

# LMI4VET



## Guide méthodologique

Juillet 2025



**Co-funded by  
the European Union**

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.  
Cette publication n'engage que son auteur, et la Commission ne peut être  
tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y  
sont contenues.

## Sommaire

Introduction .....	4
2.1 Concepts clés du marché du travail .....	6
2.2 Indicateurs permettant d'identifier et de caractériser les groupes vulnérables sur le marché du travail ?.....	6
2.2.1 Taux de NEET (15-29 ans).....	7
2.2.2 Taux de décrochage scolaire .....	8
2.2.3 Taux de chômage des jeunes .....	9
2.2.4 Taux de chômage de longue durée .....	9
2.2.5 Taux d'activité (femmes, jeunes, +55 ans).....	9
2.2.6 Taux de sous-emploi .....	10
2.2.7 Taux d'emploi temporaire/précaire.....	11
2.2.8 Taux d'emploi peu qualifié .....	11
2.2.9 Écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes .....	12
2.2.10 Écart en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.....	12
2.2.11 Écart entre les taux d'emploi des autochtones et des étrangers.....	13
2.3 Indicateurs structurels du marché du travail .....	15
2.3.1 Taux d'emploi .....	15
2.3.2 Taux de chômage .....	15
2.3.3 Nombre absolu de personnes employées/au chômage .....	16
2.3.4 Taux de rotation des contrats .....	16
2.3.5 Affiliation à la sécurité sociale.....	16
2.3.6 Taux de surqualification .....	16
2.3.7 Tendances en matière d'embauche .....	16
2.3.8 Taux d'inadéquation professionnelle.....	16
2.3.9 Demande de compétences numériques/écologiques .....	17
2.3.10 Faible taux d'alphabétisation .....	17
3. Processus étape par étape pour réaliser un bon diagnostic du marché du travail .....	19
3.1 Réalisation d'une bonne analyse socio-économique et son impact sur le marché du travail.....	19



3.2 Réaliser un bon diagnostic du marché du travail.....	26
4. Réaliser une bonne analyse des tendances en matière d'embauche et des inadéquations générées par les fluctuations du marché du travail.....	35
5. Ressources d'intérêt.....	41
5.1 Sources d'information sur le marché du travail.....	41
5.1.1 Ressources et liens utiles .....	43
6. Informations relatives au projet.....	43

## Introduction

Ce guide méthodologique a été élaboré dans le cadre du projet LMI4VET afin de fournir un outil pratique aux prestataires de formation professionnelle, aux services publics de l'emploi, aux organisations TS\_ETSP (prestataires de services d'emploi et de formation du secteur tertiaire) et aux professionnels de l'orientation pour les aider à utiliser efficacement les informations sur le marché du travail (IMT). Son objectif est d'aider ces acteurs à améliorer les programmes d'éducation et de formation, en particulier ceux qui s'adressent aux personnes défavorisées et aux groupes vulnérables.

Pour élaborer ce guide, un questionnaire a été adressé à un échantillon d'organisations TS\_ETSP dans chacun des pays partenaires. L'objectif était de comprendre leur utilisation des informations sur le marché du travail, d'identifier les principaux défis rencontrés dans leur pratique quotidienne et de recueillir leurs préférences concernant le format et la facilité d'utilisation du guide. Celui-ci s'appuie donc directement sur les besoins réels des organisations TS\_ETSP. Une fois rédigé, le guide a fait l'objet d'une validation lors d'une session de travail en présentiel réunissant des représentants de ces organisations.

Au-delà du soutien qu'il apporte au travail quotidien de ces organisations, le guide contribue également à relever un défi systémique plus large : la pénurie de compétences. En proposant une méthodologie claire pour analyser les tendances du marché du travail, identifier les professions émergentes et détecter les inadéquations entre l'offre et la demande, il aide les parties prenantes à repérer plus précisément où apparaissent les pénuries et comment les programmes de formation peuvent y répondre plus efficacement. Ce faisant, il renforce la capacité des systèmes d'EFP et des services de l'emploi à mieux s'adapter aux besoins du marché du travail, à anticiper les futures demandes de compétences et, en définitive, à promouvoir un marché du travail plus efficace et plus inclusif.

Le guide propose une démarche structurée pour comprendre, interpréter et utiliser les données du marché du travail. En reliant les indicateurs, les tendances socio-économiques et les dynamiques du marché, il offre aux utilisateurs les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées lors de la planification, de l'adaptation ou de l'évaluation des programmes d'EFP, des stratégies d'orientation professionnelle et des politiques actives de l'emploi. L'accent mis sur les jeunes défavorisés — notamment les NEET, les jeunes en décrochage scolaire et les personnes menacées d'exclusion — en fait un support particulièrement pertinent pour concevoir des politiques inclusives et des interventions ciblées.

Le guide est organisé en plusieurs sections :

- Section 2 : présente les concepts clés du marché du travail et les indicateurs essentiels pour interpréter les informations sur le marché du travail, en mettant particulièrement l'accent sur les groupes vulnérables.

- Section 3 : présente une méthodologie étape par étape pour réaliser un diagnostic de haute qualité du marché du travail, en intégrant des informations socio-économiques et des données détaillées sur l'emploi.
- Section 4 : explique comment identifier les tendances, les déséquilibres et les pénuries de compétences sur le marché du travail, et examine leurs implications pour la planification et la prise de décision en matière d'EEP.
- Section 5 : fournit des ressources sélectionnées et des liens vers des outils d'IMT et des sources de données pertinentes.
- Section 6 : fournit des informations contextuelles sur le projet LMI4VET, ses objectifs et les développements futurs prévus.

En tant que l'un des principaux résultats du projet LMI4VET, ce guide méthodologique est conçu non seulement comme un document de référence, mais aussi comme un outil pratique et évolutif. Il est destiné à être utilisé dans le cadre d'activités de formation, d'ateliers de co-conception et de ressources numériques, notamment des cours en ligne et des assistants intelligents développés par le consortium du projet.

Bien que le guide se concentre sur le contexte européen, sa méthodologie est applicable à n'importe quel pays ou région européenne, car elle s'appuie sur des registres officiels, des enquêtes et des classifications standardisées.

## 2. Concepts du marché du travail

Cette section présente les concepts clés du marché du travail nécessaires pour mener une analyse visant à concevoir des interventions de formation et d'orientation pour les groupes vulnérables. La compréhension de ces concepts est essentielle pour interpréter correctement les données du marché du travail et planifier des stratégies efficaces en matière d'orientation professionnelle et d'emploi.

### 2.1 Concepts clés du marché du travail

Les concepts fondamentaux à comprendre sont les suivants :

- **Population active** : nombre total de personnes qui ont un emploi ou qui recherchent activement un emploi. Il s'agit de la somme des personnes ayant un emploi et des personnes au chômage. Ensemble, ces deux groupes de la population représentent l'offre actuelle de main-d'œuvre pour la production de biens et de services dans un pays, dans le cadre de transactions commerciales en échange d'une rémunération.
- **Emploi** : le fait d'avoir un travail rémunéré.
- **Chômage** : situation dans laquelle une personne n'a pas d'emploi mais en recherche activement un.
- **Participation au marché du travail** : également appelée taux d'activité, elle désigne le pourcentage de la population en âge de travailler qui est soit employée, soit à la recherche active d'un emploi. Il s'agit d'un indicateur clé de la santé et de la taille de la main-d'œuvre d'un pays.
- **Sous-emploi** : mesure du nombre total de personnes dans une économie qui occupent contre leur gré des emplois peu qualifiés et peu rémunérés ou uniquement à temps partiel parce qu'elles ne peuvent pas trouver d'emploi à temps plein correspondant à leurs compétences.
- **Inadéquation des compétences** : déséquilibre entre les compétences recherchées par les employeurs et celles possédées par les travailleurs.
- **Emploi précaire** : conditions de travail instables, telles que des contrats temporaires ou des perspectives de carrière limitées.
- **NEET** : « Not in Education, Employment, or Training » (ni en éducation, ni en emploi, ni en formation) désigne les jeunes qui ne sont actuellement engagés dans aucune forme de travail, d'études ou de formation professionnelle.

### 2.2 Indicateurs permettant d'identifier et de caractériser les groupes vulnérables sur le marché du travail ?

Dans le cadre du projet LMI4VET, l'accent est mis sur les indicateurs qui reflètent l'inclusion ou l'exclusion des groupes vulnérables du marché du travail. Ces indicateurs fournissent non

seulement un aperçu de la dynamique du marché du travail, mais peuvent également orienter les stratégies de formation.

Cette sous-section présente les principaux indicateurs du marché du travail pertinents pour les groupes vulnérables, en mettant l'accent sur les jeunes qui ne sont ni en éducation, ni en emploi, ni en formation (NEET), les jeunes en décrochage scolaire, les chômeurs de longue durée et d'autres populations à risque. Cet ensemble d'indicateurs est essentiel pour surveiller l'intégration des populations vulnérables sur le marché du travail et pour concevoir des interventions ciblées dans le cadre des politiques d'éducation, de formation et d'emploi.

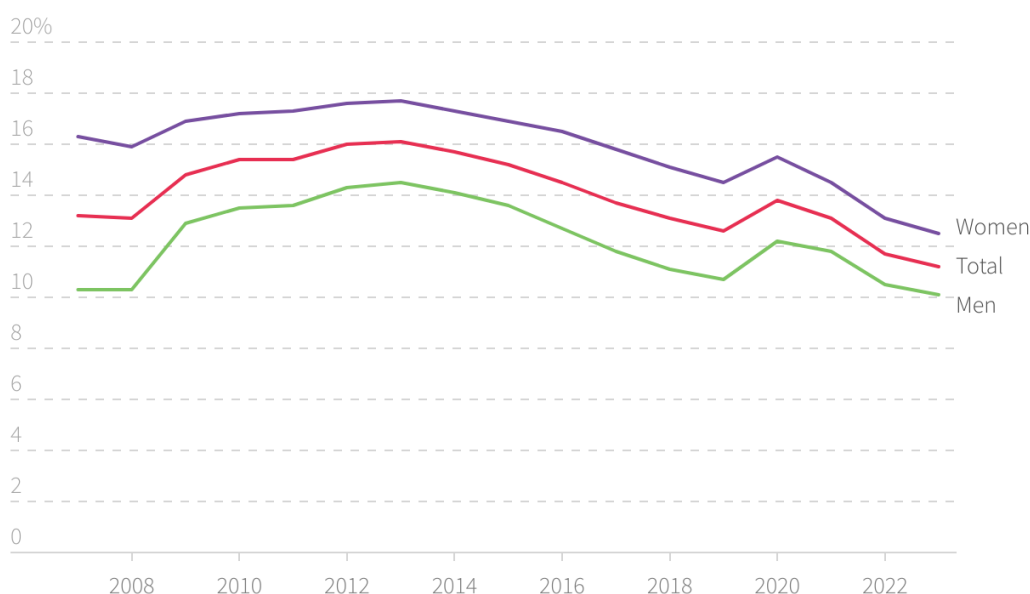
Vous trouverez ci-dessous les principaux indicateurs, leur interprétation et leur mode de calcul.

### 2.2.1 Taux de NEET (15-29 ans)

- Signification : mesure le désengagement des jeunes de l'éducation, de l'emploi et de la formation.
- Mode de calcul :  $\text{Taux NEET} = (\text{population NEET âgée de 15 à 29 ans} / \text{population totale âgée de 15 à 29 ans}) \times 100$
- Interprétation : un taux élevé de NEET suggère qu'une part importante des jeunes ne participe pas à des activités productives, ce qui nécessite des programmes de formation ou de sensibilisation ciblés.

Les NEET sont apparus comme l'un des groupes les plus vulnérables à la suite de la grande récession de 2008-2013. Le chômage des jeunes a dépassé les 40% dans de nombreux pays de l'UE, soulignant ainsi la plus grande vulnérabilité des jeunes à la récession économique par rapport aux autres groupes d'âge. Dans l'UE-27, la proportion de NEET âgés de 15 à 29 ans a atteint un pic de 16,1% en 2013, avant de s'améliorer quelque peu au cours des années suivantes grâce à des mesures politiques telles que la garantie pour la jeunesse. En 2019, le taux était tombé à 12,6%, son niveau le plus bas en dix ans. La pandémie de COVID-19 et les restrictions économiques qui en ont découlé ont contribué à une augmentation du taux de NEET à 13,8% en 2020, en raison des pertes d'emploi et des obstacles à l'éducation et à la formation pour les jeunes. Le taux de NEET a diminué régulièrement depuis 2021 et a atteint son niveau le plus bas jamais enregistré, à 11,2% en 2023. En outre, la proportion de travailleurs découragés parmi la population NEET est également à son niveau le plus bas jamais enregistré. Le taux de NEET chez les jeunes femmes âgées de 15 à 29 ans dans l'UE s'élevait à 15,5% en 2020 et reste plus élevé (12,5% en 2023) que celui des jeunes hommes (10,1%). La proportion est plus élevée pour les jeunes femmes dans presque tous les États membres. Dans de nombreux pays, les jeunes mères sont désormais plus susceptibles d'être NEET que les jeunes hommes, les responsabilités familiales étant la principale raison de leur situation. Cependant, les mesures politiques de l'UE visant spécifiquement les jeunes mères ou les jeunes femmes en général sont rares. Il pourrait être nécessaire de mettre davantage l'accent sur la dimension de genre du taux NEET.

NEET rates by gender, 15-29 age group (%)



Source: Eurostat



### 2.2.2 Taux de décrochage scolaire

- Signification : proportion des 18-24 ans qui ne poursuivent pas leurs études après le premier cycle de l'enseignement secondaire.
- Mode de calcul :  $\text{taux de décrochage scolaire} = (\text{nombre de jeunes ayant quitté l'école prématurément âgés de 18 à 24 ans} / \text{population totale âgée de 18 à 24 ans}) \times 100$
- Interprétation : indique le risque d'exclusion à long terme d'un emploi de qualité. Pertinent pour la conception d'offres d'éducation de la deuxième chance ou de perfectionnement professionnel.

En 2024, 9,3% des jeunes âgés de 18 à 24 ans dans l'UE ont quitté prématurément l'éducation et la formation (ayant au maximum un niveau d'éducation secondaire inférieur et ne suivant aucune formation), avec 10,9% d'hommes et 7,7% de femmes concernés. Les variations entre les pays sont importantes : la Croatie, l'Irlande, la Grèce et la Pologne affichent des taux inférieurs à 5%, tandis que la Roumanie atteint 16,8%. Après une baisse d'environ 1,8 point de pourcentage depuis 2014, le taux est passé d'environ 11,1% en 2022 à 9,6% en 2023, se rapprochant de l'objectif de l'UE de moins de 9% pour 2030.

### 2.2.3 Taux de chômage des jeunes

- Signification : pourcentage des 15-24 ans sans emploi mais en recherchant activement un.
- Mode de calcul :  $\text{taux de chômage des jeunes} = (\text{jeunes sans emploi} / \text{population active âgée de 15 à 24 ans}) \times 100$
- Interprétation : des taux élevés indiquent des obstacles à l'entrée sur le marché du travail. Utile pour évaluer l'impact des programmes de formation professionnelle.

En avril 2025, le taux de chômage des jeunes dans l'UE s'élevait à 14,8%, soit une légère baisse par rapport aux 15,0% enregistrés en mars 2025. En novembre 2024, le taux était de 15,3%, en légère hausse par rapport aux 15,2% enregistrés en octobre. Parmi les pays de l'UE, l'Allemagne affichait l'un des taux de chômage des jeunes les plus bas, à 6,4%. Historiquement, le taux s'est amélioré par rapport aux niveaux plus élevés observés pendant la pandémie de COVID-19 et les crises économiques, mais il reste nettement supérieur au taux de chômage global de l'UE, ce qui reflète les difficultés persistantes rencontrées par les jeunes pour passer de l'éducation à un emploi stable.

### 2.2.4 Taux de chômage de longue durée

- Signification : personnes au chômage depuis plus de 12 mois.
- Mode de calcul :  $\text{taux de chômage de longue durée} = (\text{chômeurs de longue durée} / \text{population active totale}) \times 100$
- Interprétation : reflète les obstacles structurels et la nécessité de mettre en place des politiques d'activation intensives.

Le taux de chômage de longue durée dans l'UE, défini comme la part des chômeurs de longue durée dans le nombre total de chômeurs, a atteint un niveau historiquement bas de 1,9% au début de l'année 2025. Cela représente une légère augmentation par rapport au taux de 1,8% enregistré à la fin de l'année 2024, mais la tendance générale reste clairement à la baisse. Cette baisse reflète l'amélioration des conditions du marché du travail et le renforcement des mesures d'intégration. Toutefois, des disparités géographiques persistent : des pays comme la Slovaquie (3,5%), l'Espagne (3,8%) et la Grèce (5,4%) affichent des taux nettement plus élevés, tandis que les Pays-Bas, Malte, la Tchéquie, le Danemark et la Pologne restent en dessous de 1%.

### 2.2.5 Taux d'activité (femmes, jeunes, +55 ans)

- Signification : part des personnes en âge de travailler actives sur le marché du travail.
- Mode de calcul :  $\text{taux d'activité} = (\text{population active} / \text{population en âge de travailler}) \times 100$
- Interprétation : un faible taux d'activité peut être le signe d'une exclusion sociale ou économique, en particulier chez les femmes, les jeunes défavorisés ou les personnes âgées de plus de 55 ans.

Au premier trimestre 2025, le taux global d'activité dans l'UE (pour les 15-64 ans) a atteint 75,4%, soit une légère hausse par rapport aux 75,3% enregistrés au quatrième trimestre 2024. Si l'on se concentre sur les jeunes (15-24 ans), le taux d'emploi des jeunes hommes s'élevait à 37,1% et celui des jeunes femmes à 32,7%, ce qui se traduit par un écart de participation entre les sexes de 4,4 points de pourcentage. Parmi la population en âge de travailler (20-64 ans), la participation des femmes au marché du travail était inférieure de 10 points de pourcentage à celle des hommes (70,8% contre 80,8%). Dans le cas des personnes âgées de plus de 55 ans, le taux s'élève à 69%, il est 12 points plus élevé chez les hommes que chez les femmes (75,2% chez les hommes contre 63,1% chez les femmes).

### 2.2.6 Taux de sous-emploi

- Signification : personnes employées à temps partiel ou dans des emplois peu qualifiés alors qu'elles sont disposées à travailler davantage ou à utiliser des compétences plus élevées.
- Mode de calcul :  $\text{Taux de sous-emploi} = (\text{personnes sous-employées} / \text{population active}) \times 100$
- Interprétation : révèle des inefficacités cachées et peut justifier une demande de formation ou de réorganisation des emplois.

Le taux global de sous-emploi dans l'UE s'est établi à environ 2,20% en 2024, en baisse par rapport à 2,30% en 2023, et légèrement supérieur à sa moyenne de long terme de 2,14%. Cela reflète la part des travailleurs, en particulier des employés à temps partiel, qui souhaitent travailler davantage d'heures ou occuper un poste à temps plein, mais qui n'y parviennent pas actuellement. Malgré une légère amélioration d'une année sur l'autre (-0,10 point de pourcentage), cet indicateur met en évidence une sous-utilisation persistante du marché du travail, qui touche notamment les jeunes et les groupes de travailleurs vulnérables.

L'une des stratégies fondamentales de l'UE pour lutter contre le sous-emploi consiste à investir dans **l'amélioration des compétences et la reconversion professionnelle de la main-d'œuvre**. Grâce à des initiatives telles que **le programme européen pour les compétences**, l'UE encourage l'apprentissage tout au long de la vie afin d'aider les individus à s'adapter à l'évolution des besoins du marché du travail, en particulier dans les secteurs du numérique, de l'écologie et des soins. Ces efforts visent à réduire les inadéquations entre les compétences et à permettre aux travailleurs, en particulier ceux qui occupent des emplois précaires ou à temps partiel, de passer à des postes plus stables et mieux adaptés. Des programmes tels que **les comptes de formation individuels**, **les micro-certifications** et les parcours **d'enseignement et de formation professionnels (EFP)** sont soutenus dans tous les États membres, grâce au financement d'instruments tels que **le FSE+ et Erasmus+**. En renforçant les compétences des personnes, l'UE leur donne les moyens d'obtenir un emploi à temps plein plus adéquat et de progresser dans leur carrière.

### 2.2.7 Taux d'emploi temporaire/précaire

- Signification : pourcentage de travailleurs ayant des contrats instables ou peu protégés.
- Mode de calcul :  $\text{taux d'emploi précaire} = (\text{nombre de travailleurs temporaires} / \text{nombre total de personnes employées}) \times 100$
- Interprétation : des taux plus élevés chez les jeunes peuvent refléter des difficultés liées aux emplois de début de carrière ou des situations d'exploitation.

En 2023, 11,6% des personnes occupées (âgées de 15 à 64 ans) dans l'UE avaient un contrat à durée déterminée, soit environ 23,1 millions de personnes. Les jeunes sont particulièrement touchés : parmi les 15-29 ans, 32,1% étaient des travailleurs temporaires, contre seulement 7,9% pour les 30-54 ans. L'écart entre les sexes persiste, les femmes étant systématiquement plus susceptibles que les hommes d'occuper des postes temporaires, avec une différence d'environ 2 points de pourcentage entre 2017 et 2023. En outre, environ un tiers des travailleurs faiblement qualifiés qui sont également parents occupent un emploi sous contrat temporaire. Parmi eux, les femmes sont particulièrement touchées : 16,2% des femmes de ce groupe occupent un emploi précaire. Bien que la proportion de travailleurs temporaires ait progressivement diminué depuis la pandémie, elle demeure nettement élevée, en particulier parmi les jeunes et les populations vulnérables, se situant autour de 32% pour les jeunes (certains pays, comme les Pays-Bas (50,3%) et l'Italie (37,8%), sont particulièrement touchés).

### 2.2.8 Taux d'emploi peu qualifié

- Signification : personnes exerçant des professions qui ne nécessitent qu'une éducation ou une formation de base.
- Mode de calcul :  $\text{taux d'emploi peu qualifié} = (\text{personnes peu qualifiées occupant un emploi} / \text{nombre total de personnes occupant un emploi}) \times 100$
- Interprétation : indique un déséquilibre potentiel et la nécessité de mettre en place des parcours de formation ou d'éducation.

Dans l'UE, environ 46% des adultes (soit près de 128 millions de personnes) sont considérés comme peu qualifiés, c'est-à-dire titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Ce groupe est particulièrement exposé à l'emploi précaire, au chômage et à la sous-utilisation sur le marché du travail. Pour y remédier, l'UE met en œuvre des stratégies ciblées dans le cadre de programmes tels que l'Agenda européen des compétences et la flexicurité, soutenus par des fonds importants tels que le FSE+. Les mesures clés comprennent :

- a. Amélioration des compétences et reconversion professionnelle : donner accès à l'apprentissage tout au long de la vie, à la formation professionnelle, aux micro-certifications et aux comptes de formation individuels afin d'améliorer les compétences de base et celles liées à l'emploi.
- b. Politiques actives du marché du travail (PAMT) : elles englobent les services publics de l'emploi, les subventions à la formation, les programmes de placement et les incitations salariales afin d'intégrer les travailleurs peu qualifiés dans des emplois valorisants.

- c. Approche de flexisécurité : équilibrer la flexibilité des contrats de travail avec des filets de sécurité sociale solides et des opportunités de formation continue, afin de faciliter les transitions professionnelles et de réduire la segmentation du marché du travail.

Ces efforts sont cofinancés par le FSE+ (avec un budget de 88 milliards d'euros jusqu'en 2027) et coordonnés dans le cadre des recommandations par pays du Semestre européen, afin de garantir que les États membres mettent en œuvre des réformes adaptées visant à aider les travailleurs peu qualifiés à accéder à des emplois stables et adaptés à leurs compétences.

### 2.2.9 Écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes

- Signification : différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes.
- Mode de calcul :  $\text{écart} = \text{taux d'emploi (hommes)} - \text{taux d'emploi (femmes)}$
- Interprétation : montre l'inégalité entre les sexes en matière de participation au marché du travail. Utile pour intégrer la dimension de genre dans la conception des programmes.

En 2024, l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes dans l'UE s'élevait à 10,0 points de pourcentage, ce qui signifie que le taux d'emploi des hommes en âge de travailler (20-64 ans) dépassait celui des femmes de ce pourcentage. L'écart s'est réduit au cours de la dernière décennie, passant d'environ 15 points de pourcentage en 2005 à 10 points de pourcentage aujourd'hui, atteignant son niveau le plus bas en vingt ans. Néanmoins, de grandes disparités persistent entre les États membres : la Finlande (0,7 point de pourcentage), la Lituanie (1,4 point de pourcentage), l'Estonie (1,7 point de pourcentage) et la Lettonie (3,3 points de pourcentage) affichent les écarts les plus faibles, tandis que l'Italie (19,4 points de pourcentage), la Grèce (18,8 points de pourcentage) et la Roumanie (18,1 points de pourcentage) enregistrent les écarts les plus importants.

### 2.2.10 Écart en matière d'emploi des personnes en situation de handicap

- Signification : différence entre les taux d'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes qui ne sont pas en situation de handicap.
- Mode de calcul :  $\text{écart} = \text{taux d'emploi des personnes qui ne sont pas en situation de handicap} - \text{taux d'emploi des personnes en situation de handicap}$
- Interprétation : indique l'existence d'obstacles structurels. Peut contribuer à l'élaboration de politiques inclusives et à la mise en place d'interventions ciblées.

En 2024, l'écart de taux d'emploi entre les personnes avec et sans handicap dans l'UE s'élevait à 24,0 points de pourcentage, ce qui signifie que les individus en situation de handicap avaient beaucoup moins de chances d'être employés. Cet écart est resté tenacement élevé pendant plus d'une décennie, se maintenant au-dessus de 21 points de pourcentage entre 2014 et 2022. La situation est aggravée par le fait qu'à peine 51,3% des personnes en âge de travailler avec un

handicap occupent un emploi rémunéré. Les disparités régionales persistent également : l'écart est plus faible en Italie et en Grèce, mais dépasse 25 points de pourcentage dans de nombreux pays baltes et en Croatie. Cette inégalité structurelle souligne un défi majeur pour des marchés du travail inclusifs en Europe.

Afin de remédier à l'écart persistant en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, l'UE promeut une série de stratégies en faveur d'un marché du travail inclusif. En 2023, l'UE a introduit un cadre pour des emplois de qualité pour les personnes en situation de handicap, qui définit des normes communes en matière d'accessibilité, de rémunération équitable, d'aménagements raisonnables et de développement de carrière. Les services publics de l'emploi (SPE) jouent également un rôle clé en fournissant des services personnalisés de placement et de formation du personnel. Enfin, les efforts visant à garantir une éducation inclusive et une transition en douceur de l'école au travail grâce à l'apprentissage, aux programmes d'EFP et à l'orientation professionnelle sont essentiels pour promouvoir l'emploi à long terme des personnes en situation de handicap.

#### 2.2.11 Écart entre les taux d'emploi des autochtones et des étrangers

- Signification : différence entre les taux d'emploi des personnes nées dans le pays et celles issues de l'immigration (nées à l'étranger ou dont les parents sont nés à l'étranger).
- Mode de calcul :  $\text{taux d'emploi (personnes nées dans le pays)} - \text{taux d'emploi (personnes nées à l'étranger ou issues de l'immigration de deuxième génération)}$
- Interprétation : cet indicateur révèle les obstacles structurels à l'intégration sur le marché du travail auxquels sont confrontés les migrants et leurs descendants. Un écart important suggère une inégalité d'accès aux opportunités d'emploi, souvent causée par la discrimination, la non-reconnaissance des qualifications, des compétences linguistiques limitées ou un accès réduit aux réseaux de soutien. Il est essentiel de surveiller cet écart pour évaluer l'intégration sur le marché du travail et orienter la conception de politiques inclusives.

Les données d'Eurostat montrent que le taux d'emploi global dans l'UE a atteint 75,8 % en 2024. Toutefois, les personnes nées à l'étranger dans la tranche d'âge 20-64 ans restent en retrait avec un taux d'environ 66,3%, ce qui implique un écart de taux d'emploi d'environ 9,5 points de pourcentage. Cet écart dépasse 15 points de pourcentage dans plusieurs États membres, par exemple en Suède, aux Pays-Bas et en Belgique, tandis qu'il reste nettement plus faible dans des pays comme le Portugal et l'Italie.

En outre, les personnes nées à l'étranger et leurs descendants directs occupent plus souvent des emplois précaires (par exemple, contrats temporaires, travail à temps partiel et emplois peu qualifiés) : ainsi, la part des personnes nées à l'étranger occupant des emplois peu qualifiés était

de 18,2% en 2023, contre seulement 5 à 7% pour les personnes nées dans le pays et dont les parents sont également nés dans le pays.

Le tableau 1 résume les indicateurs décrits ci-dessus.

**Tableau 1 : Indicateurs clés pour les groupes vulnérables**

Indicateur	Signification	Source des données
Taux NEET (15-29 ans)	Mesure le désengagement des jeunes vis-à-vis de l'éducation, de la formation et de l'emploi	Eurostat, ILOSTAT
Taux de décrochage scolaire	Part des 18-24 ans qui ne poursuivent pas leurs études après le premier cycle de l'enseignement secondaire	Eurostat
Taux de chômage des jeunes	Pourcentage des 15-24 ans sans emploi mais à la recherche active d'un emploi	Eurostat, ISTAT
Taux de chômage de longue durée	Personnes au chômage depuis plus de 12 mois	Eurostat
Taux d'activité	Part des personnes actives sur le marché du travail	Eurostat, ILOSTAT
Taux de sous-emploi	Travailleurs à temps partiel involontaire ou main-d'œuvre sous-utilisée	ILOSTAT
Taux d'emploi temporaire/précaire	Indicateur de l'instabilité et de la vulnérabilité du marché du travail	Eurostat
Taux d'emploi peu qualifié	Emplois exigeant un minimum de qualifications ou de formation	CEDEFOP, Skills-O-Meter
Écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes	Différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes	Eurostat
Écart entre les taux d'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes non en situation de handicap	Différence entre les taux d'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes non en situation de handicap	Eurostat, données nationales
Écart en matière d'emploi lié à l'origine	Différence entre les taux d'emploi des personnes nées dans le pays et celles issues de l'immigration	Eurostat, Commission européenne

## Liens

Indicateur	Lien
Taux NEET (15-29 ans)	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/lfsi_neet_a?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/lfsi_neet_a?utm</a>
Taux d'abandon scolaire précoce	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm</a>
Taux de chômage des jeunes	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem140/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem140/default/table?utm</a>
Taux de chômage de longue durée	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_a/default/table?utm</a>
Taux d'activité	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm</a>
Taux de sous-emploi	<a href="https://ilostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/?utm">https://ilostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/?utm</a>
Taux d'emploi temporaire/précaire	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm</a>
Taux d'emploi peu qualifié	<a href="https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/datasets?utm">https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/datasets?utm</a>
Écart entre les sexes en matière d'emploi	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250527-1?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250527-1?utm</a>
Écart entre les sexes en matière d'emploi des personnes en situation de handicap	<a href="https://data.europa.eu/data/datasets/tbrhqm5vm0zrcz3arcfg?locale=en&amp;utm">https://data.europa.eu/data/datasets/tbrhqm5vm0zrcz3arcfg?locale=en&amp;utm</a>
Écart entre les sexes en matière d'emploi selon l'origine	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan/default/table?utm</a>

## 2.3 Indicateurs structurels du marché du travail

En complément des indicateurs centrés sur les groupes vulnérables, une analyse complète du marché du travail doit également prendre en compte des indicateurs structurels plus larges afin de contextualiser l'inclusion professionnelle et d'identifier les opportunités futures. Ces indicateurs incluent notamment les taux d'emploi et de chômage, la stabilité des contrats, les inadéquations entre compétences et emplois, ainsi que les tendances sectorielles.

### 2.3.1 Taux d'emploi

- Signification : proportion de la population en âge de travailler (généralement âgée de 20 à 64 ans) qui occupe un emploi.
- Mode de calcul :  $\text{Taux d'emploi} = (\text{personnes ayant un emploi} / \text{population en âge de travailler}) \times 100$
- Interprétation : indique la capacité globale du marché du travail à absorber les travailleurs.

### 2.3.2 Taux de chômage

- Signification : proportion de la population active qui est au chômage mais qui recherche activement un emploi.

- Mode de calcul : Taux de chômage = (Personnes sans emploi / Population active) × 100
- Interprétation : indicateur clé de la santé du marché du travail et des points de tension.

### 2.3.3 Nombre absolu de personnes employées/au chômage

- Signification : nombre total de personnes employées et sans emploi.
- Interprétation : ajoute du contexte aux taux relatifs et aide à quantifier les groupes cibles pour les interventions.

### 2.3.4 Taux de rotation des contrats

- Signification : nombre moyen de contrats par personne embauchée au cours d'une période donnée.
- Mode de calcul : Taux de rotation = (nombre de contrats / nombre de personnes embauchées)
- Interprétation : des valeurs élevées suggèrent une instabilité de l'emploi et une fragmentation des contrats.

### 2.3.5 Affiliation à la sécurité sociale

- Signification : nombre de personnes officiellement inscrites dans les systèmes de protection sociale.
- Interprétation : indicateur utile pour évaluer l'emploi formel et l'inclusion.

### 2.3.6 Taux de surqualification

- Signification : proportion de travailleurs ayant suivi des études supérieures et occupant des emplois exigeant des qualifications moins élevées (ISCO 4-9).
- Mode de calcul : (travailleurs hautement qualifiés occupant des emplois peu qualifiés / nombre total de travailleurs hautement qualifiés) × 100
- Interprétation : indique une inadéquation et une utilisation inefficace des compétences.

### 2.3.7 Tendances en matière d'embauche

- Signification : évolution du nombre d'embauches au fil du temps pour des professions spécifiques.
- Mode de calcul : différence entre le nombre de contrats d'une période à l'autre
- Interprétation : permet de détecter les domaines professionnels émergents ou en déclin.

### 2.3.8 Taux d'inadéquation professionnelle

- Signification : compare le nombre de demandeurs d'emploi au chômage au nombre de personnes embauchées avec un contrat à durée indéterminée dans la même profession.
- Mode de calcul : ratio d'inadéquation = (demandeurs d'emploi au chômage / embauches permanentes)
- Interprétation : les valeurs <1 indiquent des pénuries potentielles ; les valeurs >1 indiquent une offre excédentaire.

### 2.3.9 Demande de compétences numériques/écologiques

- Signification : demande de compétences numériques ou liées au développement durable dans les offres d'emploi.
- Mode de calcul : calculer le pourcentage de compétences vertes par rapport à l'ensemble des compétences requises pour un emploi.
- Interprétation : aligne la formation sur les transitions du marché du travail.

### 2.3.10 Faible taux d'alphabétisation

- Signification : proportion d'adultes ayant un faible niveau de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.
- Mode de calcul : (adultes ayant un faible niveau de compétence / population totale en âge de travailler) x 100
- Interprétation : indique les besoins en compétences de base  
\*Les données peuvent ne pas être disponibles pour cette opération selon les pays

Le tableau 2 résume les indicateurs décrits ci-dessus.

**Tableau 2 : Indicateurs structurels du marché du travail**

Indicateur	Signification	Interprétation	Source des données
Taux d'emploi	Part de la population en âge de travailler actuellement occupée	Indique la capacité d'absorption du marché du travail	Eurostat, ILOSTAT
Taux de chômage	Part de la population active qui est au chômage	Reflète les tensions ou les sous-performances du marché du travail	Eurostat, ILOSTAT
Emploi/chômage absolu	Nombre total de personnes employées/au chômage	Ajoute une dimension quantitative aux indicateurs relatifs	Statistiques nationales, enquête sur la population active
Taux de rotation des contrats	Nombre moyen de contrats par personne embauchée	Des taux élevés indiquent une instabilité de l'emploi	Données administratives, registres nationaux de l'emploi
Affiliation à la sécurité sociale	Personnes officiellement inscrites au système de sécurité sociale	Indicateur de l'emploi formel	Autorités de sécurité sociale
Taux de surqualification	Travailleurs hautement qualifiés occupant des emplois peu qualifiés	Signaux d'inadéquation et d'utilisation inefficace des compétences	Eurostat, enquête sur les forces de travail

Taux d'inadéquation professionnelle	Chômeurs par rapport aux employés permanents dans la même profession	Identifie les pénuries ou les excédents potentiels	Services publics de l'emploi, données basées sur la CITP
Tendances en matière d'embauche	Croissance/baisse des contrats au fil du temps	Met en évidence les professions émergentes ou en déclin	Enquêtes auprès de la population active et des employeurs
Demande de compétences numériques/écologiques	Présence des compétences numériques/en matière de durabilité dans les offres d'emploi	Alignement de la formation sur les transitions du marché du travail	CEDEFOP, Skills-OVATE, portails nationaux de l'emploi
Faible taux d'alphabétisation	Proportion d'adultes ayant un faible niveau de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul	Indique les besoins en compétences de base	Eurostat, CEDEFOP, OCDE, offices nationaux de statistique

## Liens

Indicateur	Lien
Taux d'emploi	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm</a>
Taux de chômage	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?utm</a>
Emploi/chômage absolu	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm</a>
Taux de rotation des contrats	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_jhov/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_jhov/default/table?utm</a>
Affiliation à la sécurité sociale	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_arga/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_arga/default/table?utm</a>
Taux de surqualification	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm</a>
Taux d'inadéquation professionnelle	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_urgan/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_urgan/default/table?utm</a>
Tendances en matière d'embauche	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/jvs_a_nace2/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/jvs_a_nace2/default/table?utm</a>
Demande de compétences numériques/écologiques	<a href="https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/skills-ovate?utm">https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/skills-ovate?utm</a>
Faible taux d'alphabétisation	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey?utm</a>

### **3. Processus étape par étape pour réaliser un bon diagnostic du marché du travail**

L'objectif de cette section est de fournir une méthode étape par étape pour réaliser un diagnostic de qualité du marché du travail, en détaillant tous les aspects à analyser et les informations fournies par chaque aspect/indicateur. Il est recommandé de suivre cette méthodologie étape par étape, mais en fonction de l'objectif de l'évaluation, certains aspects peuvent être omis.

L'analyse peut être divisée en deux sections principales. D'une part, une étude de la situation socio-économique du pays et de son impact sur le marché du travail est réalisée, en analysant les données démographiques, l'évolution des taux clés (activité, emploi et chômage), les données économiques (PIB) et les informations sur le système éducatif. D'autre part, l'analyse se concentre exclusivement sur le marché du travail, en examinant en détail l'offre d'emploi, les embauches, l'affiliation à la sécurité sociale, les offres d'emploi et les compétences, les conditions d'emploi et les salaires, la surqualification et les prévisions futures.

#### **3.1 Réalisation d'une bonne analyse socio-économique et son impact sur le marché du travail**

Cette première sous-section vise à fournir des informations générales permettant de mieux comprendre la situation actuelle du marché du travail. Connaître et disposer de données pour comprendre la situation macroéconomique d'un pays ou d'une région permet de mieux comprendre les causes des différents indicateurs et de leur évolution, et aide à contextualiser la situation. Ces informations constituent une base pour interpréter plus précisément la dynamique du travail et formuler des politiques ou des stratégies plus efficaces. En d'autres termes, le marché du travail ne fonctionne pas de manière isolée, mais est influencé par des facteurs démographiques, économiques, sociaux et politiques. Par conséquent, ce type d'analyse préliminaire permet de détecter les caractéristiques structurelles qui influencent l'offre et la demande de main-d'œuvre et ont une incidence directe sur la création ou la destruction d'emplois.

##### **a. Démographie**

Le premier domaine à analyser est celui de la démographie. La compréhension de la structure démographique d'un territoire permet de mettre en évidence les défis auxquels une société sera confrontée dans un avenir proche, car elle aide à identifier les segments de population qui pourraient se raréfier, avec les conséquences que cela implique. L'analyse de la structure démographique à différents moments permet d'identifier les segments en question. Il est donc

intéressant d'analyser les structures démographiques de l'année en cours et des années précédentes afin d'obtenir une perspective historique, mais aussi d'analyser les prévisions démographiques.

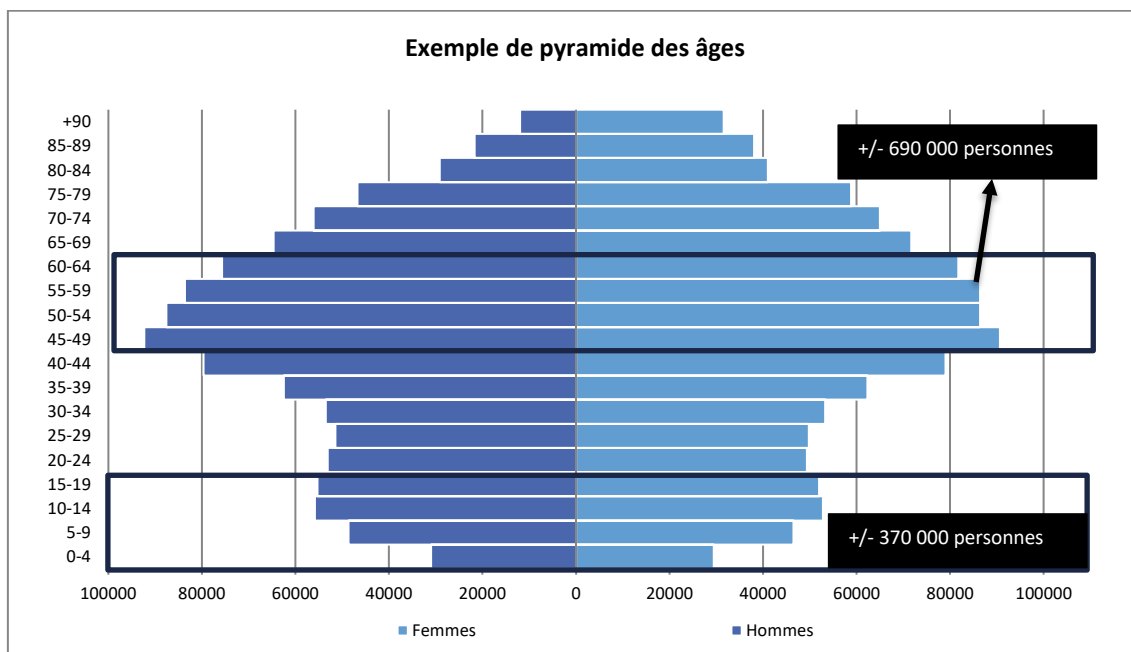
Pour obtenir une vue d'ensemble, il est nécessaire de désagréger les informations démographiques selon différentes variables — sexe, groupes d'âge, nationalité, niveau d'éducation — ainsi que des variables centrées sur les groupes vulnérables, telles que le type de famille, la perception ou non d'un revenu minimum, le type de logement ou l'appartenance à des minorités ethniques. L'une des opérations les plus intéressantes dans cette section consiste à créer une pyramide des âges à partir des données démographiques. Ce type de graphique offre une visualisation claire et concise de la répartition de la population par âge et par sexe, permettant d'identifier les principales tendances démographiques et de prévoir les implications sociales, économiques et professionnelles. La forme de la pyramide révèle des schémas structurels :

- Pyramide expansive : base large et sommet étroit, typique des pays à taux de natalité et de mortalité élevés, indiquant une population jeune
- Pyramide stationnaire : base et corps relativement équilibrés, indiquant une croissance démographique modérée
- Pyramide régressive : base étroite et sommet large, caractéristique des pays à faible taux de natalité et à population vieillissante. Cette pyramide est actuellement courante dans la plupart des pays de l'Union européenne

Il est également intéressant de mener des analyses détaillées des différents groupes d'âge les plus directement liés au marché du travail. D'une part, nous avons le groupe d'âge des 20-64 ans, c'est-à-dire la population en âge de travailler. Ce segment est crucial, car il soutient le reste de la société par sa participation au marché du travail, la production de biens et de services et le paiement des impôts.

D'autre part, le groupe des 65 ans et plus est tout aussi important. Son importance réside non seulement dans son impact social et économique actuel, mais aussi dans les implications de sa croissance pour l'avenir. Avec le vieillissement de la population, en particulier dans les pays développés, ce groupe joue un rôle central dans les études sur la démographie, le travail, les soins de santé et la viabilité de l'État providence.

Enfin, il faut également tenir compte du groupe d'âge des moins de 20 ans. Ce segment représente la main-d'œuvre future, destinée à remplacer ceux qui quittent le marché et à servir de base principale à l'économie de demain.



L'image ci-dessus montre un exemple de pyramide des âges, dont la forme pourrait être similaire à celle de n'importe quel pays de l'Union européenne, compte tenu de sa forme régressive (base étroite et sommet large). Ce type de visualisation permet d'observer le décalage entre les sorties et les entrées futures sur le marché du travail, quantifiant ainsi les besoins réels en professionnels dans une région ou un pays donné pour maintenir la capacité actuelle du système productif.

Par exemple, le graphique montre comment la répartition des tranches d'âge à la retraite évoluera au cours des 20 prochaines années. Pour l'analyse, bien que l'âge de la retraite puisse ne pas rester fixé à 65 ans et que de nombreuses personnes âgées de 16 à 19 ans puissent être employées, on suppose que le groupe des personnes potentiellement actives est composé de personnes âgées de 20 à 64 ans. Ainsi, il existe un groupe de personnes qui font actuellement partie de la population potentiellement active, mais qui auront plus de 65 ans dans les 20 prochaines années (et deviendront donc retraitées). Dans l'exemple fourni, ce groupe est estimé à environ 690 000 personnes. Le groupe de personnes censées remplacer le groupe précédent – les personnes qui sont actuellement exclues du marché du travail en raison de leur âge (moins de 20 ans) mais qui feront partie de la population active dans le futur – ne représente, dans l'exemple, qu'environ la moitié du groupe précédent (370 000 personnes). Cela signifie qu'il manquerait plus de 300 000 personnes pour maintenir la structure démographique de ce territoire.

#### b. Taux d'activité, d'emploi et de chômage

Cette section analyse les principaux taux et leur évolution, en ventilant les informations selon les variables les plus significatives. Cela est essentiel pour bien comprendre le fonctionnement

réel du marché du travail et pour concevoir des politiques efficaces et inclusives adaptées aux différentes réalités sociales.

Les taux d'activité, d'emploi et de chômage sont des indicateurs clés du marché du travail et reflètent le comportement de la population en âge de travailler en matière d'emploi et de chômage. Les trois principaux taux fournissent des informations complémentaires :

- Taux d'activité : il indique le pourcentage de la population en âge de travailler qui participe activement au marché du travail (personnes ayant un emploi + personnes sans emploi à la recherche d'un emploi). Un taux élevé indique une plus grande participation au marché du travail
- Taux d'emploi : il indique la proportion de la population en âge de travailler qui est employée, ou en d'autres termes, la capacité d'une économie à employer sa population. Un taux élevé suggère un marché du travail fort et dynamique
- Taux de chômage : il reflète le pourcentage de personnes actives qui sont au chômage mais à la recherche d'un emploi. Un taux élevé implique des difficultés à trouver un emploi, tandis qu'un taux faible indique un marché du travail plus tendu ou une demande plus forte de main-d'œuvre

Ces trois taux sont interdépendants. Le taux de chômage dépend du taux d'activité, car il ne concerne que les personnes actives (et non les personnes inactives telles que les étudiants, les retraités, etc.). À l'inverse, un faible taux d'emploi peut être dû à un taux de chômage élevé ou à un faible taux d'activité (une population inactive importante).

L'analyse de leur évolution dans le temps permet de détecter les cycles économiques (croissance ou récession). En outre, la désagrégation par variables — sexe, groupes d'âge, nationalité, niveau d'éducation — ainsi que par variables centrées sur les groupes vulnérables (type de famille, la perception ou non d'un revenu minimum, le type de logement ou l'appartenance à des minorités ethniques) révèle des réalités cachées par les moyennes globales :

- Sexe : les écarts dans la participation des femmes au marché du travail, les différences en matière de chômage ou la ségrégation professionnelle peuvent être identifiés
- Âge : montre l'insertion professionnelle des jeunes (généralement plus précaire) et la prolongation ou la sortie de l'emploi des personnes de plus de 55 ans
- Niveau d'éducation : permet d'évaluer l'influence de la formation sur les opportunités d'emploi
- Région ou municipalité (territorialité) : aide à identifier les zones où le taux de chômage est élevé ou le niveau d'activité faible, ce qui est essentiel pour les politiques territoriales
- Variable centrée sur les groupes vulnérables (type de famille, la perception ou non d'un revenu minimum, le type de logement ou l'appartenance à des minorités ethniques) : permet d'identifier les inégalités sociales et de mettre en évidence la manière dont les groupes vulnérables sont affectés par les conditions socio-économiques.

### c. Population en lien avec l'activité

Il est essentiel de connaître les données absolues sur la population active, employée et au chômage, en plus des taux relatifs déjà analysés dans la section précédente, afin de compléter le diagnostic, car elles fournissent une dimension quantitative réelle et tangible que les taux seuls ne reflètent pas toujours pleinement. Les taux sont des proportions relatives qui permettent de comparer des territoires, des groupes ou des périodes, mais ils ne montrent pas combien de personnes spécifiques se trouvent dans chaque situation. Les données absolues le font.

Les taux peuvent masquer des changements importants s'ils ne sont pas considérés parallèlement aux données absolues. Le taux de chômage peut baisser, mais le nombre absolu de chômeurs peut rester stable, voire augmenter, si la population active croît plus rapidement que l'emploi. Ou bien, la population active peut diminuer en raison du découragement ou du vieillissement, et le taux de chômage peut s'améliorer sans que l'emploi réel n'augmente. Les valeurs absolues nous permettent de vérifier si l'amélioration des taux reflète réellement une amélioration du nombre d'emplois ou si elle est due à d'autres facteurs. Elles aident également à déterminer si c'est le dénominateur ou le numérateur qui influence la hausse ou la baisse du taux.

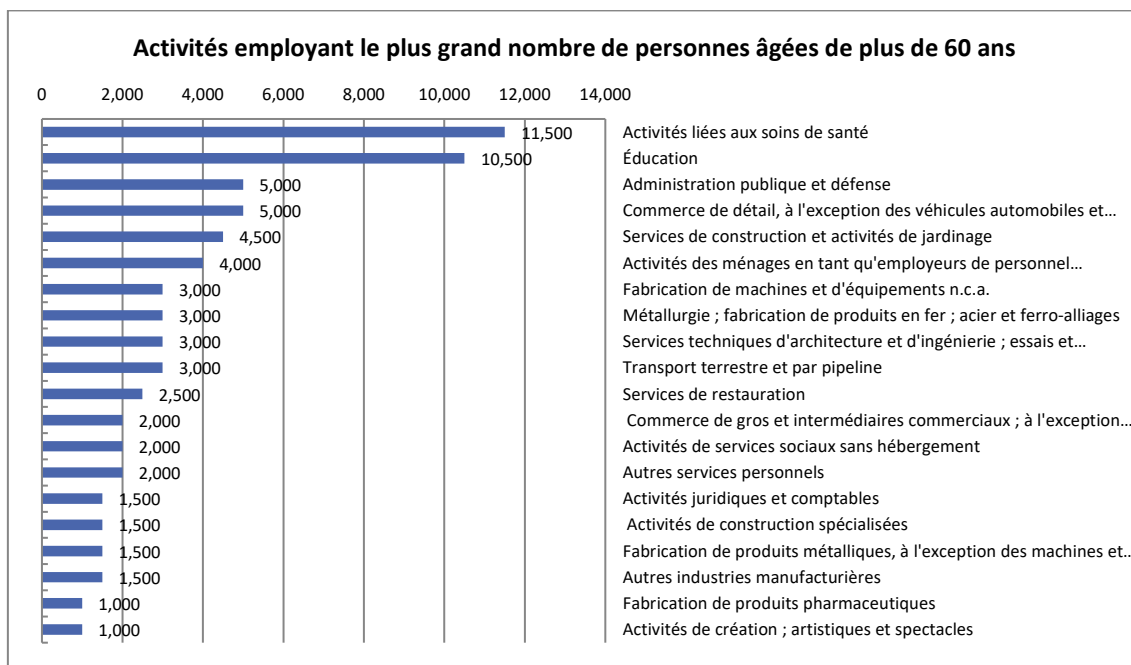
- La population active est composée de toutes les personnes en âge de travailler (généralement âgées de 16 ans et plus) qui sont disponibles et disposées à participer au marché du travail, soit en travaillant (salarisées), soit en recherchant un emploi (chômeurs).
- La population active occupée est la partie de la population active qui exerce effectivement un emploi, que ce soit en tant que salarié, travailleur indépendant, membre d'une coopérative ou aide familial non rémunéré.
- La population au chômage regroupe les personnes sans emploi qui sont disponibles pour travailler et qui recherchent activement un emploi.

### d. Population active âgée de plus de 60 ans

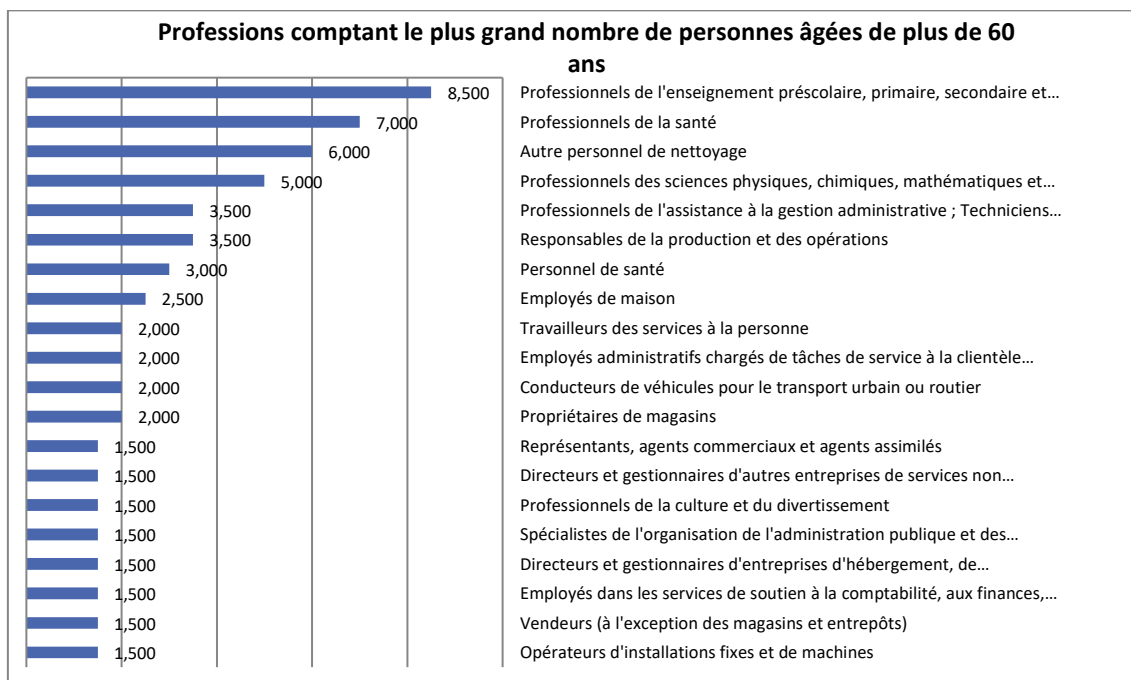
Il est particulièrement intéressant d'analyser le poids et les caractéristiques de la population âgée de plus de 60 ans au sein de la population active, afin de quantifier la part de celle-ci qui approche de l'âge de la retraite (selon le cas ou le besoin, cette analyse peut également être réalisée pour les personnes de plus de 55 ans, voire de plus de 50 ans). L'analyse désagrégée du groupe des 60 à 64 ans revêt un intérêt particulier, car il s'agit d'une période charnière entre la vie active et la retraite. Leur situation professionnelle, sociale et économique a un impact direct sur la viabilité du marché du travail, du système de retraite et des politiques de vieillissement actif.

Si les données le permettent, il est conseillé de mener cette analyse en désagrégant les informations par secteur d'activité et par profession, afin d'identifier les secteurs d'activité et métiers critiques à cet égard (ceux présentant les plus grands besoins prévus en remplacement) et qui nécessitent, par conséquent un suivi particulier.

Vous trouverez ci-dessous des exemples graphiques de ce type d'analyse :



Ce graphique montre les secteurs d'activité qui emploient le plus grand nombre de personnes de plus de 60 ans, c'est-à-dire ceux qui nécessiteront le plus grand nombre de remplacements professionnels à court terme et qu'il convient donc de surveiller de près. Il fournit également des indications sur les secteurs susceptibles d'être pertinents pour l'orientation des publics cibles.



L'analyse des professions est encore plus intéressante, car elle peut fournir des indications sur les métiers présentant des perspectives positives à court et moyen terme et susceptibles d'intéresser notre public cible, compte tenu du nombre élevé de remplacements nécessaires pour continuer à répondre aux besoins du marché.

#### e. Données macroéconomiques

Nous recommandons également d'analyser le produit intérieur brut (PIB) d'un territoire, car cet indicateur macroéconomique reflète le niveau d'activité économique du territoire et est directement lié à la capacité de créer des emplois, à la qualité des emplois créés et à leur productivité. Cet indicateur macroéconomique mesure la valeur monétaire totale des biens et services finaux produits par un pays, une région ou une économie au cours d'une période donnée (généralement un trimestre ou une année) et constitue la mesure la plus largement utilisée pour estimer la taille et la santé d'une économie.

Il existe trois types de PIB :

- Le PIB nominal, calculé à partir des prix courants de l'année en cours (effet inflation)
- Le PIB réel, calculé à prix constants (année de base) et utilisé pour mesurer la croissance pure d'une économie (c'est celui qui est normalement utilisé lorsqu'on parle de croissance)
- le PIB par habitant, qui mesure le bien-être économique par habitant (utilisé pour comparer des pays et des régions de tailles différentes)

Lorsque le PIB augmente, la demande de biens et de services augmente généralement, ce qui génère des besoins d'embauche plus importants et, par conséquent, plus d'emplois. À l'inverse, une contraction du PIB entraîne souvent des licenciements, une réduction du temps de travail ou un gel des embauches.

#### f. Informations sur le système éducatif

Un autre aspect fondamental pour compléter le tableau du contexte socio-économique dans l'élaboration des diagnostics du marché du travail est le système éducatif, puisqu'il constitue le vivier des futurs professionnels (avec leurs compétences et qualifications) qui alimenteront le marché du travail. L'analyse de sa structure, de ses résultats et de son évolution permet d'anticiper les déséquilibres en matière de formation, de prévoir les tendances en termes de qualifications et d'orienter les politiques d'emploi et de formation.

Dans cette section, différentes analyses sont proposées :

- Analyse de la répartition et de l'évolution des étudiants par niveau d'enseignement : enseignement secondaire obligatoire, baccalauréat, formation professionnelle (de base et supérieure), études universitaires (licence, master, doctorat)

- Échec scolaire (ne pas atteindre le niveau minimum requis pour l'enseignement secondaire obligatoire) et décrochage scolaire (pourcentage de jeunes âgés de 18 à 24 ans qui ne poursuivent pas leurs études et qui ne sont pas diplômés de l'enseignement secondaire supérieur)
- Situation des NEET (jeunes qui ne sont ni en éducation, ni en emploi, ni en formation)

### 3.2 Réaliser un bon diagnostic du marché du travail

Dans cette sous-section, l'objectif est d'analyser la dynamique de l'emploi (contrats, offres d'emploi, conditions d'emploi, surqualification) pour les principaux groupes (demandeurs d'emploi, personnes affiliées et personnes embauchées).

#### g. Offre de travail

Avant d'aborder la population en recherche d'emploi, il est important de préciser que ce guide ne propose pas d'analyse distincte des deux principaux groupes sur le marché du travail (demandeurs d'emploi au chômage et demandeurs d'emploi déjà en activité). L'essentiel est d'analyser l'offre globale de travail (ou l'offre de main-d'œuvre), puisqu'on part du principe que toute personne inscrite comme demandeur d'emploi cherche à obtenir un emploi. L'offre de main-d'œuvre correspond à la disponibilité de personnes disposées et capables de travailler, c'est-à-dire le vivier de travailleurs proposant leurs compétences sur le marché du travail. Ainsi, l'ensemble du groupe, qu'il soit au chômage ou en emploi, représente un vivier de professionnels à considérer lorsqu'un profil spécifique est nécessaire sur le marché. Toutefois, selon l'objectif du diagnostic, l'analyse proposée dans le guide peut être réalisée spécifiquement pour les demandeurs d'emploi au chômage ou pour ceux déjà en emploi.

L'important lors de l'analyse de l'offre de travail est de désagréger les informations selon les principales variables démographiques (âge, sexe, nationalité, niveau d'études, etc.) ou les variables centrées sur les groupes vulnérables (type de famille, la perception ou non d'un revenu minimum, le type de logement ou l'appartenance à des minorités ethniques), afin d'observer le comportement et les caractéristiques spécifiques de chaque groupe, d'identifier les groupes les plus présents parmi les demandeurs d'emploi, ainsi que ceux rencontrant les plus grandes et les plus faibles difficultés d'accès au marché du travail.

Quelques caractéristiques du groupe des demandeurs d'emploi :

- Plus l'âge augmente, plus le nombre de personnes à la recherche d'un emploi augmente
- Plus le niveau d'éducation de l'individu est faible, plus la probabilité qu'il soit au chômage est grande

L'analyse de l'offre de travail permet également d'identifier les professions les plus proposées sur un marché spécifique et de déterminer quelles activités entraînent le plus de sorties du marché du travail. Elle peut aussi mettre en évidence des cycles dans certaines activités, ainsi que la relation entre le chômage et l'assistance sociale fournie par les pouvoirs publics locaux, régionaux ou nationaux.

#### h. Embauche

Pour étudier l'embauche, deux types d'analyse sont proposés : premièrement, l'analyse du nombre de contrats signés sur le territoire et, deuxièmement, l'analyse du nombre de personnes embauchées. Ensuite, à partir des informations obtenues, nous pouvons calculer le taux de rotation des contrats, c'est-à-dire le nombre de contrats signés pour chaque personne embauchée (en moyenne), un chiffre qui permet d'analyser la stabilité/précarité des contrats sur le territoire.

L'analyse des embauches permet d'observer les modes d'entrée sur le marché du travail des individus sur une période donnée (1 mois, 3 mois, 6 mois, 1 an, 4 ans, etc.). Elle s'applique aussi bien aux personnes qui entrent sur le marché pour la première fois qu'à celles qui en sortent puis y retournent, de manière continue ou non. En d'autres termes, il est important de souligner que l'analyse de l'emploi n'est pas une analyse de la population active. Cela n'enlève toutefois rien à l'intérêt de cette analyse qui constitue un outil précieux pour observer combien d'emplois sont créés sur une période donnée dans un territoire spécifique, quels secteurs et métiers dynamisent l'économie, etc. Il s'agit d'un indicateur à plus court terme que l'emploi total, mais qui permet de détecter les évolutions récentes dans l'activité économique.

Dans l'analyse de l'embauche en général (nombre de contrats), ce n'est pas seulement le nombre d'embauches qui importe, mais aussi la manière dont elles sont effectuées, ce qui donne des indications sur la stabilité de l'emploi, la précarité, etc.

- type de contrat (permanent/temporaire)
- type de journée de travail (temps plein/temps partiel)
- durée des contrats...

L'analyse des personnes embauchées, en revanche, permet d'adopter une approche complémentaire, puisqu'une même personne peut signer plusieurs contrats au cours de la même année, voire du même mois. Ainsi, se limiter au nombre total de contrats signés pourrait conduire à surestimer la création réelle d'emplois et à ne pas détecter la rotation ou la précarité liée aux multiples contrats temporaires. Lorsque l'on analyse les personnes embauchées, chaque individu n'est compté qu'une seule fois, quel que soit le nombre de contrats qu'il a signés. Dans ce contexte, plutôt que de désagréger les informations selon des variables liées à l'emploi (type de contrat, type de temps de travail, etc.), il est plus pertinent de travailler avec des variables démographiques telles que :

- Sexe et âge : quels sont les groupes les plus embauchés ?

- Niveau d'éducation : quel est le niveau d'études des personnes qui accèdent à l'emploi?
- Lieu de résidence : existe-t-il des inégalités territoriales dans l'accès à l'emploi ?
- Nationalité : existe-t-il des différences entre les communautés autochtones et étrangères ?
- Analyse de groupes spécifiques : chômeurs de longue durée, migrants, personnes en situation de handicap, famille monoparentale, bénéficiaire d'aide, minorité ethnique etc.

En combinant ces deux facteurs (nombre de contrats et nombre de personnes embauchées), nous pouvons calculer l'indice de rotation des contrats, c'est-à-dire le nombre moyen de contrats signés par chaque personne embauchée au cours d'une période donnée sur un territoire donné. Cet indicateur révèle le nombre de contrats nécessaires pour pourvoir un seul emploi ou employer une seule personne, et il est essentiel pour détecter les schémas de précarité, d'emploi temporaire ou de flexibilité excessive.

Cette analyse pourrait être menée de manière désagrégée : par secteur d'activité, par profession, par sexe, par tranche d'âge, etc., afin de comprendre le comportement de chaque groupe ou secteur/profession en matière de stabilité et de rotation des contrats. Par exemple, une valeur de 3 sur l'indice indique que chaque personne embauchée sur le territoire a signé en moyenne trois contrats au cours de cette période. Plus l'indice est bas, plus les contrats sont stables ; à l'inverse, plus l'indice est élevé, moins les contrats sont stables.

Voici un exemple de tableau (données fictives) :

		Personnes embauchées	Nombre de contrats	Taux de rotation
Tranches d'âge	< 25 ans	2 000	3 500	1,8
	25-34 ans	3 000	6 500	2,2
	35-44 ans	3 500	8 000	2,3
	45-54 ans	2 500	7 000	2,8
	> 54 ans	1 000	2 000	2,0
Sexe	Homme	9 500	22 000	2,3
	Femmes	2 500	5 000	2,0
Niveau d'étude	Au plus enseignement secondaire inférieur	4 000	12 000	3,0
	Baccalauréat	1 500	4 000	2,7
	Formation professionnelle	4 000	7 500	1,9
	Niveau universitaire	2 500	3 500	1,4
Origine	Natif	10 500	22 500	2,1
	Étranger	1 500	4 500	3,0
Total		12 000	27 000	2,3

On observe que le taux de rotation général est de 2,3 contrats (c'est-à-dire que chaque personne embauchée signe en moyenne 2,3 contrats), la rotation étant plus élevée chez les 45-54 ans, chez les hommes, chez les personnes ayant un niveau d'études moins élevé et chez les autochtones.

#### i. Affiliation

Un autre segment du marché du travail qu'il est intéressant d'analyser tient aux personnes affiliées à la sécurité sociale, qui constituent le principal groupe de personnes employées. Cette approche offre une vision formelle et structurée du marché, puisqu'elle recouvre l'ensemble des individus ayant un emploi déclaré ou une relation professionnelle officielle et contribuant au système de protection sociale.

Une personne affiliée à la sécurité sociale est une personne inscrite à l'un des régimes du système, soit en tant que salarié, travailleur indépendant, fonctionnaire ou autre groupe spécial.

Il s'agit de désagréger les personnes affiliées en fonction des principales variables du marché du travail :

- Sexe et âge
- Type de journée de travail (complète ou partielle)
- Type de contrat (à durée indéterminée, temporaire, à durée déterminée)
- Secteur d'activité (NACE)
- Régime d'affiliation (général, indépendant, etc.)
- Lieu de travail (province, commune, région...)

#### j. Offres d'emploi et compétences

Un autre aspect intéressant lors de l'évaluation du marché du travail est l'analyse des offres d'emploi, qui reflètent la demande des entreprises. Les offres d'emploi fournissent des informations très pertinentes, car elles constituent le seul moyen d'observer statistiquement ce que les entreprises recherchent à un moment donné : les profils, les compétences et les secteurs pour lesquels elles recrutent activement.

Alors que d'autres indicateurs montrent l'offre des demandeurs d'emploi, les offres d'emploi indiquent le type d'emplois que les entreprises sont prêtes à proposer à un moment donné. Elles permettent de savoir quelles sont les professions les plus recherchées, quels niveaux de formation ou d'expérience sont privilégiés, quelles compétences techniques ou comportementales sont valorisées, etc. Aujourd'hui, il existe des outils permettant de réaliser ce type d'analyse en temps réel à partir d'informations extraites à la fois des portails d'emploi officiels (services publics de l'emploi) et des principaux portails d'emploi en ligne. Cela permet d'analyser les postes publiés sur des canaux officiels et non officiels.

Selon les variables utilisées, les informations peuvent être désagrégées selon les domaines suivants :

- Par profession/groupe professionnel : techniciens informatiques, commerciaux, opérateurs, professionnels de santé, enseignants, etc.

- Par secteur économique : industrie, construction, hôtellerie, TIC, santé, services à la personne...
- Par type de contrat : permanent, temporaire, à temps partiel, à temps plein...
- Par niveau d'études requis : études obligatoires, baccalauréat, formation professionnelle, diplôme universitaire...
- En fonction de l'expérience professionnelle : premier emploi, moins d'un an, plus de trois ans...
- Par zone géographique : province, région, commune...
- Par canal de publication : portails privés, services publics de l'emploi...

De plus, ces types de portails et d'outils permettent désormais d'analyser les offres d'emploi et les postes vacants en fonction des compétences recherchées. Ces dernières années, nous avons observé une évolution dans la manière d'aborder cette analyse, passant d'une approche centrée sur la formation, les certifications, les accréditations, etc. à une approche basée sur les compétences et les aptitudes. La priorité croissante accordée aux compétences plutôt qu'à la formation ou aux certifications dans les analyses du marché du travail et les processus de recrutement répond aux changements structurels de l'emploi, de l'économie et des modes d'apprentissage. Un diplôme ou une qualification atteste qu'une personne a suivi un parcours éducatif, mais ne garantit pas nécessairement la maîtrise de certaines compétences pratiques ni leur capacité à les appliquer dans des situations concrètes. En revanche, les compétences sont observables, évaluables et mobilisables, et répondent à la question : cette personne est-elle capable d'accomplir cette tâche correctement, dans ces conditions, de manière autonome et efficace ?

Par conséquent, contrairement aux analyses traditionnelles axées sur les secteurs, les professions ou les contrats, cette approche repose sur la compréhension de ce que la main-d'œuvre sait faire et de ce que les entreprises exigent réellement en termes de compétences, de connaissances et d'attitudes. Les compétences sont actuellement classées comme suit :

- Techniques ou spécifiques : utilisation d'outils, de logiciels, de langages, de méthodologies spécifiques. Par exemple : conception CAO, logistique, marketing numérique, comptabilité, soudure...
- Compétences transversales ou « soft skills » (génériques) : transférables d'un métier à l'autre. Par exemple : résolution de problèmes, créativité, gestion du temps, travail d'équipe, leadership...
- Compétences numériques : des compétences de base (office, courrier électronique...) aux compétences avancées (machine learning, cybersécurité...)
- Compétences vertes ou durables : liées à l'économie circulaire, à l'efficacité énergétique, à la gestion environnementale...

Ainsi, l'analyse des compétences joue un rôle fondamental dans l'orientation des groupes vers le marché du travail, notamment dans un contexte marqué par la transformation numérique, la

transition écologique et les changements structurels de l'emploi. Disposer de ces informations permet d'identifier, d'évaluer et d'améliorer les capacités réelles d'une personne au-delà de ses qualifications, et d'orienter son insertion professionnelle en fonction de ce qu'elle sait déjà faire (même si elle ne l'a pas appris de manière formelle), de ce qui lui manque pour accéder à l'emploi souhaité et de ce que le marché du travail exige.

Pour l'analyse des compétences, le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) propose un certain nombre d'outils en ligne très intéressants, avec des informations détaillées au niveau national (et même, dans certains cas, au niveau régional). Parmi les autres outils, on peut citer :

- Résultats de l'enquête européenne sur les compétences et les emplois
- Différents indices ont été développés, tels qu'un indice composé de 15 indicateurs qui mesure les systèmes de compétences dans différents pays (indice européen des compétences) ou un autre indice qui explore les pénuries de personnel, les remplacements et les inadéquations qualitatives par pays et par profession (indice des pénuries de main-d'œuvre et de compétences)
- Des projections quantitatives de l'emploi par secteur et par profession jusqu'en 2035 (prévisions en matière de compétences) et des projections à court terme de l'emploi par profession au niveau de la CIP (STAS – Anticipation à court terme des tendances en matière de compétences et de la demande en matière d'EMP)
- Inventaire de 126 politiques actuelles et futures (dans 28 pays) visant à anticiper et à ajuster les besoins en compétences (Matching Skills)
- Différentes analyses, telles que celle des compétences recherchées dans les offres d'emploi (Skills-OVATE - Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe) ou un autre outil de visualisation avec des aspects thématiques sur la numérisation, l'emploi... (Skills intelligence)

Bien qu'elles aient toutes leur intérêt, en fonction de l'objectif de l'étude, l'une des plus intéressantes est « Skills-OVATE - Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe », comme nous l'avons déjà mentionné, qui offre un puissant outil d'intelligence économique basé sur l'analyse des offres d'emploi en ligne. Cet outil fournit des informations très détaillées sur les professions (ISCO-08) et les régions (NUTS 2), et couvre diverses sources : portails privés, service public de l'emploi, agences de recrutement, journaux en ligne, sites d'entreprises et offres d'emploi EURES. Les opérations proposées par l'outil sont détaillées dans le résumé ci-dessous :

- Marchés de l'emploi en ligne
  - Pays et professions
  - Demande par profession
  - Secteurs par pays
  - Comparaison entre pays
  - Régions et relation avec les professions et les compétences
- Informations tirées des données des offres d'emploi en ligne
  - Compétences par profession

- Compétences par secteur
- Compétences par pays
- Professions et compétences associées
- Contrats et horaires de travail
- Focus sur les professions
- Interrelation entre les secteurs, les professions et les compétences
- Transition numérique
  - Spécialistes des TIC
  - « Digitalness » (niveau de numérisation par profession, secteur, région)
- Transition verte
  - Professions liées aux énergies renouvelables
  - Degré d'écologie et présence de compétences vertes par profession, secteur et région
- Informations sur les offres d'emploi EURES
  - Analyse des données spécifiques aux offres d'emploi EURES par pays, profession, secteur, compétence et niveau d'expérience
  - EURES (Services européens de l'emploi) est un réseau de coopération entre la Commission européenne et les services publics nationaux de l'emploi. Son objectif principal est de faciliter la libre circulation des travailleurs au sein de l'Espace économique européen en fournissant des informations, des conseils et des services de recrutement/placement aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.

#### k. Conditions d'emploi et salaires

Bien que bon nombre de ces aspects soient déjà pris en compte dans le cadre des processus de recrutement, il est également pertinent de mener une analyse similaire pour l'ensemble de la population active. Les processus de recrutement reflètent des réalités à court terme : en analysant les conditions contractuelles, on étudie les conditions de travail des personnes entrant sur le marché du travail à un moment précis. En revanche, analyser les conditions de la population active dans son ensemble permet d'obtenir une vision plus globale du marché, car on ne se limite pas aux nouveaux entrants, mais on inclut également ceux qui y évoluent de manière continue depuis longtemps. De plus, les conditions de travail des personnes ayant plusieurs années d'expérience diffèrent complètement de celles des nouveaux entrants ou de celles des individus qui alternent régulièrement périodes d'emploi et de chômage.

L'objectif de cette section est donc d'analyser la population active dans son ensemble et de ventiler les informations par :

- Type de contrat (à durée indéterminée/temporaire)
- Type de journée de travail (temps plein/temps partiel)
- Travail posté (horaires de l'après-midi, horaires du soir, etc.)
- Heures supplémentaires

- Flexibilité
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Accès à la formation

Le chapitre consacré aux salaires mérite une attention particulière. L'analyse des salaires (ou, dans certains cas, des coûts du travail) permet de comprendre non seulement les niveaux de rémunération dans différents secteurs, professions ou territoires, mais aussi la manière dont la rémunération est structurée, répartie et évolue, ce qui a des implications directes sur la qualité de l'emploi, l'équité et la compétitivité d'une région ou d'une économie. Cette analyse comprend des aspects tels que :

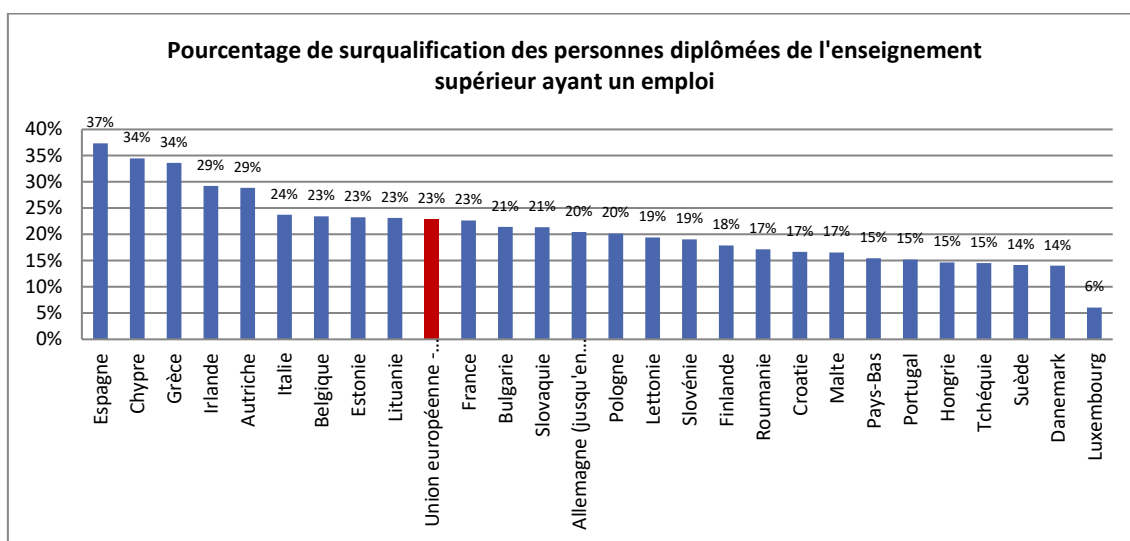
- Niveau moyen de salaire
- La répartition des salaires (différences entre les déciles, les centiles)
- Évolution dans le temps (nominale et réelle)

En outre, elle permet d'observer les inégalités ou les écarts salariaux, dont le plus important est l'écart salarial entre les hommes et les femmes, sans oublier l'écart salarial selon l'origine (inégalité salariale entre les autochtones et les étrangers), qui présente également un intérêt.

#### I. Surqualification

Dans de nombreux pays de l'Union européenne, il est bien connu que le système génère plus de professionnels qualifiés que le marché n'en a besoin, et par conséquent, de nombreux professionnels choisissent de travailler dans des emplois où les qualifications requises sont inférieures à leurs propres qualifications. C'est ce qu'on appelle la surqualification, où les personnes sont employées dans des professions inférieures à leur niveau d'études. Une façon d'observer cette réalité consiste à utiliser la méthodologie suivante, utilisée dans de nombreux services publics de l'emploi, identifier les personnes ayant fait des études supérieures (études universitaires ou formation professionnelle supérieure) qui occupent des emplois dans les catégories 4 à 9 de la classification ISCO à une position. Cette méthode permet de déterminer le nombre de personnes actuellement surqualifiées pour leur emploi en examinant l'ensemble des travailleurs salariés. Elle permet également de montrer à quel point les nouveaux travailleurs sont surqualifiés lorsqu'ils entrent sur le marché du travail, en utilisant les données d'embauche de l'année précédente. Par exemple, elle examine combien de personnes titulaires d'un diplôme universitaire ou d'une formation professionnelle avancée ont été embauchées pour des emplois qui exigent généralement des compétences de niveau inférieur (niveaux 4 à 9 de la CIP).

La clé de ce type d'analyse consiste à ventiler les informations par grands groupes (hommes, femmes, jeunes, personnes de plus de 45 ans, étrangers, autochtones, etc.) afin de comprendre le comportement inégal de chaque groupe, en plus de l'analyser par groupe professionnel et par secteur d'activité. Des données publiques sont disponibles au niveau des pays de l'Union européenne pour réaliser ce type d'analyse, ce qui permet également des comparaisons entre pays, et ainsi de situer chaque pays par rapport aux autres et à la moyenne européenne.



Source : Eurostat

#### m. Prévisions

Pour conclure et compléter le diagnostic, une analyse des prévisions futures est réalisée, car elles permettent d'anticiper les changements dans la structure de l'emploi, les besoins en compétences et/ou l'évolution des secteurs clés. Cette analyse fournit généralement des informations prospectives sur plusieurs aspects. Premièrement, la demande d'emploi, c'est-à-dire le nombre de travailleurs nécessaires et les secteurs concernés. Deuxièmement, l'offre professionnelle, ou le nombre de personnes disponibles et leurs qualifications. Troisièmement, l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, qui indique si le nombre de professionnels sera suffisant pour répondre aux besoins des entreprises. Elle couvre également les compétences requises pour les différents emplois et identifie les professions émergentes ou en déclin.

Les informations sont généralement désagrégées selon :

- Activités économiques : permet d'identifier les secteurs qui dynamiseront l'économie dans les années à venir
- Groupes professionnels : quels niveaux professionnels concentreront l'emploi à l'avenir ?
- Niveaux d'études : comment se répartiront ou se concentreront les différents niveaux d'éducation dans l'emploi futur ?

## **4. Réaliser une bonne analyse des tendances en matière d'embauche et des inadéquations générées par les fluctuations du marché du travail**

Cette section présente les calculs et méthodologies permettant d'identifier les tensions dans certaines professions et d'identifier les professions en vogue à partir de l'analyse des tendances de recrutement. Ce type d'opérations est particulièrement intéressant pour les acteurs travaillant avec tous types de publics, vulnérables ou non. Autrement dit, identifier les professions en tension (la tension étant comprise comme la difficulté à répondre aux demandes des entreprises) peut fournir des indications sur les professions d'intérêt vers lesquelles il est conseillé d'orienter les publics cibles. La même approche permet d'analyser les tendances de recrutement : identifier les professions les plus dynamiques à court et moyen terme permet d'orienter les personnes vers ces métiers. La possibilité d'effectuer ce type de calculs au sein des organisations permettra un ciblage basé sur des informations analytiques et non sur des suppositions.

Jusqu'à présent, les différents indicateurs du marché du travail ont été étudiés de manière indépendante. Cependant, afin de disposer d'informations réellement utiles pour identifier les professions offrant des perspectives ou saturées et détecter les déséquilibres entre métiers, il est pertinent de combiner différents indicateurs. Ainsi, une fois les différents indicateurs analysés séparément, il est essentiel de procéder à des analyses combinées, en mettant, par exemple, en relation les statistiques sur les recrutements et les statistiques sur l'offre de main-d'œuvre dans des professions données. Cela permet de déterminer si, dans un métier donné, le maintien du taux de recrutement actuel et le pool actuel de demandeurs d'emploi suffiront à répondre aux besoins de profils spécifiques à court terme.

Cependant, nous sommes conscients des difficultés rencontrées par les organisations pour analyser la réalité du marché du travail (manque de connaissance approfondie des aspects et indicateurs du marché, manque de temps, etc.). C'est pourquoi nous proposons également des opérations plus simples, comme l'analyse des tendances de recrutement sur différentes périodes. Dans ce cas, il est intéressant d'examiner à la fois le recrutement global et les seuls contrats permanents, afin d'identifier les professions en croissance. Nous approfondirons ces aspects ultérieurement.

**a. 1ère opération : ratio demandeurs d'emploi au chômage / personnes embauchées en CDI - pour l'identification des inadéquations à court terme dans les professions**

Ce ratio est le premier des outils permettant d'identifier les professions susceptibles de connaître des pénuries à court terme ; il aide à repérer les professions présentant un déséquilibre entre les embauches prévues (en CDI) et le nombre de demandeurs d'emploi au chômage. L'objectif de cet indicateur est d'analyser si, dans certaines professions, au rythme des embauches en CDI de l'année précédente (c'est-à-dire si les embauches permanentes se maintiennent au même niveau que l'an passé) et compte tenu du nombre actuel de demandeurs d'emploi au chômage, il y aura un besoin de professionnels. Autrement dit, déterminer si le vivier actuel de demandeurs d'emploi au chômage est suffisant pour couvrir les besoins en embauches permanentes (considérées comme une prolongation de la réalité de l'année précédente).

L'opération tient compte du nombre de personnes embauchées en CDI sur une année donnée, de préférence l'année précédente, et du nombre de demandeurs d'emploi au chômage à un moment donné, de préférence à la fin de l'année. Le calcul est effectué en désagrégant les informations par profession (plus la classification des professions est désagrégée, plus les conclusions seront précises).

$$\frac{\textit{nb de demandeurs d'emploi au chômage}}{\textit{nb de personnes embauchées en CDI}}$$

L'objectif de ce ratio est d'identifier les professions qui ont actuellement besoin de professionnels. C'est pourquoi seuls les contrats permanents sont pris en compte. Un besoin réel pour une profession spécifique est démontré lorsqu'une entreprise propose un contrat de qualité et qu'aucun professionnel n'est trouvé pour le pourvoir. En d'autres termes, la première mesure qu'une entreprise doit prendre pour pourvoir un poste difficile à pourvoir est d'offrir un emploi de qualité (un CDI en est un indicateur valable). Avant qu'il y ait une pénurie de professionnels, il doit y avoir des tensions spécifiques sur le marché (difficulté à trouver des profils spécifiques), et ces tensions se manifestent par une amélioration des conditions d'emploi dans ces professions, c'est-à-dire par une offre d'emploi de qualité. Par conséquent, un CDI est considéré comme une offre d'emploi de qualité ; si ce type de contrat n'est pas proposé, le besoin est considéré comme moins critique.

Prenons un exemple. Comme déjà mentionné dans cette section, il combinera le nombre de demandeurs d'emploi sans emploi dans un territoire à un moment donné (par exemple, le 31 décembre 2024) avec les personnes embauchées en CDI dans un territoire sur une période donnée (par exemple, toute l'année 2024).

Il est recommandé de tenir compte de la saisonnalité lors du choix de la période d'analyse du recrutement. Il est recommandé de sélectionner des années complètes, car si l'on choisit par exemple six mois, ces données peuvent être soumises à la saisonnalité, ce qui peut entraîner une surreprésentation ou une sous-représentation des embauches dans certaines professions. Par exemple, si les mois de juin à septembre ont été choisis dans la sélection, le secteur de l'hôtellerie (selon la région) pourrait connaître une augmentation significative, que le choix de l'année entière pourrait atténuer. Il est toujours recommandé de sélectionner des années civiles complètes, bien que d'autres périodes puissent parfois être utiles, en tenant toujours compte de la saisonnalité des données.

Le tableau suivant fournit le nombre de demandeurs d'emploi au chômage par profession selon la CIP-4. Les données présentées sont fictives et ne correspondent à aucun territoire ; elles sont présentées à titre d'exemple.

		Nombre de demandeurs d'emploi au chômage (31/12/2024)
2266	Audiologistes et orthophonistes	3 500
2267	Optométristes et opticiens ophtalmiques	6 600
2342	Éducateurs de la petite enfance	15 000
2144	Ingénieurs mécaniciens	1 250
3122	Superviseurs de fabrication	2 750
3433	Techniciens de galerie, musée et bibliothèque	9 900
5120	Cuisiniers	8 750
5311	Gardiens d'enfants	1 500
7115	Charpentiers et menuisiers	1 000
7132	Laqueurs, vernisseurs et assimilés	3 000
7542	Boutefeux	4 500

D'autre part, nous devons connaître le nombre cumulé d'embauches pour l'année 2024.

		Nombre de personnes embauchées en CDI (2024)
2266	Audiologistes et orthophonistes	2 700
2267	Optométristes et opticiens ophtalmiques	8 000
2342	Éducateurs de la petite enfance	20 000
2144	Ingénieurs mécaniciens	1 800
3122	Superviseurs de production	4 000
3433	Techniciens de galerie, musée et bibliothèque	5 000
5120	Cuisiniers	7 000
5311	Gardiens d'enfants	1 400
7115	Charpentiers et menuisiers	2 000
7132	Laqueurs, vernisseurs et assimilés	1 000
7542	Boutefeux	7 000

Pour compléter l'analyse, nous devons combiner les deux tableaux et calculer le taux d'inadéquation. Pour ce faire, il suffit de diviser le nombre de demandeurs d'emploi au chômage par le nombre total de personnes embauchées en CDI.

		Nombre de demandeurs d'emploi sans emploi	Nombre de personnes embauchées avec un contrat à durée indéterminée (2024)	Taux d'inadéquation
7115	Charpentiers et menuisiers	1 000	2 000	0,50
7542	Boutefeux	4 500	7 000	0,64
312	Superviseurs de fabrication	2 750	4 000	0,69
2144	Ingénieurs mécaniciens	1 250	1 800	0,69
2342	Éducateurs de la petite enfance	15 000	20 000	0,75
2267	Optométristes et opticiens	6 600	8 000	0,83
5311	Gardiens d'enfants	1 500	1 400	1,07
5120	Cuisiniers	8 750	7 000	1,25
2266	Audiologistes et orthophonistes	3 500	2 700	1,30
3433	Techniciens de galerie, musée et bibliothèque	9 900	5 000	1,98
7132	Laqueurs, vernisseurs et assimilés	3 000	1 000	3,00

Ces données montrent que la profession la plus sollicitée est celle de « charpentier et menuisiers », puisque 2 000 personnes ont été embauchées l'an dernier en CDI, alors que seulement 1 000 personnes sont inscrites comme demandeurs d'emploi pour cette profession. Ainsi, au vu du taux d'embauche de l'an dernier, il n'y aura pas suffisamment de candidats pour répondre à la demande des entreprises, ce qui pourrait entraîner des tensions (postes non pourvus). En outre, cinq autres professions sont identifiées comme connaissant des tensions ou des inadéquations (valeurs inférieures à 1). Toutefois, il est également nécessaire de surveiller de près les professions dont les valeurs sont proches de 1, telles que « Gardiens d'enfants » (1 500

personnes recrutées en CDI et 1 400 demandeurs d'emploi au chômage). Bien qu'il puisse sembler que le vivier soit suffisant pour répondre aux besoins du marché, la moindre fluctuation peut mettre cette profession sous tension, car la marge de manœuvre est très réduite.

Réaliser des analyses combinées des demandes d'emploi et des recrutements constitue une pratique intéressante pour détecter les déséquilibres professionnels ou les tensions sur le marché du travail, permettant ainsi un diagnostic précis des déséquilibres entre métiers. Souvent, le niveau de désagrégation des informations fournies par les services de l'emploi et les agences statistiques n'est pas suffisant pour effectuer ce type de calculs, mais presque tous disposent d'une boîte mail spécifique à la demande des utilisateurs, qui fonctionne généralement bien.

#### **b. 2e opération : analyse de l'évolution des contrats**

Cependant, aussi simples que certaines de ces procédures puissent paraître, elles sont souvent négligées par manque de temps ou de connaissances. C'est pourquoi ce guide propose une procédure très simple qui ne nécessite pas beaucoup d'efforts ni de connaissances, mais qui fournit des informations précieuses pour les activités quotidiennes des organisations. Cela inclut notamment l'orientation de tous types de publics, car cette approche permet de détecter les tendances croissantes dans certaines professions.

L'opération proposée consiste à analyser les tendances des embauches, c'est-à-dire à comparer les embauches cumulées sur différentes périodes afin d'identifier les professions qui ont connu la plus forte croissance. L'objectif est de guider les publics vers les professions les plus dynamiques sur le marché du travail et/ou d'éviter les secteurs saturés ou en déclin. L'analyse des tendances de recrutement pour repérer les métiers en expansion constitue un outil clé pour améliorer les systèmes d'orientation professionnelle, en particulier pour les publics rencontrant davantage de difficultés à trouver un emploi.

Le calcul proposé consiste à comparer les embauches cumulées sur une période spécifique (par exemple, embauches cumulées en 2024) avec celles d'une autre période (par exemple, embauches cumulées en 2023).

	Nombre de contrats cumulés (ensemble 2024)	Nombre de contrats cumulés (ensemble 2023)	Évolution absolue	Évolution relative
Audiologistes et orthophonistes	43 500	23 000	20 500	89,1
Optométristes et opticiens ophtalmiques	34 000	14 000	20 000	142,9
Superviseurs de fabrication	13 500	6 000	7 500	125,0
Charpentiers et menuisiers	24 000	22 000	2 000	9,1
Cuisiniers	65 700	64 000	1 700	2,7
Laqueurs, vernisseurs et assimilés	13 000	12 000	1 000	8,3
Éducateurs de la petite enfance	23 500	23 000	500	2,2
Gardiens d'enfants	23 000	23 500	-500	-2,1
Techniciens de galerie, musée et bibliothèque	10 000	11 000	-1 000	-9,1
Ingénieurs mécaniciens	45 500	50 000	-4 500	-9,0
Bouteilleurs	18 000	24 000	-6 000	-25,0

Les données montrent qu'il existe des professions ayant connu une croissance au cours de la dernière année et qui méritent d'être suivies de près. Autrement dit, l'analyse met en évidence sept professions affichant une croissance à court terme, qui pourraient être intéressantes à cibler pour le public cible. Par exemple, la profession « Audiologistes et orthophonistes » a enregistré une croissance des embauches de 20 500 contrats, soit presque le double des embauches constatées l'an dernier. Les données révèlent une croissance significative qu'il serait pertinent de suivre, car le marché pourrait présenter un besoin similaire cette année, nécessitant une réponse afin d'assurer le bon fonctionnement de l'économie régionale. De cette manière très simple, il est également possible d'identifier les professions ou niches de marché réellement intéressantes pour les publics cibles.

Une option encore plus intéressante serait de réaliser cette opération en se concentrant uniquement sur les CDI. La pertinence de ne prendre en compte que les CDI a déjà été mentionnée, ceux-ci étant considérés comme des contrats de qualité qui démontrent un besoin de la part des entreprises. Par conséquent, limiter l'analyse aux CDI, si possible (en raison de la disponibilité des données), peut conduire à des conclusions plus réalistes sur les besoins.

Ce type d'analyse ne sert pas seulement à identifier des opportunités d'emploi spécifiques, mais renforce également la prise de décision en matière d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle, permettant aux conseillers d'orientation de proposer des recommandations concrètes et actualisées aux personnes en recherche active d'emploi, adaptées au marché du travail actuel. De plus, compte tenu des changements que peuvent connaître les marchés du travail en raison de la numérisation, de la transition écologique et du vieillissement de la population, ce type d'analyse permet de détecter les évolutions structurelles des tendances de recrutement. Enfin, il convient de noter que les tendances de recrutement peuvent également être analysées à l'échelle locale, régionale ou sectorielle, permettant ainsi d'identifier les spécialisations économiques locales.

## 5. Ressources d'intérêt

### 5.1 Sources d'information sur le marché du travail

Pour planifier efficacement l'enseignement et la formation professionnelle (EFT) en fonction des besoins des apprenants et du marché du travail, il est essentiel d'avoir accès à des informations robustes et actualisées sur le marché du travail (IMT). Le projet Erasmus+ LMI-EUniv (<https://lmi-euniv.eu/>) a permis de cartographier les principales sources d'IMT au niveau national dans 19 pays de l'UE, en mettant en lumière les institutions principales impliquées dans la production et la diffusion des données et informations sur le marché du travail. Il s'agit notamment des agences statistiques nationales (par ex. ISTAT, INSEE, Statistics Sweden), des services publics de l'emploi, des observatoires du marché du travail, des centres de recherche et des organisations d'employeurs. Chacun de ces acteurs fournit des données sur les tendances de l'emploi et du chômage, les structures professionnelles, les postes vacants, les pénuries de compétences, les salaires et les évolutions démographiques. Ces données sont collectées via les registres administratifs, les enquêtes nationales et internationales, et de plus en plus via des sources de big data comme les offres d'emploi en ligne et l'analyse web.

Au niveau européen, EUROSTAT reste la pierre angulaire des statistiques officielles et harmonisées. Il fournit des ensembles de données essentiels sur l'emploi, le chômage, le coût de la main-d'œuvre, les taux de postes vacants et les indicateurs d'éducation et de formation. Son enquête sur les forces de travail (EU-LFS) permet d'obtenir des informations comparables entre les États membres, ventilées par âge, sexe, niveau d'éducation et région.

Une autre source cruciale est Skills-OVATE, l'outil d'analyse en ligne des offres d'emploi pour l'Europe, développé par le CEDEFOP. Cet outil analyse des millions d'offres d'emploi en ligne afin d'identifier les professions et les compétences les plus demandées en Europe. Il fournit des informations détaillées par profession (ISCO), lieu (régions NUTS), secteur et compétences requises, y compris les compétences numériques et écologiques. Il permet aux prestataires d'EFPP et aux entités sociales de suivre en temps réel les tendances du marché du travail et d'anticiper les changements dans la demande de compétences. Par exemple, l'outil peut être utilisé pour détecter une demande croissante pour des professions telles que « aide-soignant » ou « installateur de panneaux solaires », et pour explorer les compétences transversales et techniques associées (par exemple, travail d'équipe, programmation, sensibilisation à la durabilité).

Le projet LMI-EUniv a également développé le LMI-Hub, un référentiel centralisé en libre accès où les prestataires d'EFPP et d'autres parties prenantes peuvent trouver des fiches pays structurées, comparer des sources de données et accéder à des informations détaillées sur les fournisseurs de LMI. Outre les sources de données, le LMI-Hub héberge du matériel de formation, des lignes directrices méthodologiques et un guide de formation complet conçu pour aider les établissements d'enseignement supérieur et les professionnels de la formation à

intégrer les IMT dans la planification, l'enseignement et l'orientation. Ces ressources sont librement accessibles pour consultation et adaptation.

Parmi les outils européens qui complètent les IMT, l'ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) fournit une classification multilingue des compétences et des professions qui facilite une meilleure adéquation entre les apprenants et les profils d'emploi.

Europass, une autre initiative de l'UE, aide les individus à documenter et à présenter clairement leurs compétences et leurs qualifications, grâce à des outils numériques de création de CV et de planification des parcours d'apprentissage. Ces outils sont particulièrement utiles lorsqu'ils sont combinés aux informations sur le marché du travail pour aider les apprenants à identifier des opportunités de carrière réalistes et stratégiques.

Dans le contexte de LMI4VET, ces ressources sont non seulement informatives, mais aussi opérationnelles. Les entités sociales et les professionnels de l'EFPP peuvent les utiliser pour :

- identifier les professions et les secteurs présentant un excédent ou une pénurie de main-d'œuvre,
- anticiper les besoins futurs en compétences et les nouveaux profils d'emploi,
- concevoir des programmes d'études plus ciblés et plus pertinents,
- mettre en adéquation les apprenants avec des opportunités de carrière réalistes,
- et contribuer à réduire l'inadéquation des compétences et le sous-emploi.

Parmi les types d'informations sur le marché du travail les plus pertinents pour la planification de l'EFPP, on peut citer :

- les indicateurs de tension professionnelle (par exemple, le ratio entre les chômeurs et les embauches permanentes),
- les taux de surqualification,
- la demande de compétences numériques et écologiques,
- les taux de rotation des contrats, et
- les tendances sectorielles en matière d'embauche sur plusieurs années.

Ces indicateurs, ainsi que d'autres, sont expliqués en détail dans la section 2 du présent guide, où les lecteurs trouvent des définitions, des méthodes de calcul, des interprétations et des exemples pratiques adaptés aux groupes vulnérables. L'interprétation de ces indicateurs permet aux prestataires de formation de se concentrer sur les emplois offrant de réelles opportunités et d'éviter de former des apprenants pour des secteurs en déclin structurel. Toutes ces considérations ont été examinées en détail dans les sections précédentes de ce guide, qui propose des outils pratiques, des exemples et des conseils méthodologiques pour appliquer les informations sur le marché du travail à la conception de services de formation et d'orientation.

### 5.1.1 Ressources et liens utiles

Ressource	Lien
<b>EUROSTAT – Statistiques du marché du travail</b>	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market">https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market</a>
<b>CEDEFOP – Compétences OVATE</b>	<a href="https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-ovate">https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-ovate</a>
<b>LMI Hub – Référentiel du projet LMI-EUniv</b>	<a href="https://www.lmi-euniv.eu/lmi-euniv-hub">https://www.lmi-euniv.eu/lmi-euniv-hub</a>
<b>ESCO – Compétences, aptitudes, qualifications et professions européennes</b>	<a href="https://ec.europa.eu/esco/portal/home">https://ec.europa.eu/esco/portal/home</a>
<b>Europass – Portfolio de compétences et CV numérique</b>	<a href="https://europa.eu/europass/en">https://europa.eu/europass/en</a>

## 6. Informations relatives au projet

Le projet LMI4VET (Labour Market Information for VET, ou informations sur le marché du travail pour l'EFP) vise à fournir aux partenaires sociaux de l'écosystème de l'EFP des outils pratiques, des formations et des conseils sur la manière d'utiliser efficacement les informations sur le marché du travail. Ses principaux objectifs sont de favoriser l'inclusion des groupes vulnérables en améliorant leur employabilité, d'aligner davantage les programmes d'EFP sur les besoins du marché du travail et de promouvoir un système d'EFP mieux informé et plus réactif, capable de comprendre les cycles économiques et de s'y adapter.

Ce guide est le principal résultat du volet 2 du projet LMI4VET. Les travaux ont commencé par l'identification et l'examen des outils et pratiques existants en matière d'information sur le marché du travail au niveau européen, suivis d'enquêtes et de consultations auprès des prestataires d'EFP et des parties prenantes. Sur la base de ces travaux préparatoires, les partenaires ont élaboré conjointement ce guide méthodologique afin de soutenir la prise de décision fondée sur des données probantes dans le domaine de la formation.

Les prochaines étapes du projet, incluses dans le Work Package 3, consistent à co-concevoir des supports de formation interactifs pour accompagner le guide, notamment un cours en ligne et un chatbot alimenté par l'intelligence artificielle. Ces ressources aideront les utilisateurs à mettre en pratique et à intérioriser les méthodologies décrites dans ce guide. Une fois développés, les outils seront testés et validés dans plusieurs pays européens. Les résultats



seront diffusés en plusieurs langues et largement partagés via le site web et les événements du projet (Work Package 4).