ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

AVRIL 2016
N°20

SOMMAIRE

P. 1 HAUSSE DES PROJETS EN RECRUTEMENT POUR 2016

P. 3 DIVERSITÉ DES PROFILS DES MÉTIERS RECHERCHÉS

P. 6 STABILITÉ DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

P. 9 LA FORMATION EST LE PLUS SOUVENT ENVISAGÉE POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

P.10 PÔLE EMPLOI RESTE L'INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS

P.11 LES PROJETS PAR RÉGION

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE » : LES EMPLOYEURS PRÉVOIENT UNE NETTE AMÉLIORATION DE LEURS PERSPECTIVES D'EMBAUCHE POUR 2016

D. BUCHNER ET S. GAUMONT, DIRECTION DES STATISTIQUES, DES ETUDES ET DE L'EVALUATION,
P. DUCHEN, CRÉDOC

L'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) est réalisée chaque année depuis 2002, à l'initiative de Pôle emploi avec le concours du Crédoc. Outil d'aide à la décision, cette enquête apporte un éclairage inédit sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement. Elle mesure en effet les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, ainsi que l'importance des difficultés envisagées et le recours à l'emploi saisonnier.

L'ESSENTIEL

Les intentions de recrutement des employeurs pour 2016 progressent de 5,1 %, après une croissance plus modérée en 2015 (+2,3 %) et représentent 1 827 300 embauches potentielles.
Ce sont ainsi 88 000 projets de recrutement supplémentaires qui sont comptabilisés cette année. La part des établissements prévoyant d'embaucher reste stable (20,5% en 2016 contre 20,7% en 2015).
La hausse des intentions de recrutement pour 2016 est liée à la progression du nombre de projets à caractère saisonnier (+8,6 %), et dans une moindre mesure non saisonnier (+2,8 %). Le secteur des services concentre à lui seul près des deux tiers des projets, en progression de 5,8% par rapport à 2015 et près de sept projets sur dix (69%) proviennent des établissements de moins de 50 salariés. Plus de la moitié des recrutements (56,3%) sont envisagés en contrats durables (CDI ou contrats de 6 mois ou plus). Cette proportion est en légère baisse par rapport à 2015 (-1,5 point), qui avait connu une très forte hausse (+12 points) en lien avec une reprise de l'activité économique. Pôle emploi demeure un intermédiaire privilégié. Les trois quarts des entreprises recruteuses pensent faire appel à Pôle emploi dès le départ, de manière exclusive ou en association avec d'autres modes de recrutements. Seules 12,3% des entreprises se tournent vers Pôle emploi en dernier recours.
La part des projets difficiles demeure stable (32,4% en 2016) après trois années consécutives de baisse (dix points de moins entre 2012 et 2015). Les difficultés restent plus importantes dans les petites structures. Selon les employeurs, ces difficultés sont le plus souvent liées à la pénurie de candidats, à l'inadéquation des profils ou encore aux conditions de travail. Dans tous les cas, la formation reste la solution le plus souvent envisagée pour y répondre.

LE NOMBRE D'INTENTIONS D'EMBAUCHE PROGRESSE SENSIBLEMENT EN 2016

Les intentions de recrutement pour 2016 affichent une progression de 5,1 % et s'établissent à 1 827 300 projets, le plus haut niveau observé au cours des sept dernières vagues de l'enquête (cf. graphique 1). Au global, un établissement sur cinq (20,5%) envisage au moins un recrutement en 2016 (-0,2 point par rapport à 2015, cf. graphique 2). Parmi les 472 100 établissements potentiellement recruteurs, le nombre moyen de projets est en légère hausse (3,9 projets en 2016).
La croissance des projets de recrutement est liée à la fois aux besoins saisonniers (741 900 projets saisonniers, soit 58 500 supplémentaires, en progression de 8,6 %) et non saisonniers (1 085 400 projets non saisonniers, soit 29 500 supplémentaires). Après avoir progressé en 2015 (+2,2 %), les besoins en main-d'œuvre non saisonnière ont à nouveau augmenté en 2016 de 2,8 %.

LES CHIFFRES CLÉS BMO 2016

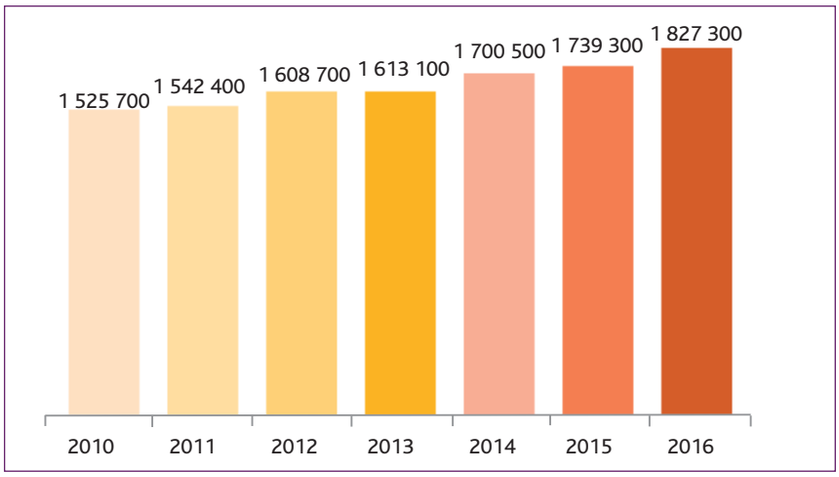
- **1 827 300** projets de recrutement sont prévus (soit +5,1 % en un an)
- **20,5 %** des établissements envisagent de recruter en 2016 (-0,2 point)
- **32,4 %** des projets sont jugés difficiles par les employeurs (stable sur un an)
- **40,6 %** d'intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière (+1,3 point)

+ 88 000 PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2016

pôle emploi

GRAPHIQUE 1 :

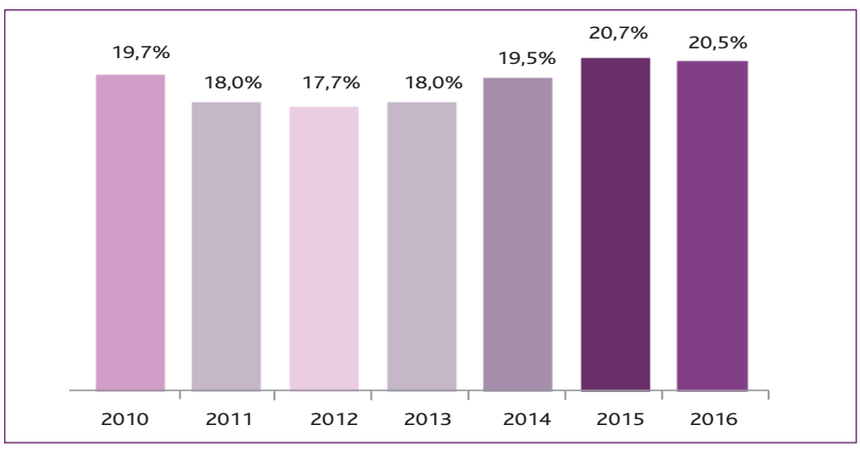
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE



Source : Enquête BMO 2016, Pôle emploi- CREDOC

GRAPHIQUE 2:

ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER



Source : Enquête BMO 2016, Pôle emploi- CREDOC

Plus de 45% des projets d'embauches émanent des établissements de moins de 10 salariés, soit une progression de 4,7% entre 2015 et 2016. Les établissements de 10 à 49 salariés qui représentent 23,3 % des embauches potentielles enregistrent également une hausse de leurs intentions d'embauche (+2,3 %). Enfin ceux de plus de 50 salariés voient leurs projets de recrutement augmenter de 7,7%.

PRÈS DES DEUX TIERS DES PROJETS DE RECRUTEMENT SE CONCENTRENT DANS LE SECTEUR DES SERVICES

Le secteur des services aux particuliers demeure le premier recruteur en France, avec 750 000 projets annoncés (soit une progression de 4,5% par rapport à 2015) représentant 41,1 % des intentions d'embauche en 2016 (cf. graphique 3).

Après une année 2014 en forte croissance (+9,8 %) et une année 2015 dont la progression fut plus modérée (+3,6 % en 2015), les besoins en main-d'œuvre dans les services aux entreprises progressent nettement en 2016 (+8,0 %) avec 433 600 projets, soit 23,7 % des intentions d'embauche.

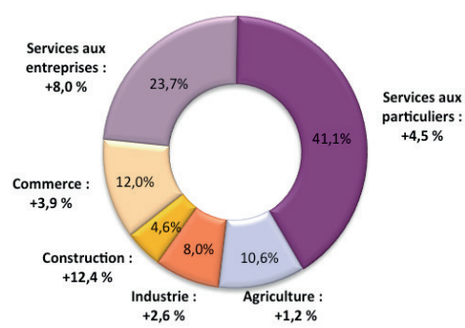
Après les rebonds de 2014 (+6,1 %) et de 2015 (+4,3 %), l'industrie (y compris les industries agroalimentaires) enregistre à nouveau une croissance de ses intentions de recrutement en 2016 (+2,6 %). La part des contrats saisonniers augmente de 1,3 point (27,6 %). Deux projets de recrutement saisonniers sur trois dans l'industrie émanent des industries agroalimentaires, une activité qui contribue cette année à 36 % de l'ensemble des perspectives d'embauche industrielles.

La part des établissements du secteur de la construction envisageant de recruter augmente en 2016 (16,0 % contre 14,6 % en 2015) et atteint quasiment le niveau de 2014 (15,9 %). Le nombre de prévisions d'embauche est à la hausse avec 84 500 projets. C'est la branche qui affiche la progression la plus élevée (+12,4 %), après un repli de 16,6 % en 2015. Cette augmentation est notamment imputable aux projets non saisonniers, dont le nombre est en hausse de 11,3 % et qui représentent 84,1 % du total des projets.

Les intentions d'embauche sont en légère augmentation en 2016 (+1,2 %) dans le secteur de l'agriculture. Comme tous les ans, les projets saisonniers représentent la quasi-totalité (90,8 %) des intentions d'embauche. Le nombre d'intentions de recrutement saisonnier du secteur est en augmentation de 2,8 % par rapport à 2015.

GRAPHIQUE 3

ÉVOLUTION (2016/2015) ET RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



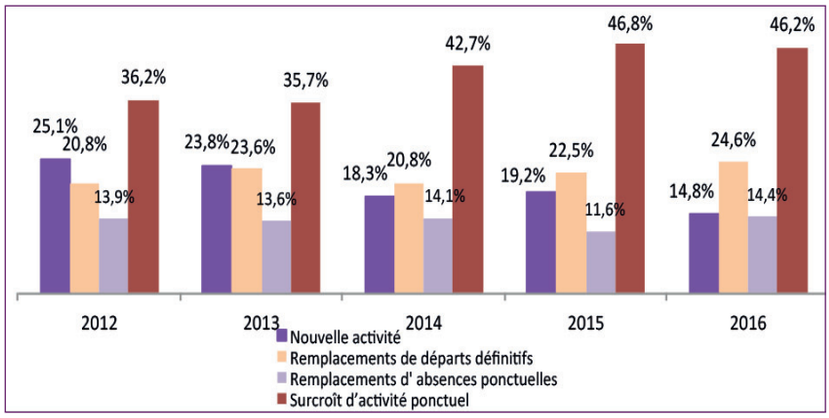
Source : Enquête BMO 2016, Pôle emploi- CREDOC

LES EMPLOYEURS ENVISAGENT LE PLUS SOUVENT DE RECRUTER DANS LA PERSPECTIVE D'UN SURCROÎT D'ACTIVITÉ

La part des projets de recrutement pour surcroit d'activité s'établit à 46,2%, soit une part équivalente à celle observée en 2015 (-0,6 point) après une progression de près de 10 points entre 2013 et 2015 (cf. graphique 4). La part des projets de recrutement pour des remplacements définitifs de salariés augmente (+2,1 points) tandis que celle liée à une nouvelle activité est en baisse en 2016 (-3,9 points). Cette part atteint désormais 14,8%, soit le niveau le plus bas depuis quatre ans (entre 25,1% et 19,2% de 2012 à 2015).

GRAPHIQUE 4 :

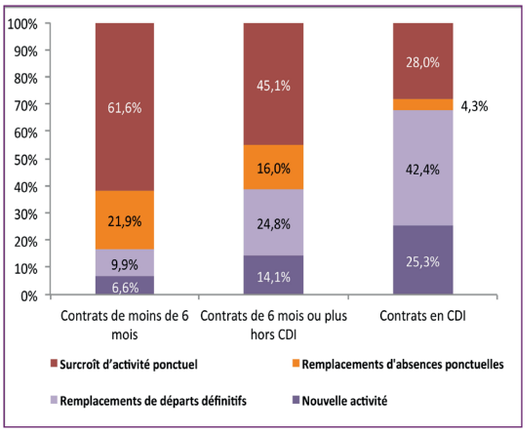
ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT



Source : Enquête complémentaire BMO 2016, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

GRAPHIQUE 5 :

LES MOTIFS DE RECRUTEMENT SELON LE TYPE DE CONTRAT



Source : Enquête complémentaire BMO 2016, Pôle emploi BVA et CRÉDOC

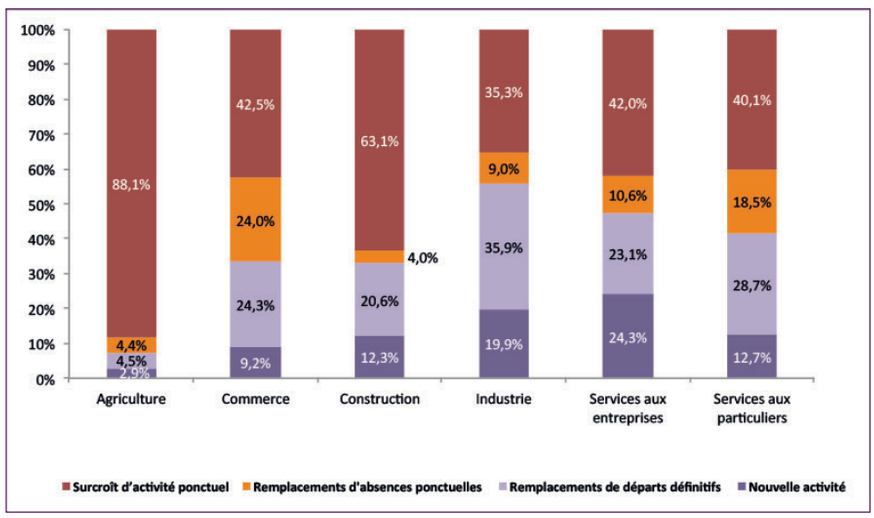
LA PART DES EMPLOIS DURABLES PARMI LES INTENTIONS D'EMBAUCHE SE STABILISE

La part des emplois durables dans les projets de recrutement s'établit à 56,3% en 2016 (cf. graphique 5) soit une part relativement stable par rapport à l'an passé (-1,5 point par rapport à 2015), mais sensiblement plus élevée qu'en 2014 (+10,4 points). Le CDI est plus souvent mobilisé pour des projets de recrutement liés à une nouvelle activité (25,3% des intentions d'embauche en CDI) ou pour répondre à des départs définitifs de salariés (42,4% des intentions d'embauche en CDI), tandis que les contrats à durée déterminée de moins de six mois sont plus souvent envisagés pour les projets liés à un surcroit d'activité (61,6% des intentions d'embauche de moins de 6 mois). Le surcroît d'activité et les absences de salariés (définitives ou ponctuelles) sont les principaux motifs évoqués concernant les projets de recrutement envisagés sur des contrats de six mois et plus (hors CDI).

Les intentions d'embauche des employeurs du secteur de la construction et de l'agriculture sont le plus souvent envisagées en vue d'un surcroît d'activité (respectivement 63,1% et 88,1%). C'est dans l'industrie que figurent le plus d'intentions d'embauche liées à des départs définitifs de salariés (35,9% des intentions d'embauche du secteur) et la plus faible part d'intentions liées à un surcroit d'activité. Près d'un projet sur quatre provenant des services aux entreprises est envisagé pour la réalisation d'une nouvelle activité (cf. graphique 6).

GRAPHIQUE 6 :

LES MOTIFS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête complémentaire BMO 2016, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2016 PRÉSENTENT UNE GRANDE DIVERSITÉ DE PROFILS

Parmi les 15 métiers les plus recherchés en 2016, beaucoup se composent d'emploi à caractère saisonnier, principalement du secteur agricole (comme les viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs ou les agriculteurs salariés et ouvriers agricoles). Les métiers agricoles affichent des volumes prévisionnels d'embauche toujours élevés (viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs avec 104 400 projets, agriculteurs et autres ouvriers agricoles avec 61 700 projets) avec pour chacun une très forte proportion d'emplois saisonniers (respectivement 96 % et 87 %).

Les métiers du secteur de l'hébergement et de la restauration à l'instar des serveurs de cafés de restaurants (74 400 projets), des cuisiniers (37 600 projets) ou les aides, apprentis et employés de cuisine (70 800 projets) présentent également une forte composante saisonnière et figurent parmi les métiers les plus recherchés en 2016.

Comme les années précédentes, le secteur des services aux particuliers est le premier secteur contributeur de l'économie, avec 41,1 % des intentions d'embauche en 2016. En effet, les professionnels de l'animation socioculturelle (77 700 projets d'embauche) sont le troisième métier le plus recherché en 2016. Les aides à domicile et aides ménagères (avec 53 400 projets) et aides-soignants (46 300 projets) sont respectivement en septième et huitième positions des intentions d'embauche. Les artistes (40 700 projets) quant à eux arrivent en dixième position.

Certains profils rattachés aux services aux entreprises (2ème secteur le plus important de l'économie avec 23,7 % des projets totaux) apparaissent également parmi les premiers métiers recherchés : agents d'entretien de locaux (82 000 projets en 2016), ouvrier de l'emballage et de la manutention (45 600 projets) ou secrétaires (27 500 projets). Ces profils les plus recherchés sont, pour la plupart, rattachés à un faible niveau de qualification.

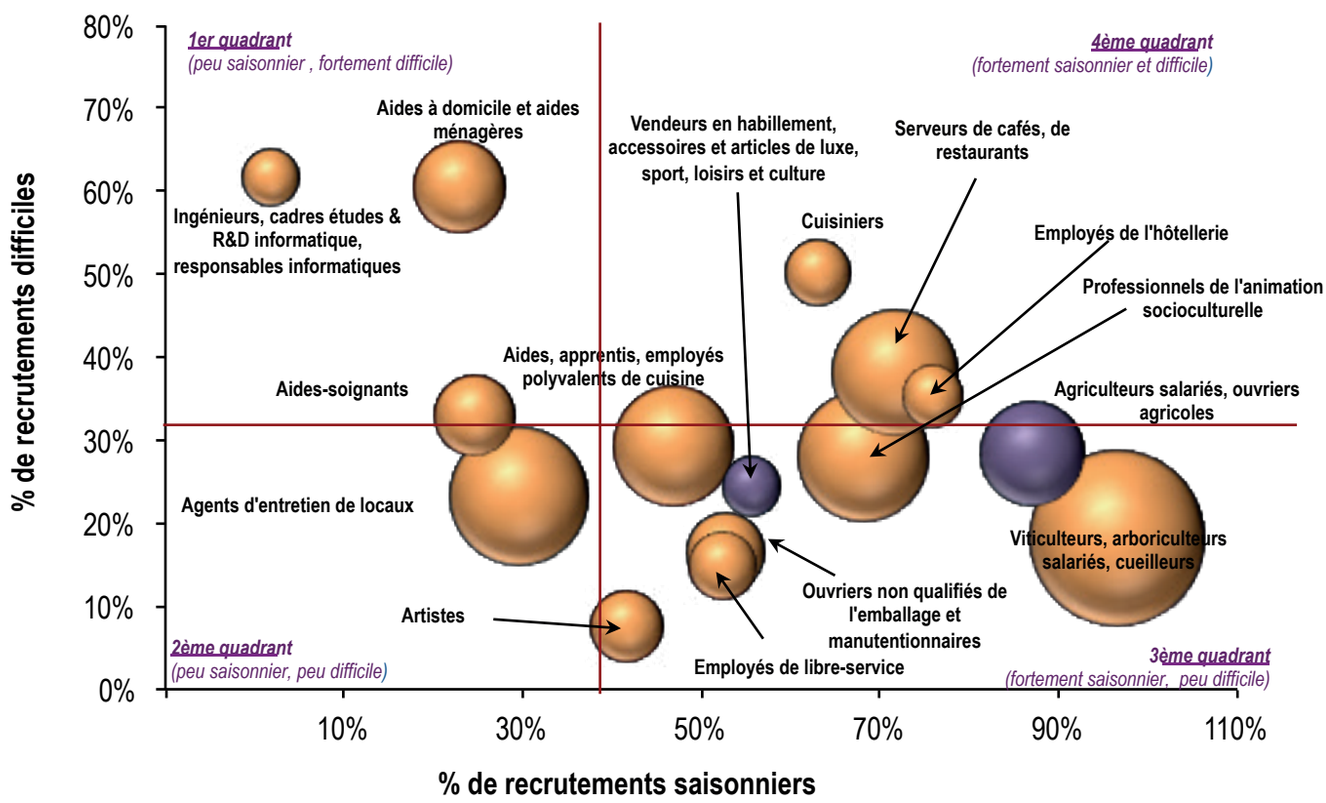
Les métiers du commerce sont également recherchés, à travers les employés de libre-service (39 100 projets) et les vendeurs en habillement (33 000 projets).

Enfin, les ingénieurs, cadres études et R&D informatique connaissent en 2016 une forte augmentation du nombre de projets qui explique leur apparition dans ce classement. Ce sont également des métiers où la part de projets difficiles à satisfaire est parmi les plus élevées (avec 61,7% de projets jugés difficiles).

La part des emplois saisonniers et le niveau de difficultés sont variables selon les métiers. Ainsi les 15 profils les plus recherchés en 2016 ont été positionnés en fonction de leur taux de projets saisonniers et de leur proportion d'embauches difficiles (cf. graphique 7 et tableau 1).

GRAPHIQUE 7 :

POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2016 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER.



NOTE DE LECTURE : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement. En orange sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2015, en violet ceux en baisse.
Source : Enquête BMO 2016, Pôle emploi - CRÉDOC

Cette représentation met en évidence quatre ensembles (cf. graphique 7) :

- 1er quadrant : Les métiers où les difficultés d'embauche sont élevées et la part de projets de recrutement saisonniers peu élevée. Il s'agit des métiers des services à la personne (aides à domicile et aides ménagères), des aides-soignants et des ingénieurs informaticiens. Les besoins en main-d'œuvre sont en augmentation pour cet ensemble.

- 2e quadrant : Les métiers pour lesquels il est relativement peu difficile de recruter et dont la part de projets saisonniers est moins élevée que la moyenne nationale. On trouve ici les agents d'entretien de locaux dont le nombre de projets est en augmentation.

- 3e quadrant : Les métiers pour lesquels les employeurs anticipent de faibles difficultés et présentant une part élevée de projets saisonniers : métiers agricoles (viticulteurs, agriculteurs et ouvriers agricoles), aides de cuisine, employés de libre-service, vendeurs en habillement, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, professionnels de l'animation socioculturelle, et artistes.

- 4e quadrant : Les métiers de la restauration (serveurs, cuisiniers et employés de l'hôtellerie) sont caractérisés à la fois par de fortes difficultés et une part de projet saisonniers importante. Le nombre de projets exprimés pour ces métiers est, comme en 2015, orienté à la hausse.

Les métiers les plus recherchés sont également souvent ceux qui enregistrent les plus fortes hausses de projets d'embauche par rapport à l'an passé (cf. tableau 1bis). C'est le cas des viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs, des agents d'entretien de locaux, des professionnels de l'animation socioculturelle, des serveurs de cafés et restaurants, des aides-soignants, des ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, des artistes, des employés de libre-service, des cuisiniers et des ingénieurs, cadres études et R&D informatique.

Sur les cinq années passées, ces métiers ont tous connus des hausses significatives à l'exception des infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices dont la demande a fortement baissé en 2013 et 2014.

TABLEAU 1 :

LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2016

Intitulé métier	Ensemble des projets de recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	104 405	18,3%	96,4%
Agents d'entretien de locaux	82 003	23,2%	29,6%
Professionnels de l'animation socioculturelle	77 657	28,1%	68,2%
Serveurs de cafés, de restaurants	74 374	38,1%	71,6%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	70 793	29,2%	46,9%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	61 675	28,4%	87,0%
Aides à domicile et aides ménagères	53 400	60,5%	23,0%
Aides-soignants	46 332	32,9%	24,6%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	45 643	16,6%	52,7%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	40 738	7,5%	41,6%
Employés de libre-service	39 070	14,9%	52,3%
Cuisiniers	37 575	50,2%	63,0%
Employés de l'hôtellerie	35 151	35,3%	75,9%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	33 048	24,6%	55,6%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	31 584	61,7%	1,7%
Ensemble des projets de recrutement	**1 827 271**	**32,4%**	**40,6%**

TABLEAU 1 BIS :

LES 15 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES HAUSSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT (2016/2015)

Intitulé métier	Variation du nombre de projets de recrutement sur 5 ans	Variation du nombre de projets de recrutement (2016/2015)	Nombre de projets de recrutement pour 2016
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés	+ 10 681	+ 6 248	28 245
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs)	+ 18 076	+ 6 074	40 738
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique	+ 3 556	+ 5 874	31 584
Professionnels de l'animation socioculturelle	+15 677	+ 5 562	77 657
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture...)	+5 955	+ 5 248	46 332
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	+19 495	+ 4 613	45 643
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	+17 351	+ 3 751	104 405
Serveurs de cafés, de restaurants	+ 10 661	+ 3 500	74 374
Professionnels des spectacles	+11 130	+ 3 454	23 678
Agents administratifs divers	+ 9 324	+ 2 881	25 149
Agents d'entretien de locaux	+ 11 942	+ 2 827	82 003
Cuisiniers	+ 7 420	+ 2 658	37 575
Agents d'accueil et d'information, standardistes	+5 871	+ 2 557	26 153
Employés de libre-service	+12 852	+ 2 182	39 070
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	-3 567	+ 2 084	19 944
Ensemble des projets de recrutement	**+218 577**	**+ 87 994**	**1 827 271**

Source : Enquête BMO 2016, Pôle emploi - CRÉDOC
NOTE DE LECTURE : pour 2016 on dénombre 28 245 projets de recrutement d'agents de sécurité et de surveillance et d'enquêteurs privés, soit 6 248 de plus qu'en 2015.

TABLEAU 2 :

LES 15 MÉTIERS ENREGISTRANT LE PLUS DE PROJETS NON LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE EN 2016

Intitulé métier	Évolution du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2015/2012)	Évolution du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2016/2015)	Nombre de projets de recrutement non saisonniers en 2016	Part des projets de recrutement non saisonniers en 2016	Nombre total de projets de recrutement pour 2016
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	14%	1,3%	57 763	70,4%	82 003
Aides à domicile et aides ménagères	0%	3,4%	41 140	77,0%	53 400
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	-6%	-4,9%	37 604	53,1%	70 793
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	-2%	10,3%	34 925	75,4%	46 332
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	-8%	21,8%	31 046	98,3%	31 584
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	-10%	-1,0%	25 041	95,8%	26 145
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	50%	10,1%	24 709	31,8%	77 657
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	5%	2,1%	23 832	86,7%	27 494
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	91%	1,4%	23 779	58,4%	40 738
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	61%	12,7%	21 578	47,3%	45 643
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	-11%	4,0%	21 121	28,4%	74 374
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	14%	36,5%	20 830	73,7%	28 245
Employés de libre-service	50%	-5,0%	18 628	47,7%	39 070
Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes...)	46%	-2,2%	18 101	72,0%	25 149
Conducteurs et livreurs sur courte distance	-4%	4,8%	16 493	73,6%	22 414
Ensemble des projets de recrutement	**3%**	**2,8%**	**1 085 357**	**59,4%**	**1 827 271**

Source : Enquête BMO 2016, Pôle emploi - CRÉDOC

Les projets non saisonniers les plus nombreux concernent à la fois des métiers peu ou pas qualifiés et des métiers à haut niveau de qualification.

Les employeurs prévoient 1 085 400 embauches non saisonnières en 2016 (cf. tableau 2), sur un total de 1 827 300 projets de recrutement, soit une part de 59,4 %. Les agents d'entretien de locaux constituent le métier dont le nombre de projets de recrutement non saisonniers est le plus élevé en 2016 (57 800 projets). Parmi les projets non saisonniers les plus nombreux, se distinguent des métiers de service nécessitant peu ou pas de qualifications (aides à domicile et aides ménagères, aides, apprentis et employés polyvalents de cuisine), et des métiers à fortes qualifications ou comportant une dimension de création intellectuelle (ingénieurs informations et artistes). Ces types de métiers sont parfois quasi exclusivement non saisonniers (ingénieurs informaticiens et attachés commerciaux), partagés entre emplois saisonniers et non saisonniers (agents d'entretien de locaux, aides, apprentis et employés polyvalents de cuisine et ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires), ou à dominante saisonnière (professionnels de l'animation socioculturelle et serveurs de cafés et restaurants).
Onze des quinze métiers présentés dans le tableau ont vu leur nombre de projets de recrutement progresser pour l'année 2016. Ces augmentations sont d'amplitudes variées : +36,5 % pour les agents de sécurité et de surveillance, +21,8 % pour les ingénieurs informaticiens, et +12,7 % pour les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires. Les employés de libre-service, aides, apprentis et employés polyvalents de cuisine, agents administratifs divers et attachés commerciaux connaissent une baisse des projets d'embauche pour 2016, qui est toutefois en dessous de 5 %.

LES DIFFICULTÉS ANTICIPÉES PAR LES EMPLOYEURS SE CONCENTRENT SUR CERTAINS MÉTIERS DE SERVICES AUX PARTICULIERS ET CERTAINS MÉTIERS INDUSTRIELS

La proportion de projets difficiles se stabilise en 2016 pour s'établir à 32,4%. De 2012 à 2015, cette proportion a diminué de manière constante de 42,6% de projets difficiles jusqu'à 32,4% en 2015 (cf. graphique 8).
Une augmentation de la part de projets jugés difficiles en 2016 s'observe néanmoins sur certains secteurs représentant un nombre important d'intentions d'embauche. Ces secteurs sont : l'hébergement et la restauration (+1 point), l'information et la

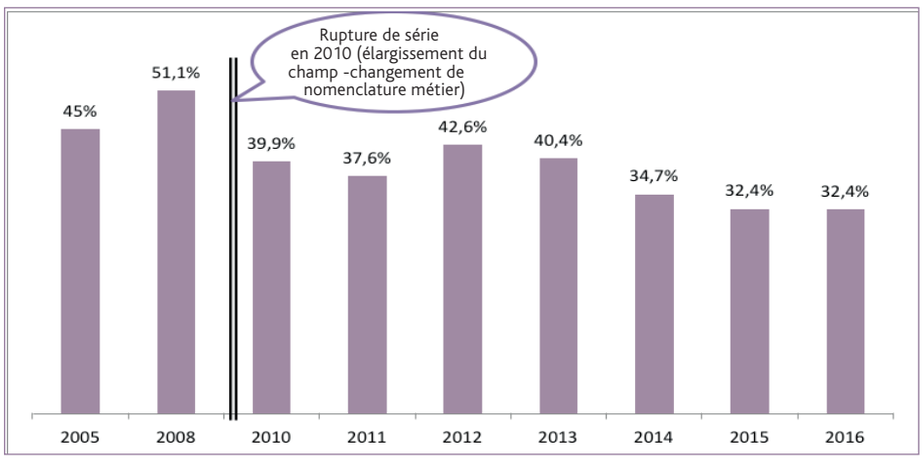
communication (+3 points), le secteur de la santé humaine et action sociale (+2 points). Enfin le secteur de l'activité financière et de l'assurance, qui est, quant à lui, moins important que les autres, a une part de projets difficiles en très forte augmentation en 2016 (+5 points).
La part de projets difficiles pour les autres secteurs reste stable ou en baisse en 2016.

Le métier de médecin est celui pour lequel le pourcentage de projets de recrutement jugés difficiles est le plus élevé (70,5% de projets difficiles soit +1,9 point par rapport à 2015. Depuis 2010, cette part ne cesse d'osciller entre 68% et 70% (cf. tableau 3).
Les recrutements sur les métiers appartenant au secteur de la santé, à l'image des professionnels paramédicaux (masseurs-kinésithérapeutes, diététiciens,...) sont eux aussi considérés comme difficiles par les employeurs (67% des projets de recrutement pour ce métier).

Le métier de couvreur, le plus difficile à pourvoir en 2015 selon les recruteurs est en 2016 à la 3ème place après une baisse de 3,4 points. D'autres métiers industriels connaissent des difficultés de recrutement, comme par exemple les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, les chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons qualifiés, ainsi que les techniciens en mécanique et travail des métaux ou les soudeurs qualifiés.

GRAPHIQUE 8 :

ÉVOLUTION DE LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES



Source : Enquête BMO 2016, Pôle emploi - CRÉDOC

TABLEAU 3 :

LES 15 MÉTIERS DONT LA PART DE PROJETS DIFFICILES EST LA PLUS ÉLEVÉE EN 2016

Intitulé métier	Nombre total de projets de recrutement pour 2016	Évolution de la part de projets de recrutement difficiles (2015-2016)	Part moyenne de projets difficiles (2012-2015)	Nombre total de projets de recrutement difficiles pour 2016	Part des projets de recrutement difficiles pour 2016
Médecins	4 517	1,9	69,9%	3 184	70,5%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (moulistes, usineurs...)	2 708	6,9	67,7%	1 885	69,6%
Couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés	3 195	-3,4	70,6%	2 147	67,2%
Autres professionnels paramédicaux (masseurs-kinésithérapeutes, diététiciens...)	5 489	8,2	67,0%	3 689	67,2%
Représentants auprès des particuliers (y.c. agents immobiliers non cadres)	6 190	5,2	63,8%	3 937	63,6%
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons qualifiés	3 897	-3,3	72,6%	2 440	62,6%
Bouchers	3 060	4,6	64,3%	1 903	62,2%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	31 584	4,1	62,9%	19 487	61,7%
Aides à domicile et aides ménagères	53 400	-0,2	64,2%	32 307	60,5%
Techniciens en mécanique et travail des métaux	2 153	-1,0	63,1%	1 296	60,2%
Chefs cuisiniers	5 871	0,5	59,1%	3 458	58,9%
Assistantes maternelles	11 500	10,1	53,4%	6 521	56,7%
Soudeurs qualifiés	3 680	-6,9	62,3%	2 053	55,8%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	6 248	-8,1	62,7%	3 449	55,2%
Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés)	5 741	-0,4	59,5%	3 106	54,1%
Ensemble des projets	**1 827 271**	**0,0**	**37,5%**	**592 036**	**32,4%**

NOTE *: sont uniquement retenus les métiers pour lesquels sont envisagés au minimum 2 000 projets de recrutement.*
Source : Enquête BMO 2016, Pôle emploi - CRÉDOC

Enfin, parmi des métiers totalisant un nombre très important de recrutements, les ingénieurs, cadres études & R&D informatique et responsables informatiques (61,7% de projets difficiles en 2016 soit +4,1 points) et les aides à domicile et aides ménagères (60,5%) font partis des 15 métiers jugés les plus problématiques par les employeurs. Concernant ces deux types de métiers, cette situation a très peu évolué depuis 2010.

SELON LES EMPLOYEURS, LES DIFFICULTÉS SONT LIÉES AUX CANDIDATURES ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

La plupart des employeurs anticipent des difficultés liées aux candidatures, soit pour cause d'inadéquation des profils recherchés dans 81,9% des cas (contre 81,7% en 2015, cf. graphique 9), soit par crainte de pénurie de candidats pour près de trois établissements sur quatre (74,0% contre 73,2% des établissements en 2015). Plus d'un établissement sur deux anticipent des difficultés en lien avec les conditions de travail liées à la nature du poste proposé, que ce soit en termes de pénibilité du travail, de difficulté d'accès au lieu de travail, d'horaires décalés ou encore du manque d'attractivité du salaire. Les établissements sont un peu plus nombreux cette année à prévoir des difficultés en lien avec leurs procédures internes de recrutement (14,7% contre 12,4% en 2015), mais évoquent moins souvent les problèmes financiers comme frein au processus de recrutement (29,3% des établissements contre 32,6% en 2015).

Les difficultés liées aux candidatures sont toujours les plus nombreuses à être anticipées. En revanche, concernant les autres types de difficultés, les résultats se révèlent plus contrastés. A titre d'exemple, le déficit d'image (de la branche ou du métier proposé) est plus souvent mis en avant par les établissements agricoles (41,6% contre 14,2% des établissements du commerce, soit 27 points d'écart).

Les mauvaises conditions de travail sont également plus souvent citées par le secteur agricole comme un frein à l'embauche (66,8% des établissements concernés contre 44,2% dans le commerce). Ce type de difficultés touche aussi plus fortement les établissements de petite taille (55% des établissements de moins de dix salariés se disent concernés contre 47,6% des établissements de plus de 100 salariés). Les établissements des services à la personne et de l'agriculture mentionnent le manque de moyens financiers pour concrétiser leurs recrutements. Plus d'un tiers de ces établissements déclarent craindre cet aléa, contre un établissement sur cinq dans le commerce. Les établissements de petite taille sont aussi davantage contraints par le facteur financier : 35,5% d'entre eux s'attendent à rencontrer ce type de difficulté contre 13,8% des établissements de 50 à 99 salariés. De même, les problèmes liés aux procédures internes sont plus largement anticipés au sein des plus petites structures (17,6% des établissements de moins de dix salariés s'y préparent contre 7,1% seulement des établissements de plus de 100 salariés).

LA FORMATION (EXTERNE OU INTERNE) EST LE PLUS SOUVENT ENVISAGÉE POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

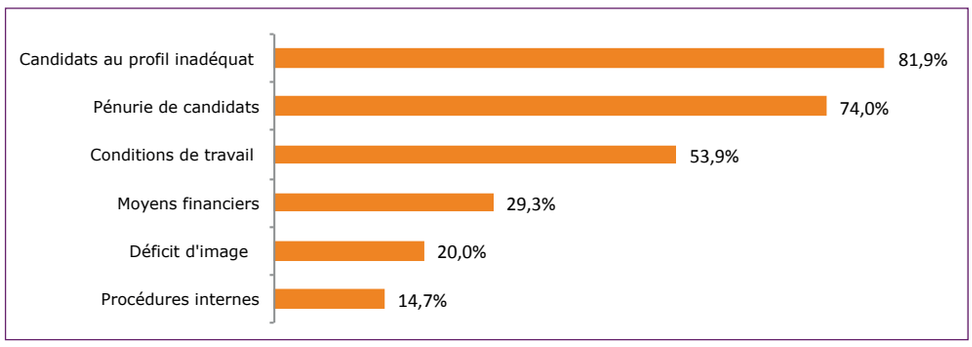
La majeure partie des établissements confrontés à des difficultés envisagent de faire appel à Pôle emploi pour les aider dans leur recrutement (soit 70,7% des établissements en 2016 contre 72,6% en 2015, cf. graphique 10).
Près de deux établissements sur trois (62,0%) considèrent que former des candidats venant de l'extérieur est une solution adaptée. Former des salariés déjà présents dans l'entreprise est une option qui séduit un peu plus d'employeurs cette année (soit 41,8% d'entre eux contre 35,4% en 2015). La formation (qu'elle concerne les candidats venus de l'extérieur ou les salariés déjà présents dans l'entreprise) devient ainsi la solution la plus souvent envisagée par les établissements (75,5% d'entre eux) pour remédier à leurs difficultés de recrutement.

Dans le secteur de l'industrie, plus de huit établissements sur dix (84,8%) se disent prêts à former leurs candidats ou salariés. Pour les établissements agricoles, la formation en externe est un recours pour près des deux tiers des établissements (65,1%), mais les formations en interne de salariés déjà présents dans l'entreprise sont envisagées par moins d'un établissement sur trois (28,0% contre 53,9% des établissements de l'industrie). Plus les établissements sont de taille conséquente plus ils sont nombreux à avoir recours à la formation (87,2% des établissements de plus de 100 salariés contre 73,5% chez les moins de dix). Pour plus de la moitié des établissements (56,8%), faire appel à d'autres intermédiaires que Pôle emploi pourrait les aider à faire face à leurs difficultés. Pour l'année 2016, on observe une part plus importante d'établissements se sentant prêt à faire appel à des profils différents de candidats auxquels ils n'auraient pas songé auparavant avec 49,2% des établissements intéressés contre 42,6% en 2015 et jusqu'à trois établissements sur cinq dans l'agriculture (57,6%).

De même, recourir à l'intérim ou différer l'embauche sont des solutions plus souvent envisagées qu'en 2015 (respectivement +3,3 points et + 1,9 point). Ces solutions sont plus souvent mises en avant dans la construction où les recruteurs envisagent de différer l'embauche dans 39,2% des cas (contre 30,3% en moyenne) et de recourir à l'intérim dans plus d'un cas sur deux (53,4%) contrairement au secteur du commerce qui envisage cette hypothèse dans moins d'un cas sur trois (31,3%). Les établissements de moins de dix salariés sont plus souvent enclins à différer leur

GRAPHIQUE 9 :

TYPE DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2016



Source : Enquête complémentaire BMO 2016, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

embauche (33,1% d'entre eux contre 17,2% des établissements de plus de 100 salariés) ou à sous-traiter une partie de leur activité (20,7% d'entre eux contre 11,3% des 50 à 99 salariés). Enfin, rendre l'offre d'emploi plus attractive en améliorant les conditions de travails et/ou en proposant divers autres avantages est une solution qui progresse et séduit plus d'un tiers des établissements (34,2%).

Les établissements tentent dans la mesure du possible d'adapter au mieux leurs solutions aux difficultés qu'ils rencontrent. Ainsi, les établissements envisageant des difficultés liées à leurs procédures internes sont plus souvent enclins à différer leur embauche (41,3% d'entre eux contre 30,3% de l'ensemble des établissements ayant rencontré des difficultés) ou former des salariés déjà présents dans l'entreprise (52,2% contre 41,8% en moyenne). L'intérim souvent envisagé dans ces circonstances, l'est encore plus lorsque les difficultés sont d'ordre financier (55,2% des cas contre 39,7% en moyenne). Dans ce dernier cas différer l'embauche reste aussi une éventualité fréquemment envisagée (dans 40,1% des cas). Enfin, rendre l'offre d'emploi plus attractive est une idée plus souvent avancée lorsqu'un déficit d'image est constaté (44,4% des cas contre 34,2% en moyenne).

DIFFICULTÉS ANTICIPÉES, DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES EMPLOYEURS EN 2015

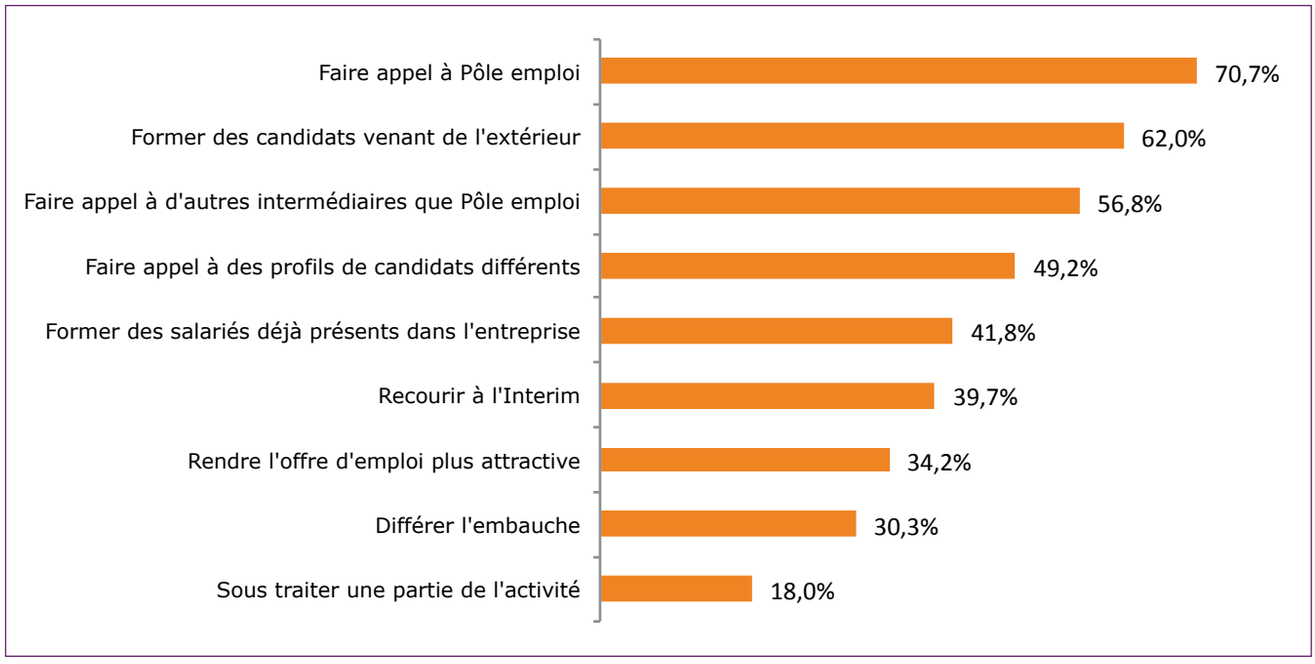
En 2015, près de la moitié des établissements (49,7%) ont cherché à recruter et parmi eux, près d'un tiers (32,2%) ont déclaré avoir effectivement rencontré des difficultés dans au moins l'un de leurs recrutements. Anticipées ou effectivement rencontrées, ces difficultés sont attribuées dans une majeure partie des cas à des problèmes de candidatures (81,2% de difficultés rencontrées contre 81,7% anticipées pour ce motif en 2015) ou de pénurie de candidats (72,0% contre 73,2% anticipées). Dans d'autres cas, les difficultés anticipées se sont avérées moins pénalisantes que prévues. Ainsi, 13,8% des établissements déclarent avoir été confrontés au déficit d'image de leur secteur alors qu'ils étaient 20,4% à l'avoir prévu. De même, les problèmes de budget anticipés dans un cas sur trois (32,6%) ont au final concerné 17,8% des établissements. En revanche, les difficultés liées aux procédures internes (problèmes liés à la gestion des recrutements : manque de temps, problèmes d'organisation...) ont été très largement sous-estimées : 12,4% des établissements les avaient envisagées quand 43,9% déclarent y avoir été réellement confrontés.

En outre, si la majeure partie des établissements déclarent avoir rencontré des difficultés liées au profil inadéquat des candidats, ceux dont la procédure de recrutement a finalement abouti, admettent avoir recruté sans concessions : moins d'un employeur sur quatre (22,1%) a accepté de faire des compromis.

Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2015, moins d'un sur dix (9,1%) déclare avoir dû abandonner au moins l'un de ses recrutements compte tenu des difficultés rencontrées. Parmi les motifs d'abandon, se distinguent les difficultés liées aux candidatures (les deux tiers des recrutements auraient été abandonnés pour ce motif), mais aussi celles liées aux procédures internes, au manque de budget et aux conditions de travail difficiles.

GRAPHIQUE 10 :

TYPE DE SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



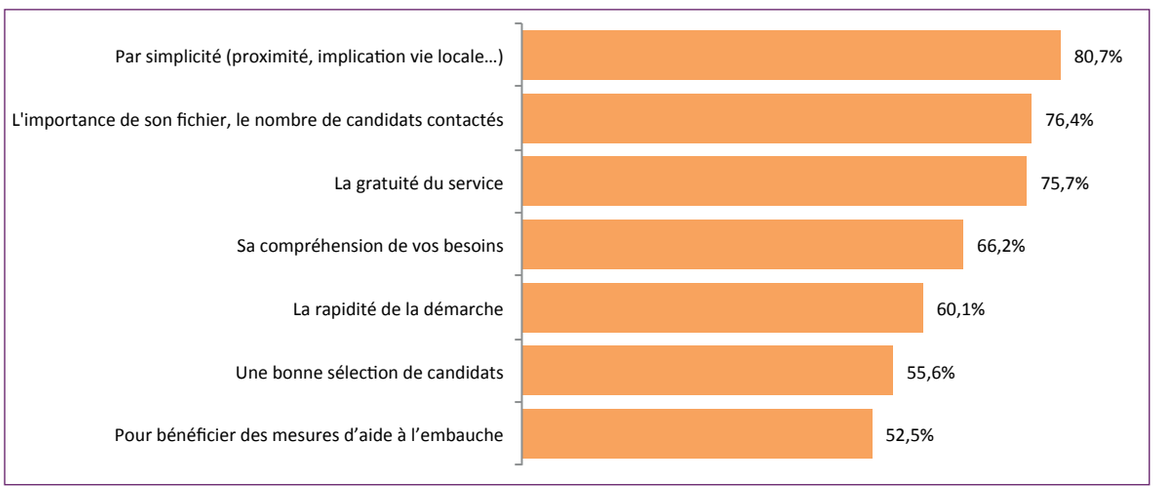
Source : Enquête complémentaire BMO 2016, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

PÔLE EMPLOI DEMEURE L'INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS

En 2016, plus de six établissements recruteurs sur dix (63,8%) envisagent de faire appel à Pôle emploi pour leur recrutement contre 67,1% des recruteurs en 2015 (soit une baisse de -3,3 points). Les trois quarts d'entre eux solliciteront l'opérateur dès le début de la procédure de recrutement (que ce recours soit en exclusivité ou en association avec d'autres modes de recrutement). Pour les établissements restant, la moitié envisage de solliciter ses services dans un second temps (après avoir fait appel à d'autres intermédiaires ou utilisé d'autres moyens) et l'autre moitié seulement en dernier recours.
Dans huit cas sur dix, les établissements faisant appel à Pôle emploi mettent en avant la simplicité des démarches et l'accessibilité de ses services (cf. graphique 11). L'importance de son fichier (c'est-à-dire le nombre de candidats pouvant potentiellement être contactés) et la gratuité de ses services restent des avantages certains qui poussent trois établissements sur quatre à faire appel à Pôle emploi.
Sont également citées la bonne compréhension de leurs besoins (pour 66,2% d'entre eux) ainsi que la rapidité des démarches (évoquée dans six cas sur dix).
Parmi les établissements ne souhaitant pas bénéficier des services de Pôle emploi, les deux tiers (68,6% d'entre eux) reconnaissent avoir déjà un candidat en vue ou recruter principalement sur la base de candidatures spontanées (cf. graphique 12).

GRAPHIQUE 11 :

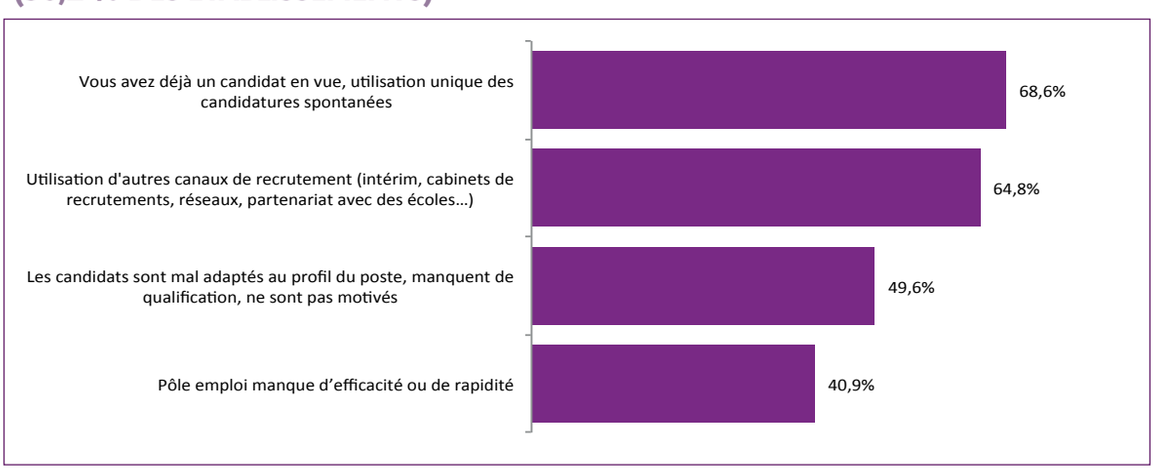
LES MOTIFS DE RECOURS À PÔLE EMPLOI PAR LES ÉTABLISSEMENTS (63,8 % DES ÉTABLISSEMENTS)



Source : Enquête complémentaire BMO 2016, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

GRAPHIQUE 12 :

LES MOTIFS DE NON RECOURS À PÔLE EMPLOI PAR LES ÉTABLISSEMENTS (36,2 % DES ÉTABLISSEMENTS)



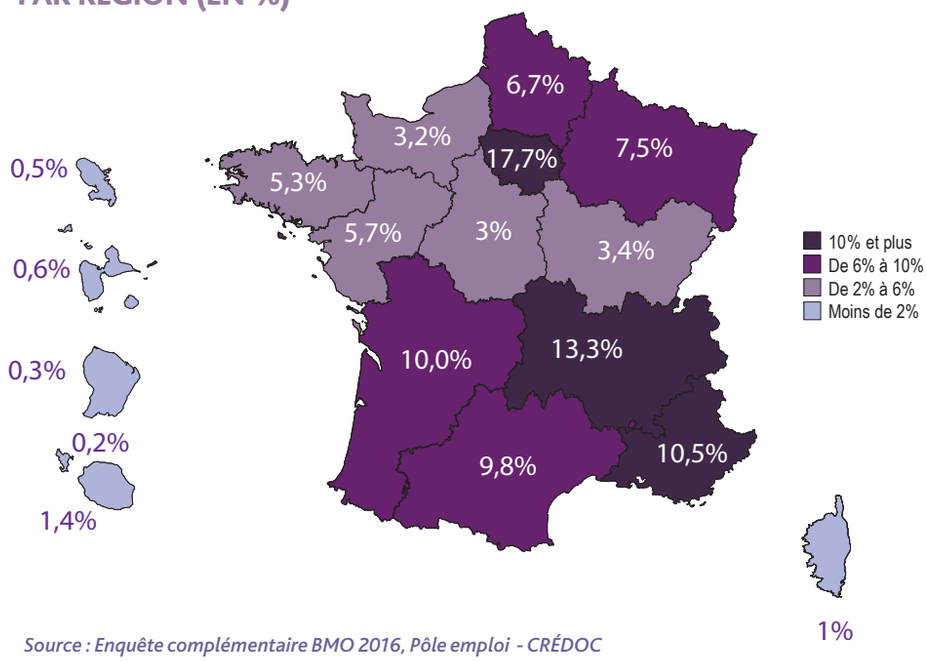
Source : Enquête complémentaire BMO 2016, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE PAR RÉGION

Les régions (cf. carte 1) qui totalisent le plus de projets de recrutement sont également des régions densément peuplées et possédant de grands pôles urbains comme l'Ile-de-France (17,7% des projets de recrutements du territoire), Auvergne et Rhône-Alpes (13,3%) ou PACA (10,5%).
Les DOM et la Corse, régions à caractère agricole ou touristique et très peu urbanisées, se composent d'une faible part des entreprises françaises et de ce fait ont un nombre plus faible de projets de recrutement (3,1% pour les DOM et 1,0% pour la Corse).
Dans une moindre mesure, les régions du centre de la France également très agricoles et ayant un tissu entrepreneurial peu dense comme la Normandie (3,2%), Centre-Val de Loire (3,0%) ou la Bourgogne et Franche-Comté (3,4%) comptent un petit nombre de projets de recrutement.

CARTE 1 :

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE PAR RÉGION (EN %)

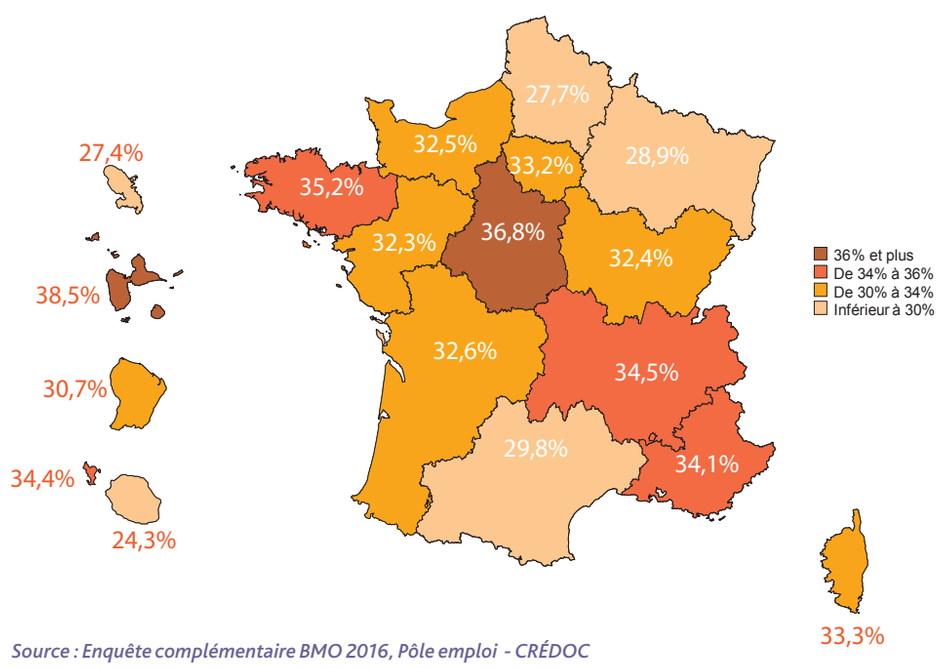


Source : Enquête complémentaire BMO 2016, Pôle emploi - CRÉDOC

La part des projets jugés difficiles par les employeurs est contrastée selon les régions.
La Guadeloupe enregistre le taux de difficutés le plus élevé en 2016 avec 38,5% de projets difficiles. Les autres DOM connaissent une situation différente à l'instar de la Réunion (25,6% de projets difficiles), région où la part de projets difficiles est la plus basse (cf. carte 2).
En région Nord-Pas-de-Calais et Picardie, 27,7% des projets de recrutement sont anticipés comme étant difficiles à satisfaire, ce qui est la plus faible part des régions métropolitaines. A l'inverse, les régions Bretagne et Centre-Val de Loire ont les taux les plus élevés de la métropole (respectivement 36,8% et 35,2%).

CARTE 2 :

PART DES PROJETS DIFFICILES DANS CHAQUE RÉGION



Source : Enquête complémentaire BMO 2016, Pôle emploi - CRÉDOC

SOURCE ET MÉTHODE :

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CRÉDOC. L'enquête BMO est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension.

Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. De plus, ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier.

L'enquête BMO 2016 a été réalisée entre octobre et décembre 2015 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette quatorzième vague est le même que l'an dernier, soit d'une part les établissements ayant au moins un salarié relevant du secteur privé et, d'autre part : les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...) et pour finir les officiers publics ou ministériels (notaires...). L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères, police, justice...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...). Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers qui correspond aux Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes, afin d'ajuster la liste de métiers proposée au secteur d'activité de l'établissement.

Sur les 2 300 231 établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 1 645 935 ont ainsi été interrogés, par voie postale, web ou téléphonique. Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au total 436 445 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements, à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

EN SAVOIR PLUS :

G. BLACHE, D. BUCHNER, P. DUCHEN, « Enquête « Besoins en main-d'œuvre » : Les employeurs entrevoient une amélioration de leurs perspectives d'embauche pour 2015 et de moindres difficultés à recruter », Pôle emploi – E&S N°11, avril 2015.
G. BLACHE, S. GAUMONT «Les offres d'emploi difficiles à satisfaire : Les difficultés sont d'origines multiples et se concentrent sur certains secteurs », Pôle emploi – E&S N°21, avril 2016.
www.bmo.pole-emploi.org

ISSN - 2274 - 4126 / Réf. 10053

• Directeur de la publication :
Jean BASSÈRES
• Directeur de la rédaction :
Stéphane DUCATEZ
• Réalisation :
Service communication siège

POLE-EMPLOI.ORG

pôle emploi