



THE ADECCO GROUP

Baromètre Data Emploi & Territoires

Note méthodologique

1. Le Baromètre Data Emploi & Territoires

Le baromètre Data Emploi & Territoires, a été créé à l'initiative de The Adecco Group – France et réalisé par son département Adecco Analytics, spécialisé dans le traitement des données de l'emploi. La capacité à anticiper l'évolution de son marché est stratégique pour le groupe qui s'est doté d'outils innovants d'aide à la décision. Le groupe Adecco ouvre aujourd'hui une partie de ses données exclusives à l'ensemble des acteurs de l'emploi, des organisations en charge du sujet, des structures privées ou associatives comme du grand public. Nous avons tous besoins d'informations éclairantes et objectives pour anticiper et accompagner efficacement les mutations de l'emploi.

Ce baromètre présente les **prévisions de recrutement sur 12 mois en France**, établies sur la base de données fiables et récentes, retraitées selon des modèles de calculs prédictifs. Ces prévisions de recrutements sont accessibles à tous (voir : champ professionnel) et sont déclinées par type de contrat : CDI, CDD, Intérim, mais aussi stage/apprentissage. La répartition par Région, secteur et métier permet d'identifier la dynamique des territoires, des activités locales et les métiers porteurs sur toutes les Régions de France, de métropole et d'outremer.

Les prévisions sont complétées par un indicateur de **Pénurie ressentie**, afin de prendre en compte le point de vue des recruteurs, de mesurer les tensions locales et d'anticiper les inadéquations possibles sur le marché de l'emploi.

Ces prévisions sont recalculées tous les trimestres sur les 12 prochains mois pour apporter une vision récente, suivre l'évolution de l'emploi, observer l'émergence de nouvelles dynamiques et anticiper les difficultés à venir. Ces éléments d'analyse permettent d'engager ou d'ajuster l'action aux besoins réels des territoires.

2. Sources et méthodologie

Les prévisions de recrutements reposent sur 4 sources principales de données :

- Les déclarations préalables aux embauches (DPAE) collectées par les URSSAF, révélant la dynamique réelle des recrutements en France, par territoire et secteurs d'activité.
- Les données détaillées du Prism'Emploi sur le recours à l'intérim en France.
- Les offres d'emploi publiées sur internet, éclairant sur les intentions d'embauches par métier, territoire et secteur d'activité.
- Les enquêtes de références dont l'enquête sur les besoins en main d'œuvre (BMO) de Pôle Emploi ou l'enquête Emploi de L'INSEE qui apportent un complément dans l'analyse et le retraitement des données à la maille la plus fine.

Ces données sont combinées et retraitées par des outils mathématiques et des calculs algorithmiques afin de projeter des prévisions sur 12 mois à la maille la plus fine des territoires, des secteurs ou des métiers et de dégager une tendance vérifiable sur le futur.

Ces prévisions ne sauraient pour autant anticiper des évènements conjoncturels indépendant du marché de l'emploi (crise financière, retournement de l'économie mondiale...) ou des décisions économiques privées (restructurations, fermeture/implantation...) pouvant avoir un fort impact sur les recrutements à venir.

3. Périmètres et indicateurs

Géographie :

Les prévisions de recrutement sont disponibles sur la France entière, comprenant les Régions métropolitaines et Départements et Régions d'Outre-Mer (DROM, hors Mayotte) mais aussi par département et par Zone d'emploi.

Le périmètre géographique choisi pour le présent baromètre est celui des Régions et DROM.

Champ professionnel :

Les prévisions de recrutement portent sur l'emploi salarié. Ne sont pas couverts les professions libérales, les professions réglementées et les indépendants ou freelance. Pour la fonction publique, le baromètre ne couvre pas les recrutements des fonctionnaires (ce statut étant conditionner à concours, numerus clausus...) mais anticipe les recrutements des contractuels plus largement accessibles. Les recrutements des ménages employeurs sont également exclus de ce baromètre.

Type de contrat :

Le baromètre décline les prévisions de recrutement par type de contrat en 4 catégories : CDI, CDD unique, Intérim et autres (stage et apprentissage).

Cette répartition est exprimée en pourcentage des recrutements estimés.

Pénurie ressentie :

La pénurie ressentie est l'expression de la difficulté de recrutement des employeurs et retraitée par Région, secteur ou métier. Calculé en pourcentage des recrutements pour lesquels les recruteurs estiment qu'ils auront des difficultés à recruter, elle est symbolisée par un visuel lorsque celle-ci dépasse la moyenne de référence.

4. Référentiels et Nomenclatures

La nomenclature des métiers

La nomenclature des métiers utilisée est celle du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois de Pôle Emploi. Le ROME comprend 532 métiers, couvrant toutes les professions salariées et est cohérente avec les besoins des populations. Ces métiers sont regroupés en 22 domaines professionnels. Pour en savoir plus sur le ROME : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/le-code-rome-et-les-fiches-metiers-@/article.jspz?id=60702>

La nomenclature des secteurs d'activité

Les secteurs d'activités sont présentés selon la nomenclature officielle NAF (Nomenclature d'activités française). Celle-ci se décline en plusieurs niveaux, de 21 sections à 732 sous-segments.

Pour le présent baromètre, nous avons sélectionné la Nomenclatures Agrégées NA 38 et NA 129.

Pour en savoir plus sur la NAF : <https://www.insee.fr/fr/information/2406147>

Pour en savoir plus sur les NA : <https://www.insee.fr/fr/information/2028155>

5. Définitions et interprétations

Prévisions de recrutement

Un recrutement est une embauche telle que déclarée par exemple auprès des URSSAF. Il ne s'agit pas d'un nombre de salariés, d'un emploi ou d'une offre d'emploi.

Une offre d'emploi est une intention de recrutement, tandis qu'un recrutement est effectif. Tous les recrutements ne passent pas par une publication d'offre, de même que toute offre ne débouche pas sur un recrutement.

Les prévisions de recrutements sont une estimation des recrutements des entreprises sur les 12 prochains mois. Elles sont basées sur le retraitement de statistiques et non une enquête d'intentions d'embauches.

Les prévisions de recrutements ne sont pas des créations nettes d'emplois.

Évolution

L'évolution des prévisions de recrutements est la comparaison du nombre de recrutements prévus (sur 12 mois) par rapport aux dernières prévisions (sur 12 mois) et publiées il y a 6 mois. La mesure de l'évolution permet de dégager une dynamique des recrutements à venir. Seront-ils plus nombreux, de combien... ?

Part des recrutements en CDI, CDD...

Les prévisions de recrutement sont réparties par type de contrats, en CDI, CDD unique, Apprentissage et stage ainsi qu'en intérim (ETP). Cette répartition est exprimée en pourcentage.

Nous estimons la part des recrutements proposés en CDI qui seront signés dans les 12 prochains mois. **Je peux dire** : « 100 recrutements sont prévus dont 50 en CDI » ou « Sur 100 recrutements, la part des CDI pourra représenter 50% » ou « La moitié des recrutements seront proposés en CDI ».

Par CDD uniques, nous entendons la part des recrutements en CDD ouverts à candidature. Ne sont pas comptabilisés ici les CDD renouvelés générant un nouveau contrat mais ne passant donc pas par un recrutement ouvert et ainsi ne présentant pas une opportunité d'emploi.

Je peux dire : « 100 recrutements sont prévus dont 20 en CDD »

Je ne peux pas dire : « 20 personnes seront en CDD »

Intérim

La part de l'intérim est exprimée en équivalent temps plein (ETP) sur la base de l'estimation du nombre d'heures, retraitée sur 35 heures par semaine, en moyenne annuelle.

Il ne s'agit pas d'un nombre de contrats ou d'intérimaires mais l'estimation du « recours à l'intérim » faite par les entreprises sur 12 mois.

Cela permet une lecture non biaisée par le poids excessif d'un nombre de contrats de parfois quelques heures, mis en équivalence avec un CDI plein temps. Le retraitement en ETP, permet une comparaison juste des différentes formes de recrutements par les entreprises.

Je peux dire : « 20% des recrutements passeront par l'intérim soit 274 ETP ».

Je ne peux pas dire : « 274 contrats d'intérim seront proposés » ou « les entreprises recruteront 274 intérimaires ».