONS D'INSERTION

Afin de déterminer si une des conditions nécessaires à la qualité de l'appariement est rencontrée, c'est-à-dire la disponibilité d'une offre de travail adaptée à la demande, le Forem a développé un indicateur synthétique qui tient compte de ces deux versants du marché de l'emploi. Cet indicateur rapporte, pour un métier donné dans une période donnée, le nombre de positionnements des demandeurs d'emploi (numérateur) au nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem pour ce même métier durant la même période (dénominateur).

Les différents choix professionnels des personnes émis lors des entretiens avec les conseillers sont pris en compte dans ce calcul. Une même personne peut ainsi être positionnée sur 1, 2, 3 métiers ou plus.

Un indice de tension est calculé pour l'ensemble de la demande d'emploi et les différents métiers répertoriés dans l'arborescence Rome de base, soit plus de 460 métiers. De la sorte, le marché de l'emploi peut-être observé selon trois perspectives :

- Premièrement, par une approche synthétique de l'offre et de la demande donnant une indication sur l'ouverture/fermeture des différents marchés sous régionaux (l'indicateur étant calculé pour l'ensemble des directions régionales du Forem).
- Deuxièmement, une approche du marché selon la tension d'insertion sur les métiers.
- Enfin, une approche de la demande d'emploi caractérisée par la « qualité relative » des choix profession-

nels selon l'indice de tension d'insertion de ces choix sur le marché géré par le Forem.

- L'indice donne une idée de la marge de manœuvre des différents acteurs sur le marché de l'emploi. L'interprétation de cet indice repose sur les présupposés suivants :
 - L'indice de tension d'insertion et son interprétation prend uniquement en compte les phénomènes qui relèvent de l'action du Forem : d'une part, les demandeurs d'emploi inoccupés et d'autre part, les opportunités d'emploi gérées par le Forem.
- (1) Pour plus d'informations, voir B. Van Haepereen, JP Binamé, Tensions sur le marché du travail et difficultés de recrutement. Balises théoriques et méthodes d'analyse, avril 2005 <http://statistiques.wallonie.be/dyn/14/fichiers/Balises436.pdf>
 - (2) L'indicateur de tension du Forem est l'homologue du « spannings Indicator » du VDAB.
 - (3) Sont reprises au dénominateur, les opportunités d'emploi gérées par le Forem, dans le circuit économique normal, à l'exclusion de l'intérim et des aides publiques ; à l'exclusion aussi des flux d'offres déposés par les autres Services publics de l'Emploi (VDAB, Actiris). Le lecteur gardera à l'esprit que le Forem ne gère qu'une partie des offres d'emploi du marché et que certains secteurs d'activités, pour certains types de métiers, font vraisemblablement plus appel que d'autres aux services du Forem pour diffuser leurs offres.

L'indicateur de tension représente de manière synthétique, pour un territoire ou pour un groupe de métiers, un état de l'ouverture relative du marché dans une période donnée.

- Un **indice de tension d'insertion à l'emploi élevé** indique qu'il y a relativement beaucoup de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier donné, pour relativement peu d'opportunités d'emploi pour ce métier. C'est-à-dire que le marché est relativement fermé et que l'insertion est, théoriquement, plus difficile.
- À l'opposé, un **indice de tension d'insertion à l'emploi faible** traduit, toujours du point de vue du demandeur d'emploi, d'une situation où il y a plus d'opportunités d'emploi que de demandeurs d'emploi. Si ceci place l'entrepreneur dans une situation de choix restreint (tension de recrutement forte), les chances d'insertion à l'emploi des personnes positionnées sur ce métier sont quand à elles, théoriquement toujours, plus importantes.
- L'information des conseillers, quoique par nature imparfaite, est de bonne qualité ; les données sont valides, à jour et sont bien diffusées.

DES DISPARITÉS SOUS-RÉGIONALES

L'approche territoriale permet, pour l'année 2010, d'apprécier les différences géographiques de l'offre et de la demande, de l'indice de tension d'insertion, selon les directions régionales du Forem. Des disparités géographiques assez marquées apparaissent.

Les fortes tensions, c'est-à-dire les zones où le nombre de demandeurs d'emploi par rapport aux opportunités d'emploi est assez élevée, se regroupent dans les directions régionales D.R. de Mons, La Louvière et Charleroi, c'est-à-dire le Hainaut et la partie est du Namurois. Une autre zone de forte tension est la D.R. de Liège. À la logique géographique, vient se superposer une logique urbaine : c'est-à-dire une tension accrue, dans les deux grandes villes de Wallonie : Liège et Charleroi.

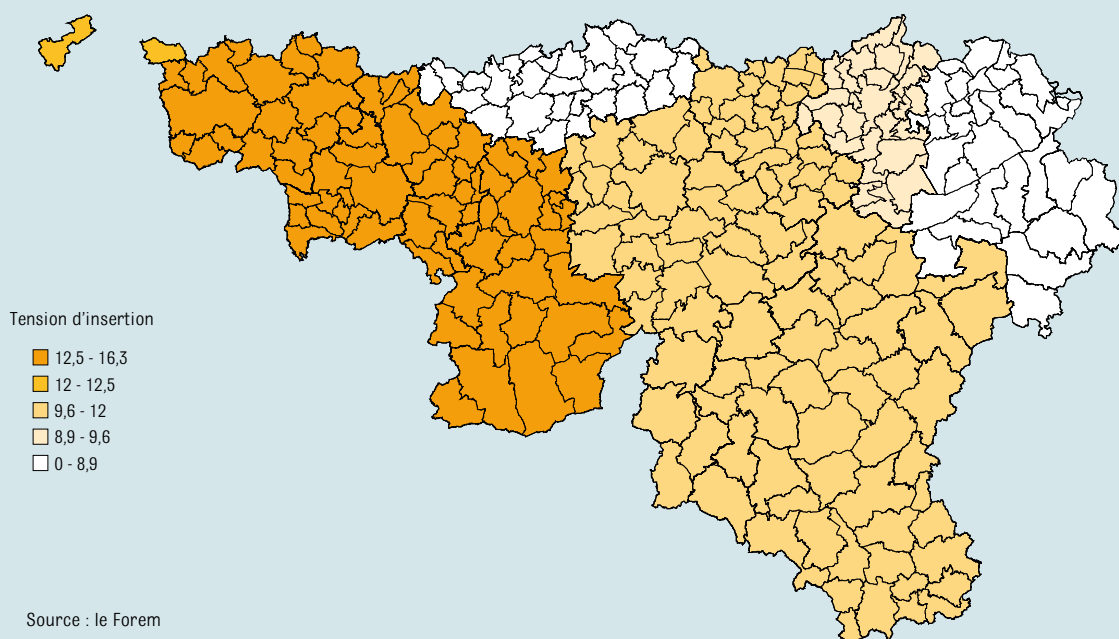
Les D.R. de Nivelles, à proximité du bassin d'emploi bruxellois et la D.R. de Verviers ont les tensions les plus faibles. Les tensions moyennes se regroupent dans une

zone médiane qui comprend les D.R. de Namur, Huy et Luxembourg, avec une enclave en Hainaut Occidental que constitue la D.R. de Mouscron.

C'est dans la D.R. de La Louvière que la tension la plus forte. Une tension de 16,2 signifie qu'en moyenne, sur l'ensemble de la D.R., il y a environ 16 candidats pour une opportunité d'emploi. À l'opposé, on observe au niveau de la D.R. de Nivelles une moyenne d'environ 7 candidats pour 1 opportunité d'emploi.

Il est évident qu'il s'agit d'un indice agrégé, et que la situation de tension varie aussi d'un métier à l'autre. Certains métiers auront une tension plus forte ou plus faible et seront porteurs de tendance dans un sens ou dans l'autre.

Répartition de l'indicateur de tension d'insertion 2010 par directions régionales du Forem



Source : le Forem

Note : Valeur des tensions = $\frac{\text{volume de main-d'œuvre}}{\text{volume des opportunités d'emploi gérées le Forem}}$

Ainsi par exemple, un métier en pénurie sera très schématiquement caractérisé par un manque relatif de candidats et donc une tension faible, à l'inverse, certains métiers transversaux comme par exemple « agent

administratif d'entreprise » seront porteurs de volumes importants de positionnements métiers et indiqueront une tension à l'insertion très forte.

DES MÉTIERS EN TENSION

L'approche métier est un peu plus complexe, elle repose ici sur les positionnements métiers des personnes exprimés selon la nomenclature Rome⁽¹⁾. En concertation avec la conseillère ou le conseiller, le demandeur d'emploi opte pour un ou plusieurs métiers qui sont pour lui autant de possibilités d'insertion à l'emploi. Ces métiers sont l'information que le demandeur d'emploi communique, via Le Forem, au marché de l'emploi.

De la sorte, il se crée pour chaque métier une réserve de main-d'œuvre, constituée de personnes qui ont communiqué leur intention d'être candidat sur les offres concernant ces métiers. Cet indicateur reste un indicateur synthétique, ne l'oublions pas. Il existe des facteurs plus fins qui permettent de juger, mais alors pour des petits nombres de personnes, de l'adéquation entre un profil de demandeur et le profil souhaité pour un poste. Les « auto-positionnements » ou encore les « screenings »⁽²⁾ réalisés par le Forem sont par exemple des outils précieux permettant aux demandeurs d'emploi d'évaluer leurs compétences professionnelles par rapport aux attentes du marché.

Ainsi, par métier, en considérant l'ensemble des personnes positionnées par activité professionnelle, une réserve de main-d'œuvre potentielle est délimitée pour laquelle est calculé l'indice de tension. Cette réserve de main-d'œuvre potentielle est en partie le résultat du

travail des conseillers du Forem en ceci que de nouveaux positionnements métiers pour une personne donnée sont souvent le fruit d'entretiens, de définitions d'objectifs, de construction d'un plan d'actions dans le cadre de l'accompagnement personnalisé.

Les tensions d'insertion par métier sont elles aussi ventilées par direction générale du Forem. Se pose alors la question de pouvoir pour un métier donné, comparer la tension entre les différentes directions régionales. Les grandes D.R. présentent en général un inventaire complet des métiers et des offres. C'est moins vrai pour d'autres D.R. qui, à l'évidence, présentent des spécialisations accrues dans tel ou tel domaine particulier. Pour le coup, l'indice de tension, sa valeur numérique, ne permet pas bien de comparer les D.R. entre elles. C'est pourquoi la méthode des quartiles est utilisée (la distribution des valeurs d'indice de tension est classée en ordre croissant, et des bornes divisent la distribution en quatre parties égales). Un indice de tension métier donné sera donc, selon sa position dans la distribution, classé en très forte, forte, faible ou très faible tension d'insertion.

- (1) Pour l'analyse dont il est question ici, on évite d'utiliser une nomenclature métier trop détaillée qui renforcerait d'autant les inadéquations.
- (2) Ces outils sont actuellement principalement utilisés dans le cadre de l'action Jobfocus et permettent à une personne de se situer par rapport à un métier, de mesurer ses compétences et de repérer ses lacunes. Ses résultats permettent d'aider la personne à s'orienter dans un domaine d'activité.

Répartition de quelques métiers selon leur indicateur de tension - Wallonie et directions régionales du Forem - 2010

Métier (Rome 5)	Wallonie	Mouscron	Tournai	Mons	La Louvière	Charleroi	Nivelles	Namur	Arlon	Huy	Liège	Verviers
Employé de ménage à domicile	Très faible	Très forte	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Enseignant d'enseignement général	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Nettoyeur de locaux et de surfaces	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Enseignant des écoles	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Télévendeur	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Agent administratif d'entreprise	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Infirmier généraliste	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Agent de stockage et de la répartition de marchandises	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Représentant à domicile	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Enseignant d'enseignement technique	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Conducteur de transport de marchandises	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Secrétaire bureautique spécialisé	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Aide soignant	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Mécanicien de véhicules particuliers et industriels	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Serveur en restauration	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Vendeur en équipement de la personne	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Employé polyvalent de restauration	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Vendeur détaillant en produits frais	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Vendeur en équipement du foyer	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Agent de manipulation et de déplacement des charges	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible

Très faible tension d'insertion

Forte tension

Faible tension

Très forte tension

Source : le Forem

Le tableau présente une liste de quelques métiers selon la nomenclature et leur classe de tensions d'insertion en Wallonie et dans les différentes D.R. du Forem. On lira le tableau de la manière suivante :

le métier de « représentant à domicile » est en très faible tension à l'insertion tant en Wallonie que dans les 11 D.R. du Forem, il n'y a donc pas de disparités sous régionales pour ce métier à ce niveau. Le marché sur ce métier semble ouvert/perméable aux demandeurs d'emploi. En revanche le métier « aide soignant » présente une différence dans la D.R. de Mouscron où il est en forte tension (soit une réserve de main-d'œuvre nombreuse par rapport au nombre d'offres) alors qu'il serait plutôt en faible, ou très faible, tension en Wallonie et dans les autres D.R.

(réserve de main-d'œuvre peu nombreuse par rapport au nombre d'offres).

En comparant deux métiers cette fois on remarquera que le métier « secrétaire en bureautique spécialisé » qui demande des qualifications est en faible ou en très faible tension d'insertion, en revanche un autre métier administratif peu qualifié : « Agent administratif d'entreprise » est en très forte tension d'insertion partout (à l'exception de la D.R. de Liège où il est en faible tension d'insertion), ce qui suggère qu'il y a une faible ouverture/perméabilité du marché pour les demandeurs d'emploi qui ont choisi de se positionner sur ce métier.

LES POSITIONNEMENTS PROFESSIONNELS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Pour résumer la problématique des choix métiers : le demandeur d'emploi, le plus souvent avec le conseiller, se positionne sur un ou plusieurs métiers qui représente(nt) un système complexe de références identitaires, de projections dans un projet, de pari pour l'emploi, de suggestions et informations apportées par les conseillers du Forem. L'individu évalue ainsi ses atouts sur un marché en fonction de ses compétences, qualifications et des éléments d'appréciation dont il dispose.

Le calcul de l'indice de tension d'insertion est un apport d'information supplémentaire car il permet de prendre du recul par rapport aux choix individuels en montrant l'effet de ces choix sur l'ensemble de la demande d'emploi d'un marché considéré. En d'autres termes, l'indice de tension d'insertion permet d'établir un « classement » dans les choix professionnels d'une personne, selon la valeur des indices de tension. Une fois de plus, à un indice faible correspond une situation d'insertion relativement ouverte pour le demandeur d'emploi, à un indice élevé, une situation relativement fermée.

Ce classement n'est pas un choix dicté par des préférences ou des évaluations individuelles. C'est bien plus un classement qui se réfère synthétiquement à l'ouverture du marché pour ces métiers, selon l'état général de l'offre et de la demande. On peut donc relever parmi les choix individuels d'une personne, un métier qui, théoriquement du moins, est son « meilleur choix » en termes de tension pour s'insérer à l'emploi. Cette analyse met également en évidence les cas problèmes de personnes uniquement

positionnées sur des métiers qu'on pourrait qualifier d'« encombrés ». Des métiers souvent peu qualifiés présentant un très grand nombre de candidats pour relativement peu ou pas du tout d'opportunités d'emploi.

Avec ce nouveau concept, la jonction est établie entre les choix subjectifs des personnes, l'état de leur discussion avec le conseiller du Forem, l'avancement de leur projet personnalisé et un état du marché objectivé, faisant le rapport entre d'une part l'ensemble des choix individuels de la demande d'emploi et d'autre part l'ensemble des demandes des employeurs à un moment donné.

L'approche du marché de l'emploi par la tension permet donc de dégager différentes perspectives d'analyse. Tout d'abord, une vue géographique qui brosse les grandes lignes de l'état global d'ouverture du marché dans une direction régionale donnée. Ensuite, la perspective « métier » qui donne un classement des métiers selon leur état de tension en Wallonie ou dans une direction régionale donnée. Enfin, en considérant parmi les choix professionnels de chacun, le métier qui a la tension la plus faible, soit le « meilleur » métier, et donc une approche globale de la qualité des positionnements des personnes sur le marché de l'emploi.

Dans tous les cas, ces informations favoriseront la gestion active de la main-d'œuvre dans la perspective de régulation qui est celle du service public de l'emploi régional.