



Pôle  Repères
Pays de la Loire



#13

Les Besoins en Main
d'Œuvre (BMO) 2013
en Pays de la Loire



Edito

Depuis septembre 2011, la progression du chômage est prégnante sur notre région, tout comme au niveau national. A fin février 2013, 261 500 ligériens étaient inscrits à Pôle emploi, en catégorie A, B ou C.

Malgré un contexte économique morose, les entreprises ont toujours des recrutements à réaliser. C'est ce que démontre l'enquête Besoins en Main d'Oeuvre 2013 (BMO), dont les résultats ont été publiés début avril. Plus de 98 000 projets de recrutements sont enregistrés pour cette année sur la région des Pays de la Loire. Les employeurs anticipent une plus grande fluidité dans leur processus de recrutement : le nombre de projets associés à des difficultés pour trouver le profil adéquat recule sensiblement cette année.

Les résultats de cette grande enquête, menée en partenariat avec le Crédoc, sont une source d'information précieuse pour faire évoluer au mieux notre politique de formation. Je pense en particulier au dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), déployé à partir du début de l'année 2012, en collaboration étroite avec les partenaires sociaux via les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). Véritable outil d'adaptation aux besoins des employeurs, cette mesure constitue une réponse personnalisée et opérationnelle pour accompagner les demandeurs d'emploi dans leur retour durable à l'emploi.

Je tiens à remercier sincèrement les 22 260 employeurs qui ont répondu cette année à notre enquête. Leur engagement à nos côtés ne faiblit pas : le nombre de répondants a augmenté de près de 1 000 établissements comparativement à l'édition 2012, qui participent ainsi à une meilleure connaissance du marché du travail.

Gwenaël PROUTEAU
Directeur régional
Pôle emploi Pays de la Loire

Sommaire

Edito	p 3
Sommaire	p 4
Méthodologie	p 5
Résultats Pays de la Loire	p 6
Chiffres clés	p 6
Les secteurs qui recrutent	p 7
Les métiers recherchés	p 9
Les métiers en tension	p 9
Résultats de l'enquête complémentaire	p 11
Résultats Loire-Atlantique	p 17
Résultats Maine-et-Loire	p 21
Résultats Mayenne	p 25
Résultats Sarthe	p 29
Résultats Vendée	p 33
Echo BMO	p 37

Méthodologie

L'enquête Besoins en Main d'œuvre (BMO) comptabilise les projets de recrutement (créations ou renouvellements de postes) déclarés par les employeurs pour l'année 2013. Elle résulte d'une enquête par questionnaire auto-administrée en novembre 2012. Le questionnement aborde l'identification des métiers recherchés par les employeurs ainsi que la difficulté de recrutement de ces professions ; pour ce faire une liste de métiers est proposée, compatible avec le secteur d'activité de l'employeur et basée sur les familles professionnelles.

En 2013, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2012. Ainsi, le champ des entreprises interrogées inclut :

- les établissements relevant du Régime d'Assurance Chômage,
- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités locales et territoriales (communes, région...), des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...), des officiers publics ou ministériels (notaires...).

L'enquête porte donc sur un champ correspondant à l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'Etat (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (EDF, Banque de France...). Cette définition correspond au total à 122 700 établissements pour la région Pays de la Loire dont 85 700 ont été interrogés cette année.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais près de 22 300 l'ont fait cette année en Pays de la Loire. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements de la région, à l'aide de procédures de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.



Rapport national, synthèses régionales ...
retrouvez toutes les informations sur
l'enquête Besoins en Main d'Oeuvre 2013
sur le site institutionnel de Pôle emploi dédié
à cette enquête : www.bmo.pole-emploi.org

Chiffres Clés

En 2013, des intentions d'embauche toujours en progression en Pays de la Loire

En novembre 2012, 85 700 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2013. L'analyse des 22 250 réponses permet de recenser les métiers les plus recherchés, ainsi que les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de la région. Grâce au nombre important de répondants, ces analyses peuvent également être conduites sur les 5 départements de la région et leurs 26 bassins d'emploi.

	Région	Evolution 2012	France	Evolution 2012
Part d'établissements recruteurs	19,2%	↗	18,0%	↗
Projets de recrutements enregistrés	98 408	↗	1 613 100	↗
Part de difficultés de recrutement	43,7%	↘	40,4%	↘
Poids des projets saisonniers	45,0%	↗	35,8%	↘

Une progression sensible du nombre de recrutements envisagés par les employeurs ligériens.

- 19,2% des établissements de la région se déclarent prêts à embaucher en 2013 ; ils étaient 19,0% l'an dernier.
- Le nombre de recrutements potentiels augmente pour la 3ème année consécutive ; il passe de 95 000 en 2012 à 98 400 cette année, soit une hausse de 3,6%.
- Les structures de 0 à 4 salariés sont à l'origine de 36% des besoins en main-d'œuvre (contre 32% en 2012) ; à l'inverse, les établissements de 5 à 49 salariés représentent désormais 33% des projets de la région (contre 37% l'an dernier).

La hausse des besoins en main-d'œuvre se poursuit dans les services (59% du total des projets) et dans l'ensemble IAA-agriculture (19%).

- Parmi les activités de services (dont les projets de recrutement augmentent globalement de 8%), on recense 13 200 embauches potentielles dans l'hôtellerie-restauration (+ 1 500 par rapport à 2012), 12 200 dans les services scientifiques et techniques (+ 500) et 11 700 dans le secteur sanitaire et social (+ 1 500).
- Dans l'ensemble IAA-agriculture – un cinquième des intentions d'embauche de la région – le nombre de projets progresse de 6%.
- En revanche, les besoins en main-d'œuvre reculent de 24% dans la construction et de 12% dans l'industrie manufacturière (particulièrement dans les équipements électriques, électroniques et informatiques).

Les employeurs ligériens prévoient une baisse des difficultés de recrutement.

- Après la très forte augmentation de la proportion d'embauches jugées difficiles en 2012 (+7,3 points), le ratio recule de 3,5 points pour s'établir à 43,7%.
- L'indicateur chute notamment de près de 10 points dans le commerce (à 32,6%), de 9 points dans la construction (à 58,9%) et de 5 points dans l'industrie manufacturière (à 53,7%).
- 45% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière, un niveau relativement conforme aux années précédentes.

Les secteurs qui recrutent

Près d'une entreprise sur cinq prévoit un recrutement en 2013

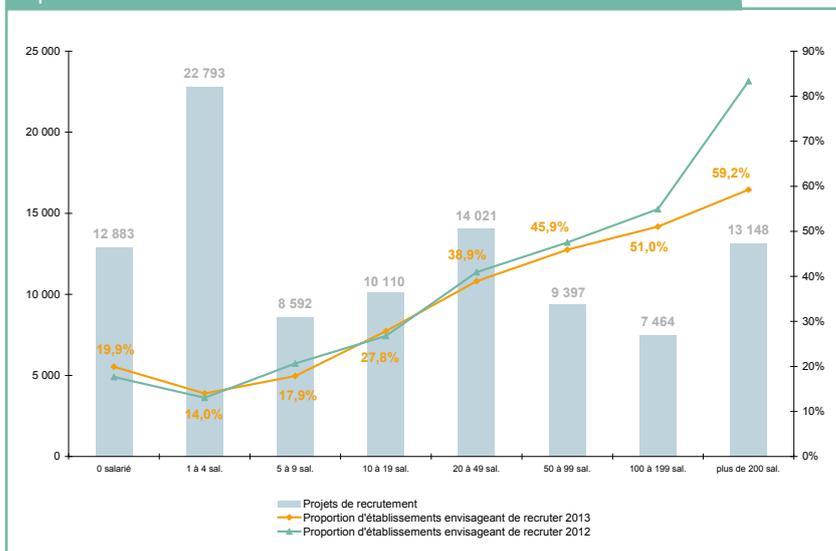
La propension d'établissements prêts à recruter en 2013 se chiffre à 19,2%, soit plus de 23 500 structures. L'indicateur affiche une légère augmentation comparativement à 2012 où 19,0% d'établissements potentiellement recruteurs avaient été identifiés. Cette valeur moyenne (tant sur la propension que sur l'évolution) masque des disparités importantes en fonction de la taille des établissements.

La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 14,0% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 59,2% pour celles de plus de 200 salariés. A noter : un établissement de 0 salarié sur cinq (19,9%) prévoit de recruter en 2013, soit 5,9 points de plus que les structures de 1 à 4 salariés.

En termes d'évolution, hormis pour les tranches de 0 à 4 salariés et de 10 à 19 salariés, la propension à recruter est moindre en 2013 par rapport à 2012. En deçà des établissements de 200 salariés, le différentiel entre 2012 et 2013 est faible. Mais pour les établissements de plus de 200 salariés, la propension à recruter passe de 83% en 2012 à 59% en 2013.

L'analyse par bassin d'emploi montre également une variabilité importante autour de la propension à recruter. L'indicateur apparaît corrélé au caractère saisonnier du bassin d'emploi. En effet, les territoires où l'emploi saisonnier est développé (côté atlantique ou bassins agricoles) affichent des taux d'établissements prêts à recruter significativement plus élevés. Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi artisanal ou industriel affichent des propensions nettement inférieures à la moyenne régionale : Château-Gontier (14,4%), Sablé-sur-Sarthe (14,6%) ou Mamers (15,1%).

Projets de recrutement et proportion d'établissements recruteurs par taille d'établissement



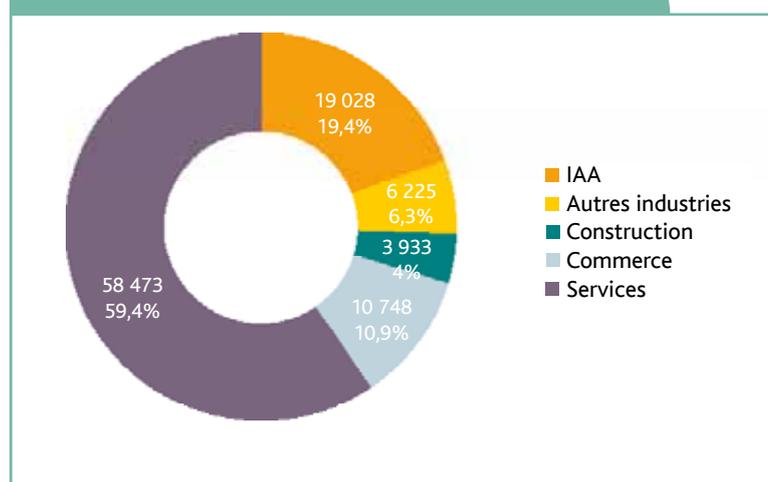
Les services concentrent le plus de projets et progressent plus rapidement

98 400 projets de recrutement sont projetés par les employeurs ligériens pour l'année 2013.

Le secteur des services rassemble à lui seul 59% des projets de recrutement identifiés dans la région avec près de 58 500 besoins annoncés. L'agriculture et l'industrie agroalimentaire arrivent en seconde position avec 19 000 projets, mais l'évolution du nombre de recrutement diffère sur ces deux secteurs. Alors que l'industrie agroalimentaire anticipe une baisse des intentions d'embauche de 1 000 postes (soit -21,2%), l'agriculture, à l'inverse, projette de recruter près de 2 100 personnes supplémentaires en 2013. Ainsi, avec près de 15 300 intentions d'embauche, l'agriculture représente 15,5% des projets de 2013.

Les secteurs du commerce (10 750 projets), de l'industrie manufacturière (6 200) et de la construction (3 900) complètent le tableau des intentions d'embauche identifiées en 2013.

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



Sur l'ensemble des secteurs d'activité, les intentions d'embauche progressent de 3,6% en 2013 comparativement à 2012, témoignage de l'amélioration de la confiance des chefs d'entreprise dans le court et moyen terme.

Les services se distinguent particulièrement par leurs poids dans les projets de recrutement (59,4%) et leur évolution par rapport à l'an dernier (+8%). Les secteurs de l'hébergement-restauration et ceux de la santé et l'action sociale prévoient chacun 1 500 recrutements supplémentaires. Avec 870 intentions d'embauche en 2013, l'activité immobilière affiche une progression annuelle de 30%, soit 200 recrutements supplémentaires. Le commerce enregistre quant à lui une quasi stabilité du nombre de projets de recrutement en 2013 (+1,4%) qui s'explique par une baisse des intentions dans le commerce et la réparation automobile (-230 postes), compensée par

une hausse des projets dans le commerce de détail (+200 postes) et de gros (+180 postes).

Dans l'industrie manufacturière, plus de 6 200 projets sont recensés, soit près de 900 de moins que l'an passé (-12,3%). L'équipement électrique, électronique, informatique et machines et équipement est particulièrement impacté par cette baisse (800 intentions en 2013, 1 500 en 2012), puis la métallurgie et les produits métalliques (940 intentions en 2013, 1 300 en 2012) et le travail du bois, papier et l'imprimerie (390 intentions en 2013, 620 en 2012).

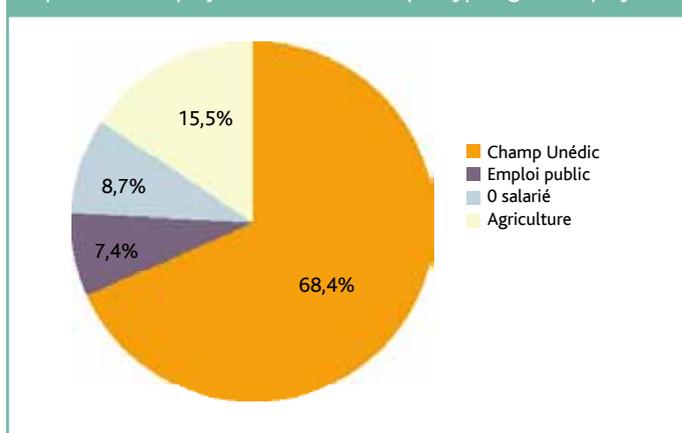
Le secteur de la construction voit ses intentions d'embauche décroître fortement entre les enquêtes 2012 et 2013 : avec plus de 3 900 projets, 24,1% d'intentions d'embauche en moins sont enregistrées (-1 250 postes).

Près de 7 projets sur 10 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 98 400 intentions d'embauche, plus de 67 300 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage.

La part des intentions d'embauche de cette typologie d'établissements diminue par rapport à l'an passé (-3,6 points entre 2012 et 2013). L'agriculture, fortement impactée par le recrutement de main d'œuvre saisonnière, capitalise près de 15 300 projets de recrutement, soit 15,5% des intentions régionales (1,6 point de plus qu'en 2012). Les établissements sans salarié (hors agriculture) affichent une hausse de représentativité entre 2012 et 2013 de 1,4 point (7,3% en 2012 et 8,7% en 2013). Ils annoncent ainsi 8 500 intentions d'embauche. Quant aux établissements de droit public (fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale), leur part varie plus faiblement par rapport à 2012. Ils concentrent 7,4% des intentions d'embauche avec 7 250 projets identifiés.

Répartition des projets de recrutement par typologie d'employeur



Progression des projets saisonniers en 2013 : 45% des intentions d'embauche

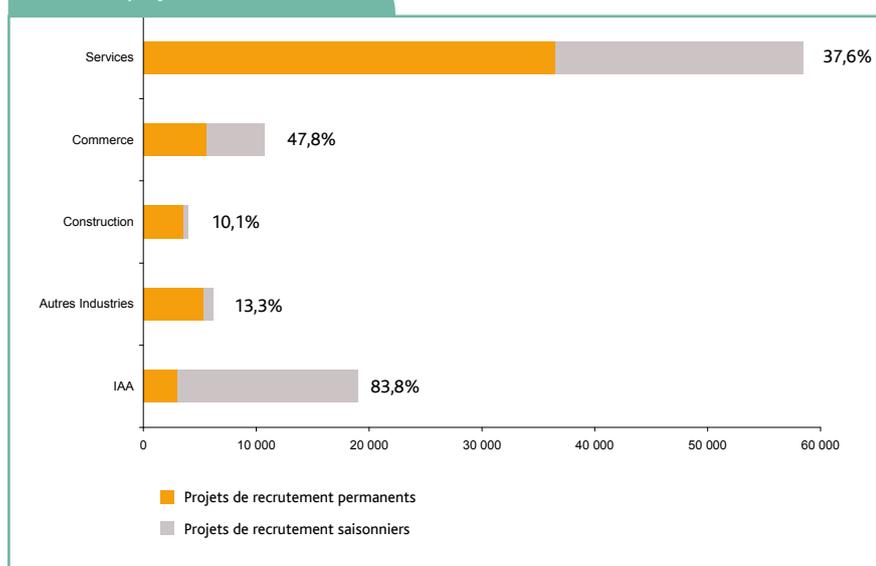
Parmi les 98 400 intentions d'embauche, plus de 44 300 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit une proportion de 45% des projets. Cette moyenne cache de fortes disparités entre les secteurs d'activité : cette part est importante dans les services (37,6%), le commerce (47,8%) mais surtout l'agriculture et l'industrie agroalimentaire avec plus de 80% de projets saisonniers. A contrario, elle est faible dans les industries manufacturières (13,3%) et la construction (10,1%) qui privilégient le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

Le caractère saisonnier des projets est une caractéristique fortement concentrée sur certains bassins d'emploi de la région. Il est possible de les regrouper en deux catégories :

Le caractère saisonnier des projets est une caractéristique fortement concentrée sur certains bassins d'emploi de la région. Il est possible de les regrouper en deux catégories :

- les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec le tourisme estival : Challans (79,6% des projets saisonniers), Les Sables d'Olonne (76,2%), La Baule (74,1%) et Pornic (63,9%).
- les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole : Beaupréau (76,4% de projets saisonniers), La Flèche (67,7%), Saumur (65,3%), et dans une moindre mesure Fontenay le Comte (55,2%).

Poids des projets saisonniers



Les métiers recherchés

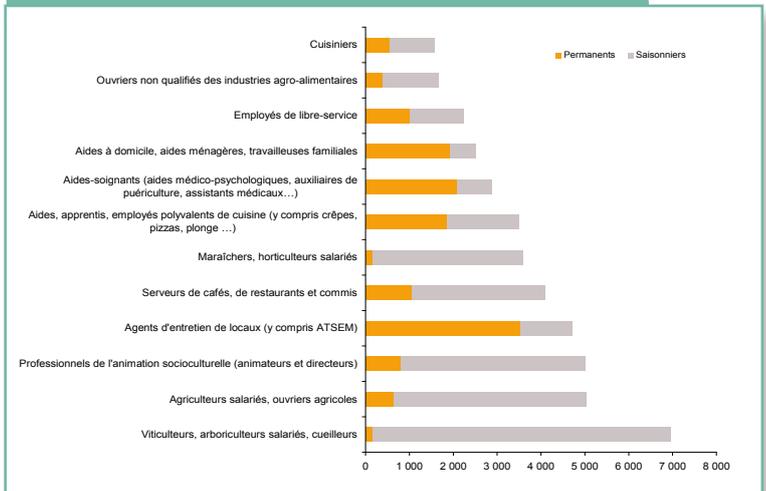
Les métiers les plus recherchés sont majoritairement des professions fortement impactées par l'emploi saisonnier

La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est également fortement impactée par la question de la saisonnalité. 8 des 12 métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité liée à la saison supérieure à 50%. La proportion dépasse même les 85% pour les métiers de main d'œuvre dans l'agriculture, et 80% pour ceux de l'animation socioculturelle. Des métiers de l'hôtellerie restauration et du commerce de détail composent également cette liste.

Cette liste intègre aussi des métiers liés à l'action sociale et aux services aux personnes qui sont eux moins impactés par l'emploi saisonnier : agents d'entretien de locaux, aides-soignants, aides à domicile. Les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires finalisent ce classement des 12 métiers les plus recherchés en 2013 en Pays de la Loire (1 660 projets).

A noter : aucun métier de l'industrie manufacturière ni de la construction n'intègre la liste des professions les plus recherchées sur le territoire ligérien.

Les 12 métiers les plus recherchés



En s'affranchissant de la problématique des emplois saisonniers, la liste des métiers les plus recherchés au regard des emplois permanents présente une autre configuration. 98% des projets de recrutement des ingénieurs, cadres d'études et chefs de projets en informatique concernent des postes permanents. Pour les commerciaux, 97% sont des emplois permanents. Il s'agit des cinquième et sixième métiers les plus recherchés sous le regard des emplois permanents et sont précédés par 4 métiers déjà identifiés dans l'analyse précédente.

La suite de ce classement fait apparaître 2 métiers déjà présents (serveurs de cafés, restaurants et employés de libre-service) qui présentent également une proportion d'emplois saisonniers élevée ainsi que de nouveaux métiers. C'est le cas des conducteurs et livreurs sur courte distance, des éducateurs spécialisés, des agents d'accueil, standardistes ou bien encore des infirmiers.

Liste des métiers les plus recherchés en postes permanents

Métier	Effectifs permanents	Effectifs saisonniers	Effectifs à recruter
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	3 526	1 186	4 713
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux)	2 075	804	2 879
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 922	578	2 500
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y c. crêpes, pizzas, plonge)	1 852	1 640	3 492
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 161	34	1 195
Ingénieurs, cadres d'études R&D en informatique, chefs de projets en informatique	1 116	21	1 137
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 108	321	1 429
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 058	3 030	4 088
Agents d'accueil et d'information, standardistes	1 046	358	1 404
Employés de libre-service	1 010	1 215	2 225
Educateurs spécialisés	940	100	1 040
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	882	155	1 036

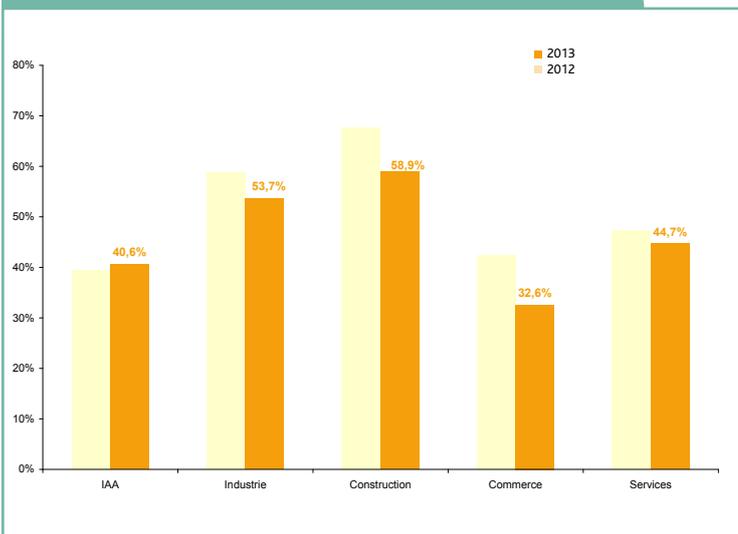
Les métiers en tension

Diminution des difficultés de recrutement : 43,7% des intentions d'embauche

43 000 projets sont associés à des tensions parmi les 98 400 intentions recensées en Pays de la Loire en 2013. Ainsi, la proportion de projets jugés difficiles à pourvoir s'élève à 43,7% en 2013 contre 47,2% en 2012.

Seules l'agriculture et les IAA ne sont pas impactées par cette baisse : la part de projets difficiles à recruter passe de 39,5% en 2012 à 40,6% en 2013. La diminution des difficultés de recrutement est particulièrement prégnante dans le commerce. Avec 32,6% de projets jugés difficiles, le secteur affiche un net décrochage par rapport à l'année précédente (-9,7 points). La construction, qui connaît toujours les plus fortes difficultés de recrutement, amorce également une diminution : 58,9% de projets jugés difficiles en 2013 contre 67,7% en 2012, soit une baisse de 8,8 points.

Proportion de projets de recrutement jugés difficiles



L'augmentation des intentions d'embauche dans les services s'accompagne d'une diminution de la proportion des projets jugés difficiles (47,3% en 2012 et 44,7% en 2013). Avec 53,7% de difficultés de recrutement en 2013, l'industrie manufacturière amorce également un assouplissement des tensions (58,7% en 2012, soit 5 points de moins que l'année dernière).

La liste des métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement se scinde en 3 types d'activités :

- les métiers en tension du fait d'un besoin saisonnier important (horticulteurs, maraîchers, animateurs sportifs, cuisiniers, employés polyvalents de cuisine, employés de l'hôtellerie) ;
- les métiers en tension du fait d'une polyvalence technique et commerciale (techniciens commerciaux en entreprise) ;
- les métiers de la santé et de l'action sociale (infirmiers, aides soignants, employés de maison, aides à domicile, éducateurs spécialisés), et les ingénieurs, cadres d'études et chefs de projets en informatique qui intègrent en 2013 le classement des métiers les plus tendus.

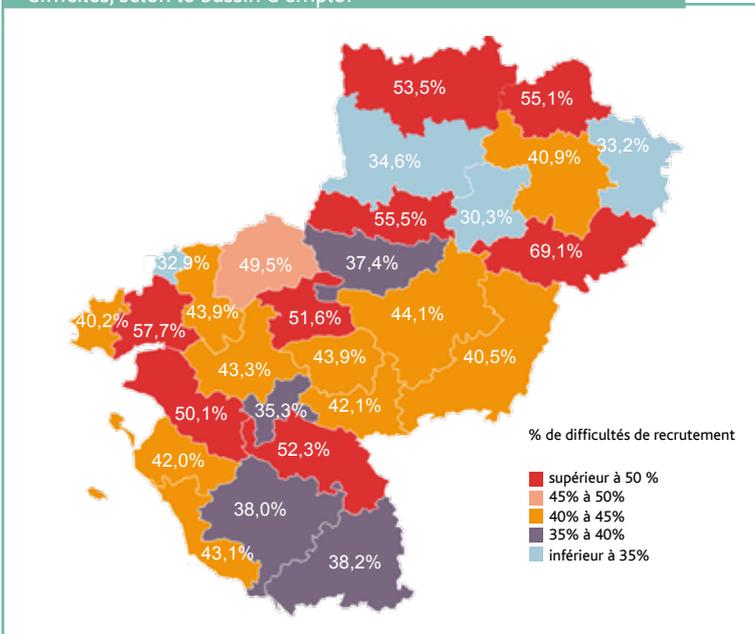
Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

Métier	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Educateurs spécialisés	1 040	72,3%	9,6%
Ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique, chefs de projets informatique	1 137	67,7%	1,9%
Cuisiniers	1 577	65,2%	64,9%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 500	58,1%	23,1%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 195	53,5%	2,8%
Maraîchers, horticulteurs salariés	3 596	53,4%	95,2%
Aides soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)	2 879	52,3%	27,9%
Employés de l'hôtellerie	1 365	51,7%	86,1%
Sportifs et animateurs sportifs	1 349	50,8%	59,0%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	1 036	46,6%	14,9%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge..)	3 492	46,4%	47,0%
Employés de maison et personnels de ménage	1 362	45,0%	41,6%

* uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

De fortes disparités territoriales face aux tensions de recrutement

Proportion de projets de recrutement jugés difficiles, selon le bassin d'emploi



Huit bassins d'emploi présentent des taux de tension supérieurs à 50%.

Le bassin de la Flèche affiche la plus forte tension de la région avec près de 7 recrutements sur 10 jugés difficiles par les entreprises.

Pour le bassin de Saint-Nazaire, le taux de tension élevé (57,7%) s'explique notamment par les fortes difficultés de recrutement dans l'industrie manufacturière.

Le bassin de Château-Gontier présente de fortes tensions pour les métiers agricoles, les ouvriers qualifiés des IAA notamment.

Pour le bassin de Mamers, 55,1% des projets sont jugés difficiles. C'est le cas des conducteurs d'engins agricoles ou des aides à domicile.

Le bassin de Mayenne affiche des difficultés particulièrement marquées pour les métiers de formateurs, d'ingénieurs, cadres d'études et chefs de projets en informatique, bûcherons, sylviculteurs.

Pour le bassin des Herbiers, si les métiers de l'industrie manufacturière sont fortement impactés, les ouvriers du bâtiment sont également soumis à des tensions importantes, ainsi que dans l'hôtellerie-restauration.

Pour le bassin d'Ancenis, il existe de fortes tensions pour les métiers des services (santé et action sociale, restauration...) ainsi que les viticulteurs, arboriculteurs, et les maçons.

Sur le bassin de Pornic, les tensions touchent des métiers variés. Elles concernent aussi bien les cadres de l'immobilier, les maraîchers, horticulteurs que les aides à domicile et les conducteurs de véhicules légers.

Résultats de l'enquête complémentaire



Pour la quatrième année consécutive, une enquête complémentaire au questionnaire BMO (1 000 établissements interrogés) a été mise en place. L'objectif est d'approfondir les questions relatives aux difficultés de recrutement et ainsi avoir de la visibilité sur les perspectives des employeurs à moyen terme. La suite de l'analyse régionale est consacrée à l'étude de leurs réponses formulées au travers de cette enquête plus précise.

L'enquête BMO exhaustive permet de disposer d'une vision territoriale précise des intentions d'embauche des employeurs ligériens, de leurs difficultés de recrutement en volumétrie ainsi que le caractère saisonnier de chaque intention. Par contre, elle n'offre pas de visibilité sur les motifs de recrutement, la typologie des contrats proposés ou bien encore les raisons des difficultés avancées par les employeurs.

La mise en place d'une enquête complémentaire téléphonique permet de disposer d'éléments de réponse à toutes ces interrogations.

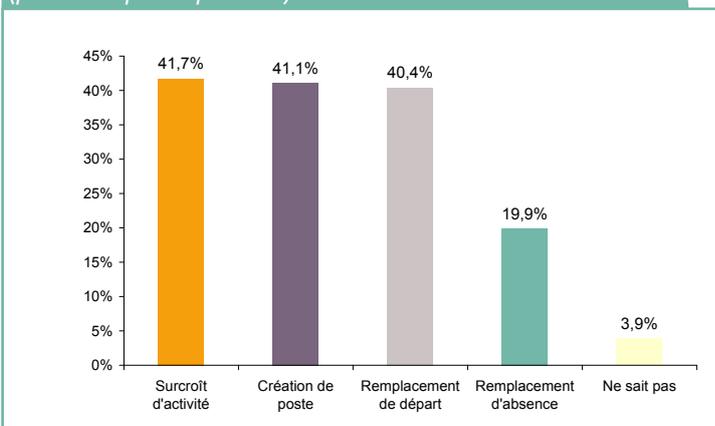
Plus de 50% des recruteurs ligériens ont l'intention d'embaucher en CDI

Le surcroît d'activité est la principale raison mise en avant par les employeurs ligériens pour justifier un projet de recrutement (41,7%). La création de poste arrive en deuxième raison évoquée, avec plus de 4 recruteurs sur 10 qui mettent en avant cet item (41,1%). Les remplacements (départ ou absence) sont moins souvent cités, avec respectivement 40,4% et 19,9%.

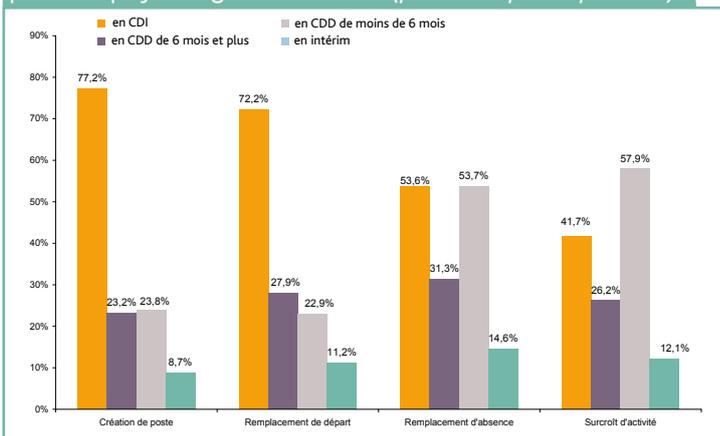
Concernant la nature des contrats de travail envisagés par les employeurs ligériens, deux types de contrats sont mis en avant. Il s'agit d'une part des contrats à durée indéterminée (CDI) avec 51,4% des employeurs qui l'évoquent. D'autre part, le contrat à durée déterminée (CDD) de moins de 6 mois est envisagé par 38,6% des établissements ligériens recruteurs.

Le croisement des deux notions (motif et nature) montre une dichotomie marquée entre les recrutements en CDI et ceux en CDD de moins de 6 mois. Les premiers sont majoritairement utilisés lors des créations de postes (77,2%) et des remplacements des départs (72,2%). A contrario, les CDD de moins de 6 mois sont utilisés pour les remplacements d'absence (53,7%) et le surcroît d'activité (57,9%). Le recrutement de CDD de 6 mois et plus et l'intérim sont proportionnellement moins utilisés pour les créations de postes (23,2% pour les CDD de 6 mois et plus et 8,7% pour l'intérim).

Motif de recrutement par les employeurs ligériens recruteurs (plusieurs réponses possibles)



Motifs de recrutement et nature des contrats envisagés par les employeurs ligériens recruteurs (plusieurs réponses possibles)

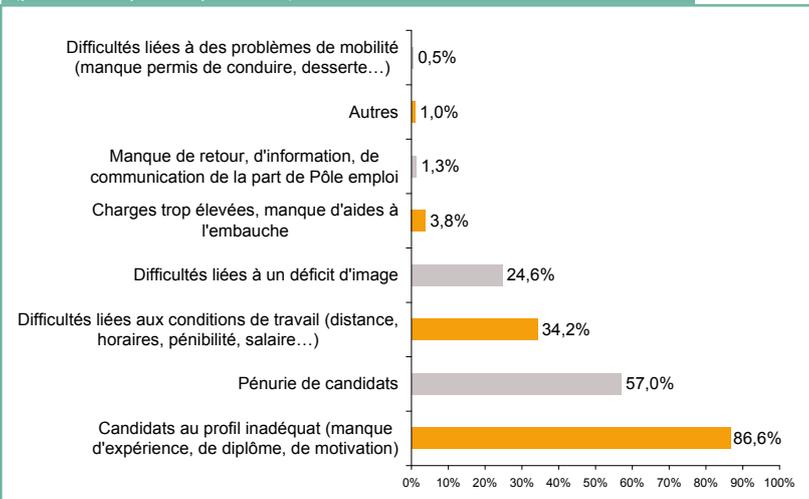


Nature des contrats envisagés par les employeurs ligériens recruteurs (plusieurs réponses possibles)

Nature du contrat	% employeurs
en CDI	51,4%
en CDD de moins de 6 mois	38,6%
en CDD de 6 mois et plus	23,1%
en intérim	7,0%

L'inadéquation entre les attentes des employeurs et le profil des candidats est la principale raison des difficultés de recrutement des recruteurs ligériens

Nature des difficultés des employeurs ligériens recruteurs (plusieurs réponses possibles)



Lorsque les employeurs sont interrogés sur les principales raisons qui expliquent leurs difficultés à recruter le profil recherché, la première cause mise en avant est l'inadéquation entre le profil du candidat et le poste proposé (86,6%), soit par manque d'expérience, de diplôme ou de motivation.

La pénurie de candidats est également une raison très souvent citée par les recruteurs (57%). Les motifs liés aux conditions de travail sont bien moins souvent évoqués (34,2%) : qu'il s'agisse de la distance, des horaires, de la pénibilité, des salaires notamment. Le déficit d'image du métier recherché est également cité par les employeurs recruteurs : 24,6% d'entre eux l'évoquent comme une justification de leur difficulté.

Une pénurie de candidats qui affecte plus particulièrement la construction et l'agriculture

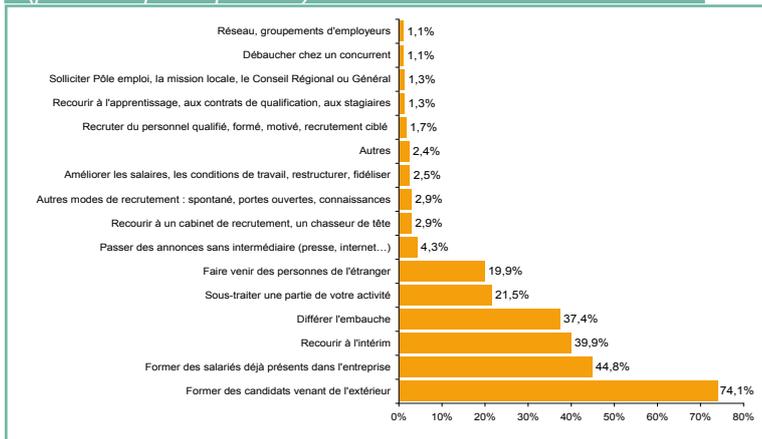
Nature des difficultés des employeurs ligériens recruteurs par secteur d'activité (plusieurs réponses possibles)

	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Total
Candidats au profil inadéquat (manque d'expérience, de diplôme, de motivation)	93,5%	96,1%	91,0%	83,2%	86,6%
Pénurie de candidats	67,2%	40,1%	72,5%	55,5%	57,0%
Difficultés liées aux conditions de travail (distance, horaires, pénibilité, salaire...)	32,4%	12,2%	53,4%	34,1%	34,2%
Difficultés liées à un déficit d'image	35,8%	12,7%	13,4%	27,7%	24,6%
Difficultés liées à des problèmes de mobilité (manque permis de conduire, desserte...)	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,5%
Charges trop élevées, manque d'aides à l'embauche	0,0%	0,0%	0,0%	5,7%	3,8%
Manque de retour, d'information, de communication de la part de Pôle emploi	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	1,3%
Autres	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,0%

Les difficultés liées aux conditions de travail (distance, horaires, pénibilité, salaire...) sont un argument très généralement cité par les employeurs de la construction (53,4%). Ce secteur d'activité invoque également des difficultés liées à la pénurie de candidats (72,5%) et à l'inadéquation du profil des candidats au poste proposé (91%). Ces surreprésentations sont également valables pour les agriculteurs ligériens : 93,5% d'entre eux estiment avoir des difficultés de recrutement liées aux profils inadéquats des candidats et 67,2% liées à une pénurie de candidats. Les difficultés liées à un déficit d'image sont également prégnantes dans l'agriculture (35,8%). Enfin, si l'inadéquation du profil des candidats aux attentes des employeurs est mise en avant par plus de 8 employeurs sur 10 tous secteurs confondus, elle est encore plus importante du côté des employeurs de l'industrie (96,1%).

En ce qui concerne les solutions envisagées pour résoudre ces difficultés, plus de 7 employeurs ligériens recruteurs sur 10 envisagent de former les recrutés (74,1%). La formation des salariés déjà présents dans l'entreprise est une autre solution avancée par 44,8% des recruteurs éprouvant des difficultés dans leur embauche. 39,9% des employeurs envisagent de recourir à l'intérim, tandis que 37,4% d'entre eux se résignent à différer leur embauche face à ces difficultés de recrutement. Il faut y ajouter les employeurs qui envisagent de sous-traiter une partie de leur activité (21,5%) ou de faire venir des personnes de l'étranger (19,9%).

Solutions envisagées par les employeurs ligériens recruteurs (plusieurs réponses possibles)



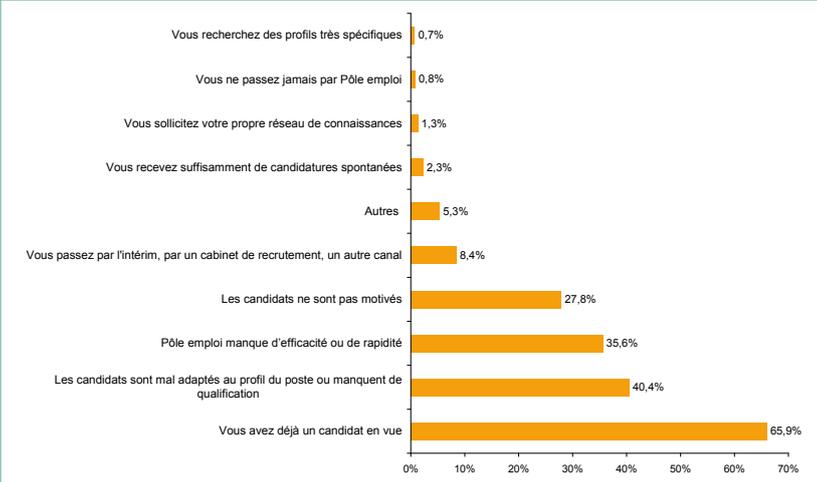
7 recruteurs ligériens sur 10 envisagent d'embaucher par l'intermédiaire de Pôle emploi

Ces employeurs invoquent soit l'importance du fichier et/ou le nombre de candidats contactés (75,3%), soit la gratuité du service (69,7%). 60,7% d'entre eux mettent en avant la compréhension de leurs besoins. Plus d'un employeur sur deux envisage de faire appel à Pôle emploi pour la rapidité de la démarche (55,3%) ou pour la bonne sélection des candidats (54,8%). Et dans un cas sur deux, les mesures d'aides à l'embauche sont un élément prépondérant pour choisir Pôle emploi comme canal de recrutement.

Quelles raisons vous poussent à faire appel à Pôle emploi ? (plusieurs réponses possibles)



Pour quelles raisons ne pensez-vous pas faire appel à Pôle emploi ? (plusieurs réponses possibles)

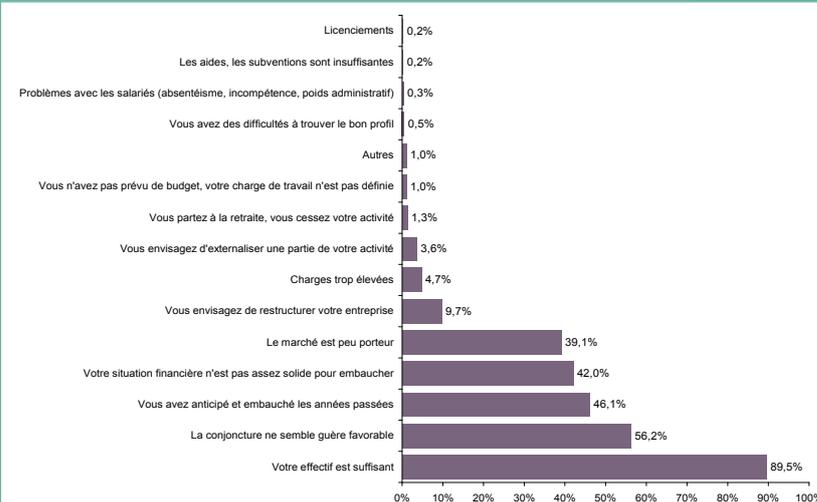


Parmi les 30% d'employeurs potentiellement recruteurs ne souhaitant pas embaucher par Pôle emploi, 65,9% ont déjà un candidat en vue. Quatre employeurs sur dix invoquent des profils de candidats inadaptés au poste ou un manque de qualification.

Plus d'un établissement ligérien sur deux invoque la conjoncture comme raison de non recrutement

Les employeurs qui n'annoncent pas d'embauche ont également été interrogés sur leur politique de recrutement. La raison principale de non recrutement est l'absence de besoin, du fait d'un effectif suffisant (89,5%). Les raisons conjoncturelles arrivent en seconde position avec 56,2% des employeurs qui avancent cet argument. Celui-ci est plus prégnant du côté des employeurs de la construction (73%) et de l'industrie (63,1%). 39,1% des employeurs estiment que leur marché n'est pas suffisamment porteur pour envisager un recrutement. C'est dans l'agriculture et la construction que cette raison est la plus souvent mise en avant : 53% pour chacun. Plus de 4 employeurs sur 10 (42%) ne souhaitent pas recruter pour des raisons financières (61,4% dans l'agriculture).

Motifs de non-recrutement des employeurs ligériens non-recruteurs (plusieurs réponses possibles)



Motif de non recrutement des employeurs ligériens non-recruteurs par secteur d'activité (plusieurs réponses possibles)

	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Total
Votre effectif est suffisant	87,1%	85,9%	89,5%	90,2%	89,5%
La conjoncture ne semble guère favorable	56,1%	63,1%	73,0%	53,3%	56,2%
Vous avez anticipé et embauché les années passées	42,6%	46,5%	56,3%	45,1%	46,1%
Votre situation financière n'est pas assez solide pour embaucher	61,4%	34,7%	31,9%	40,5%	42,0%
Le marché est peu porteur	52,9%	36,7%	52,5%	34,8%	39,1%
Vous envisagez de restructurer votre entreprise	15,3%	4,8%	9,6%	9,1%	9,7%
Charges trop élevées	4,0%	0,0%	7,9%	4,6%	4,7%
Vous envisagez d'externaliser une partie de votre activité	7,2%	6,0%	2,2%	3,1%	3,6%
Vous partez à la retraite, vous cessez votre activité	1,9%	2,6%	3,3%	0,9%	1,3%
Vous n'avez pas prévu de budget, votre charge de travail n'est pas définie	1,9%	0,0%	2,9%	0,5%	1,0%
Autres	0,0%	0,0%	2,2%	1,1%	1,0%
Vous avez des difficultés à trouver le bon profil	0,0%	0,0%	2,1%	0,4%	0,5%
Problèmes avec les salariés (absentéisme, incompétence, poids administratif)	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,3%
Les aides, les subventions sont insuffisantes	0,6%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%
Licenciements	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,2%

Plus de trois chefs d'entreprise ligériens sur dix anticipent une progression de leur activité dans les 3 à 5 ans à venir

Au-delà des intentions d'embauche liées à l'exercice 2013, Pôle emploi a demandé aux employeurs leurs perspectives à moyen terme, dans les 3 à 5 années à venir.

Près de la moitié (45,9%) des employeurs voient leur activité se stabiliser. Cette anticipation de stabilisation est plus marquée dans l'agriculture (51,3%) et la construction (48,2%). Une légère progression est pressentie par plus d'un quart des employeurs (26%). L'optimisme est un peu plus marqué dans le secteur industriel avec 39,5% des employeurs qui anticipent une légère progression.

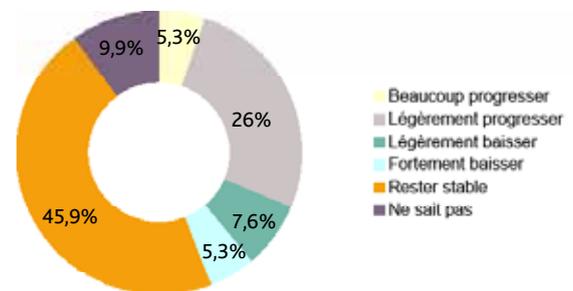
Les établissements qui anticipent une croissance de leur activité justifient leur vision par un facteur de marché porteur : 65,7% (81,9% pour l'agriculture, 71,1% pour la construction). L'ouverture de nouveaux marchés ou leur diversification est la seconde raison de l'anticipation de la croissance, avec 55,4% (62,8% pour l'industrie et 62,5% pour la construction). La mise en place de nouveaux produits (51,8%) arrive en troisième raison (79,2% pour l'industrie). Enfin, la conjoncture favorable est évoquée dans 40,3% des cas (56% pour l'agriculture).

La conjoncture actuelle peu favorable impacte les perspectives à moyen terme des employeurs ligériens

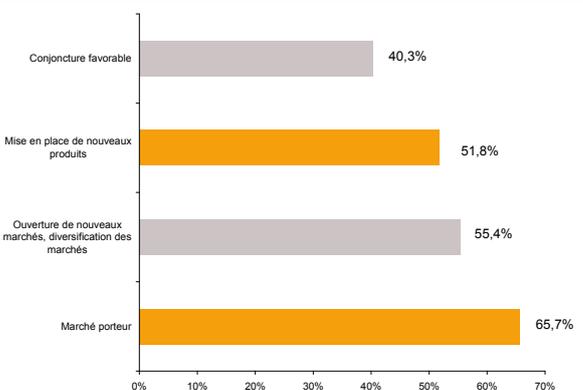
Deux raisons principales sont avancées par les chefs d'entreprise ligériens quant à la décroissance de leur activité dans les prochaines années, avec en premier lieu la conjoncture peu favorable (84,1%).

Cette opinion est renforcée du côté du tertiaire où 87,3% des employeurs mettent en avant cet argument. Le marché peu ou pas porteur est une raison pour 70,1% des établissements de la région. Les secteurs de l'industrie et du tertiaire sont particulièrement impactés par cet argument. La forte concurrence au sein du secteur est avancée par 58,5% des établissements interrogés mais impacte plus fortement les entreprises de l'industrie. Enfin, la cessation d'activité ou les problèmes de trésorerie affectent 23,2% des employeurs qui anticipent une baisse de leur activité. Cette proportion est toutefois plus marquée du côté des employeurs industriels (37,4%).

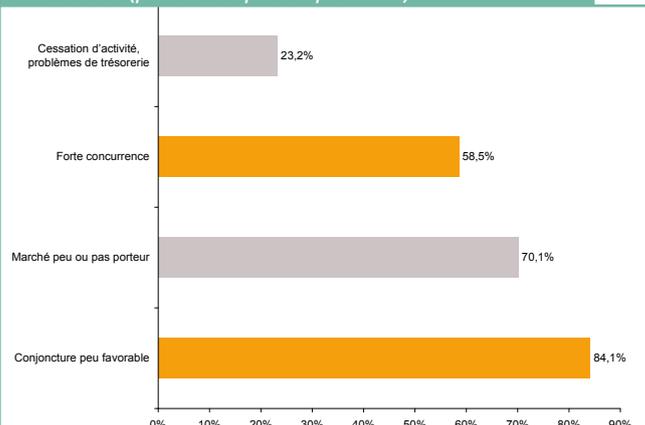
Dans les 3 à 5 ans à venir, pensez-vous que votre activité va... ?



Pour quelle raison pensez-vous que votre activité va croître ? (plusieurs réponses possibles)

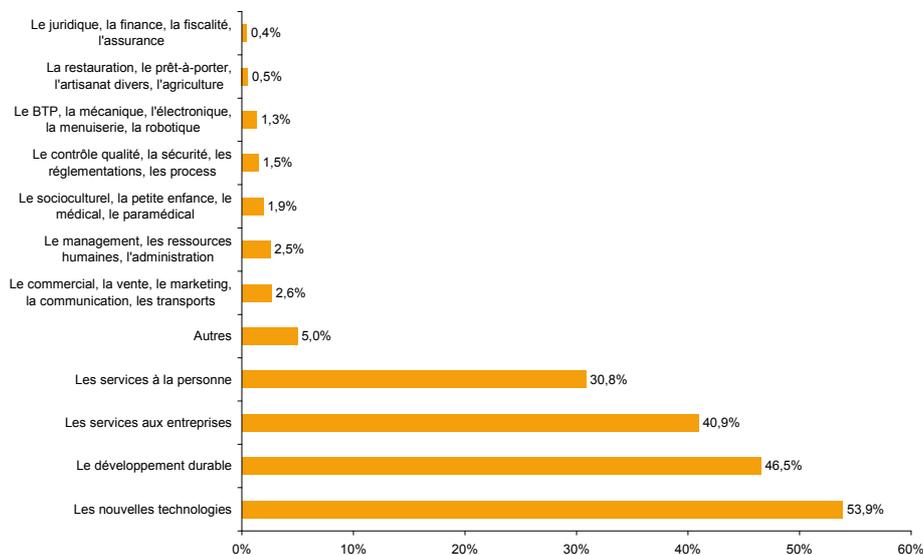


Pour quelle raison pensez-vous que votre activité va décroître ? (plusieurs réponses possibles)



Le dernier item d'interrogation à moyen terme est le besoin en compétences. Plus de sept chefs d'entreprise sur dix (76,9%) n'identifient pas de nouvelles compétences nécessaires au sein de leur structure dans les prochaines années (83,3% dans l'agriculture). Ainsi, seules 23,1% des entreprises évoquent le besoin en nouvelles compétences pour les années à venir. C'est le secteur de la construction qui anticipe le plus ce besoin avec 30,6% des entrepreneurs qui devance ce phénomène.

Vers quels grands domaines vos besoins en matière de compétence vont-ils évoluer ?
(plusieurs réponses possibles)



Les nouvelles technologies, avec 53,9% des réponses, restent le domaine principal des besoins en matière de nouvelle compétence (75% dans l'agriculture et 70% dans l'industrie). Le développement durable est le domaine de nouvelles compétences à venir pour 46,5% des employeurs. Cette anticipation est beaucoup plus soutenue dans la construction (83,3%).

Les services aux entreprises et à la personne concentrent également de forts besoins de développement de compétences (respectivement 40,9% et 30,8%).

Parmi les établissements ayant besoin de nouvelles compétences, 37,4% seulement envisagent de recruter tandis que 70% prévoient de pallier ce besoin par la formation interne de son personnel et 65% par la formation externe.



Résultats départementaux

Chiffres clés

	Loire Atlantique	Evolution 2012	Région	Evolution 2012
Part d'établissements recruteurs	20,2%	↗	19,2%	↗
Projets de recrutement enregistrés	38 663	↗	98 408	↗
Part de difficultés de recrutement	45%	↘	43,7%	↘
Poids des projets saisonniers	37%	↘	45,0%	↗

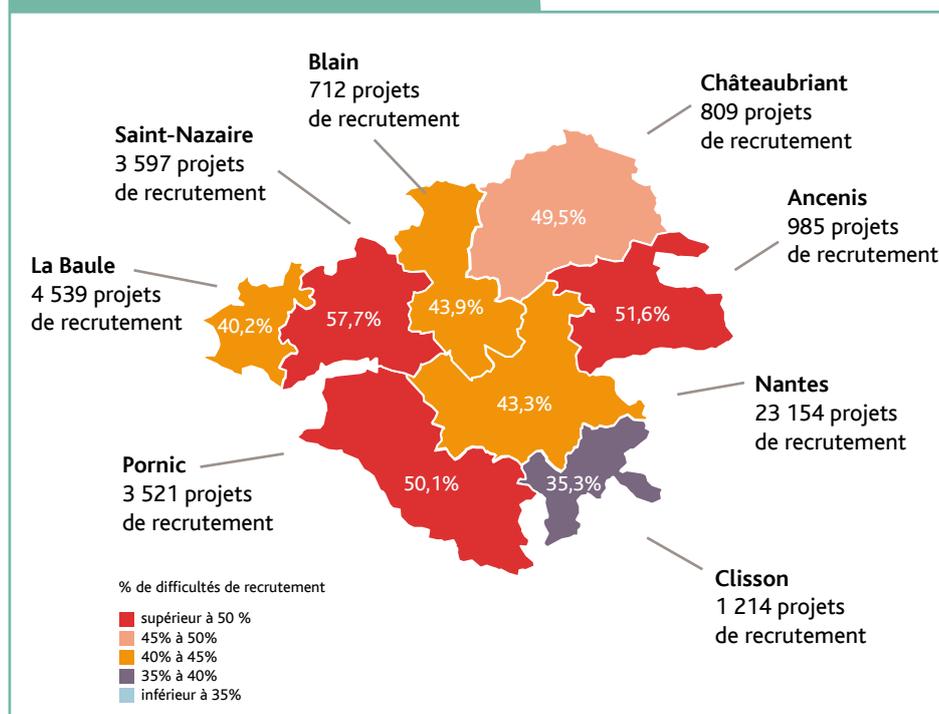
Augmentation des intentions d'embauche en Loire-Atlantique en 2013

38 660 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2013. Cela représente 39,3% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre ainsi une hausse par rapport à 2012 : +9,2%. En évolution brute, la Loire-Atlantique affiche ainsi la plus forte progression de la région sur un an. De plus, la part d'établissements recruteurs est en hausse passant de 19,5% en 2012 à 20,2% en 2013.

Le poids des projets saisonniers est moins élevé en Loire-Atlantique (37%) qu'au niveau régional (45%). Contrairement au niveau régional, cette part a diminué entre 2012 et 2013 (-1,7 point). Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur la Baule, 74,1% des projets de recrutement sont saisonniers contre 19,7% sur le bassin d'Ancenis.

45% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit 17 400 intentions d'embauche. Le département ligérien enregistre l'un des plus forts taux de tension de la région (après la Sarthe). Mais des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 35,3% à Clisson et 57,7% à Saint-Nazaire.

Les projets de recrutement par bassin



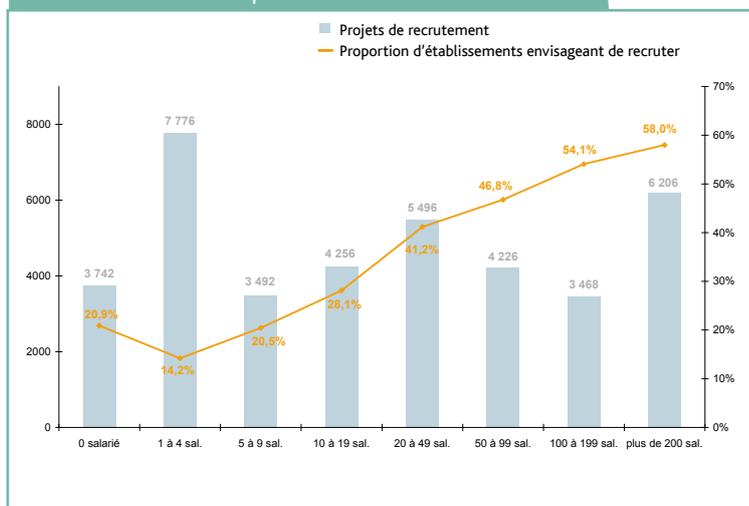
Les secteurs qui recrutent

Une entreprise sur cinq prévoit un recrutement en 2013

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement plus importante en Loire-Atlantique (20,2%) qu'en région (19,2%). Sur un an, cet indicateur progresse (19,5% d'établissements potentiellement recruteurs en 2012).

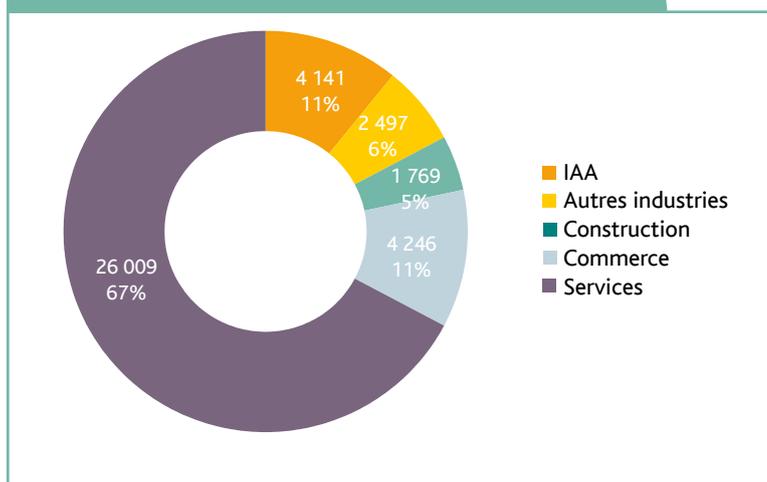
Cette représentativité varie fortement selon la taille des établissements. La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 14,2% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 58% pour celles de plus de 200 salariés. Pour les établissements de 0 salarié, 20,9% prévoient de recruter en 2013.

Projets de recrutement et proportion d'établissements selon la taille de l'entreprise



Près de 7 projets de recrutement sur 10 sont dans les services

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



Avec 26 000 besoins annoncés, le secteur des services représente 67% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 8 points de plus qu'en Pays de la Loire. Le commerce arrive en deuxième position (4 250 projets) au même niveau que la région (11% des projets de recrutement).

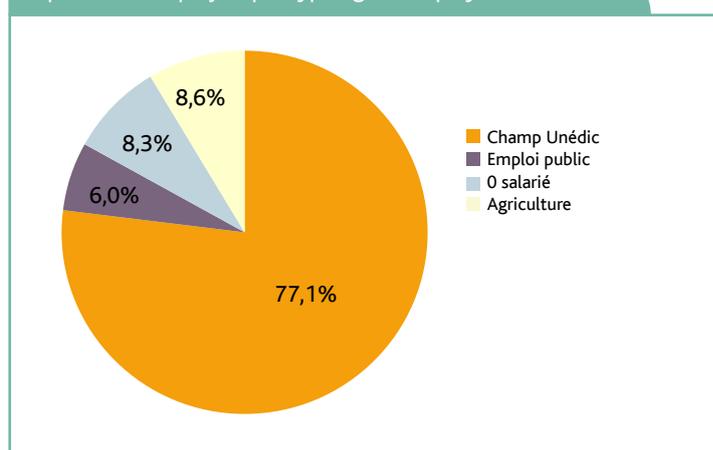
Avec plus de 4 100 projets de recrutement, l'agriculture et l'industrie agro-alimentaire sont sous-représentées dans le département. 11% des intentions d'embauche concernent ce secteur contre 19% pour la région.

L'industrie manufacturière, avec 2 500 projets identifiés pour 2013 concentre 6% des intentions départementales. Près de 1 800 projets sont recensés du côté de la construction, soit 5% du département.

Près de 8 projets sur 10 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 38 660 intentions d'embauche, 29 800 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic (à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage), soit 77,1%. C'est près de 9 points de plus qu'en région. Les établissements dans l'agriculture annoncent plus de 3 300 intentions d'embauche, soit 8,6% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région qui affiche quant à elle 15,5% des projets dans ce type d'établissements. La part des établissements de 0 salarié qui prévoient au moins un recrutement en Loire-Atlantique (8,3%) est similaire à la région (8,7%). Enfin, les établissements de droit public sont proportionnellement moins nombreux qu'en région à prévoir au moins un recrutement en 2013 : 6% contre 7,4% en Pays de la Loire.

Répartition des projets par typologie d'employeur



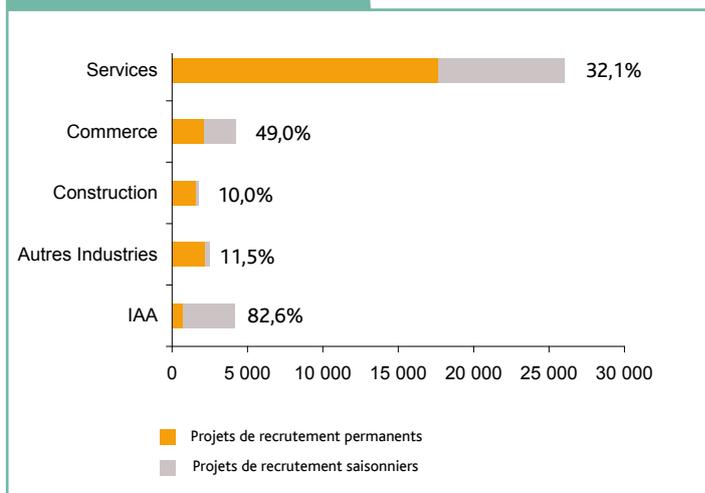
37% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière

Parmi les 38 660 intentions d'embauche, plus de 14 300 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 1,7 point de moins que l'année précédente.

Dans l'industrie agro-alimentaire, la part des projets saisonniers est plus forte sur le département et la région (respectivement 83% et 84%). Les services et l'industrie manufacturière affichent un taux de recrutement saisonnier inférieur à la région (respectivement 32% contre 38% et 12% contre 13%). La construction est moins consommatrice d'emplois saisonniers en Loire-Atlantique (10%), à l'image des Pays de la Loire (10,1%).

Et le commerce se révèle légèrement plus marqué par la saisonnalité dans le département (49% contre 47,8% en région).

Poids des projets saisonniers



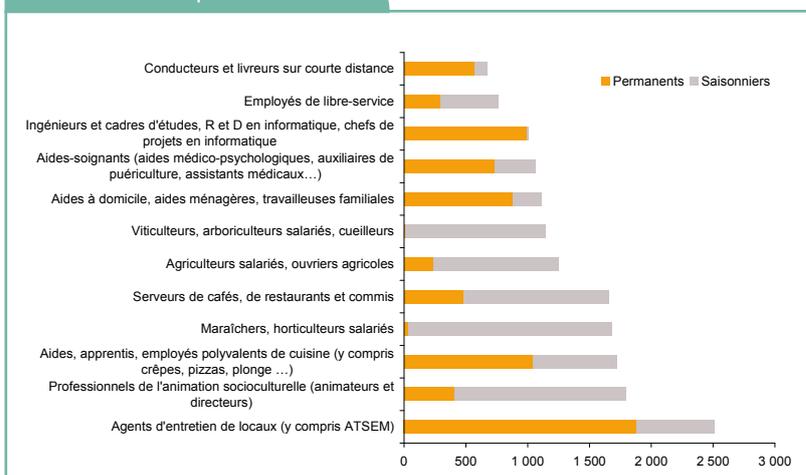
Les métiers recherchés

Les métiers les plus recherchés sont liés à une activité saisonnière touristique ou agricole

10 métiers sur les 12 comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Loire-Atlantique sont également présents dans la liste régionale : on y trouve les agents d'entretien de locaux, les professionnels de l'animation socioculturelle, les employés de cuisine, les maraîchers, horticulteurs, les serveurs de café, de restaurants, les agriculteurs salariés et les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs. Les aides à domicile et les aides-soignants sont également présents à la fois dans la liste des 12 métiers les plus recherchés en Loire-Atlantique et dans celle de la région.

La particularité du département se situe dans la forte proportion de projets de recrutement d'ingénieurs et cadres d'études, R & D informatique, chefs de projets en informatique d'une part (1 000 projets) et de conducteurs, livreurs sur courte distance (670 intentions) d'autre part. Ces deux profils sont recherchés majoritairement pour des postes d'emploi permanent.

Les 12 métiers les plus recherchés



Les métiers en tension

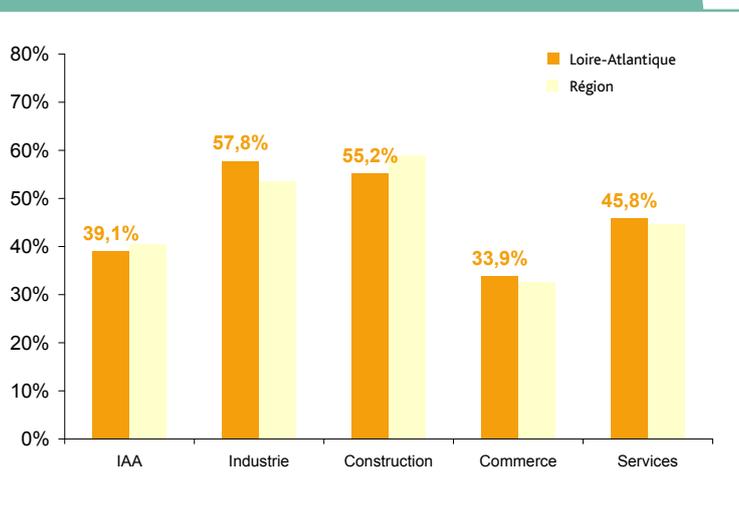
Un taux de tension légèrement plus élevé que sur la région : 45%

17 400 projets sont associés à des tensions parmi les 38 660 intentions recensées en Loire-Atlantique en 2013. Les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement dans l'industrie manufacturière et la construction (plus de 55% des projets sont jugés difficiles).

Le taux de tension de la construction est moins élevé en Loire-Atlantique qu'en région, à l'inverse de l'industrie manufacturière.

Enfin, le commerce et les industries agro-alimentaires nous font part d'une difficulté de recrutement en deçà de la moyenne départementale (33,9% pour le commerce et 39,1% pour les IAA contre 45% tous secteurs). Les services affichent un taux de tension similaire à la moyenne départementale (environ 45%).

Proportion de difficultés de recrutement par secteur d'activité



En Loire-Atlantique, 7 des 12 métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement correspondent à des métiers de la liste régionale. C'est le cas notamment des ingénieurs et cadres d'études, R & D informatique, chefs de projets en informatique, des cuisiniers, des maraîchers, horticulteurs, des aides soignants et aides à domicile. Comme particularité, le département présente des difficultés de recrutement importantes pour les métiers de techniciens d'études et développement en informatique, ainsi que pour les agriculteurs salariés. Ce métier est à la fois sur la liste des métiers les plus recherchés et celle des métiers présentant les plus forts taux de tension, avec d'autres tels que les serveurs de café, restaurant et commis et les professionnels de l'animation socioculturelle.

Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Techniciens d'études et de dvp. en informatique (y c. webmasters, programmeurs)	403	75,6%	0,6%
Ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique, chefs de projets en informatique	1 002	66,5%	1,0%
Cuisiniers	551	63,0%	54,2%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	1 254	59,2%	81,1%
Aides-soignants (aides méd.-psycho, aux. de puér.; assistants médicaux)	1 062	57,5%	31,0%
Professionnels de l'animation socio-culturelle (animateurs et directeurs)	1 798	54,8%	77,2%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 111	54,1%	20,8%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 679	53,7%	98,3%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	582	52,8%	0,0%
Serveurs de café, de restaurants et commis	1 653	51,5%	71,1%
Sportifs et animateurs sportifs	395	49,6%	50,8%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	418	46,5%	0,0%

* uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

Chiffres clés

	Maine et Loire	Evolution 2012	Région	Evolution 2012
Part d'établissements recruteurs	18,1%	↘	19,2%	↗
Projets de recrutement enregistrés	21 440	↘	98 408	↗
Part de difficultés de recrutement	42,7%	↘	43,7%	↘
Poids des projets saisonniers	51,0%	↗	45,0%	↗

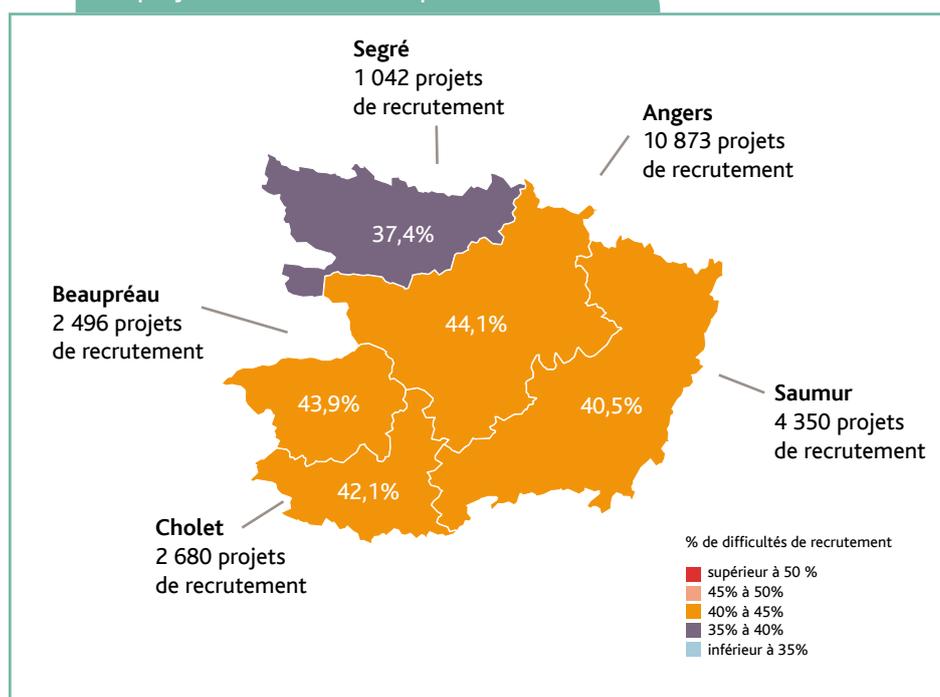
Plus de 21 400 intentions d'embauche en Maine-et-Loire en 2013

Plus de 21 400 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire pour 2013. Cela représente 22% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre une légère baisse par rapport à 2012 : -1,5%. Le Maine-et-Loire fait partie des deux seuls départements à connaître une diminution de son nombre de projets de recrutement, avec celui de la Vendée. La part d'établissements recruteurs est également en baisse passant de 19,4% en 2012 à 18,1% en 2013.

Le poids des projets saisonniers est plus élevé dans le Maine-et-Loire (51%) qu'au niveau régional (45%). Cette part s'est accrue entre 2012 et 2013. Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur Beaupréau, 76,4% des projets de recrutement sont saisonniers contre 38,7% sur le bassin de Cholet.

42,7% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 9 200 intentions d'embauche. Le département du Maine-et-Loire affiche un taux de tension plus faible que celui mesuré en région (43,7%). Des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 37,4% à Segré et 44,1% à Angers.

Les projets de recrutement par bassin



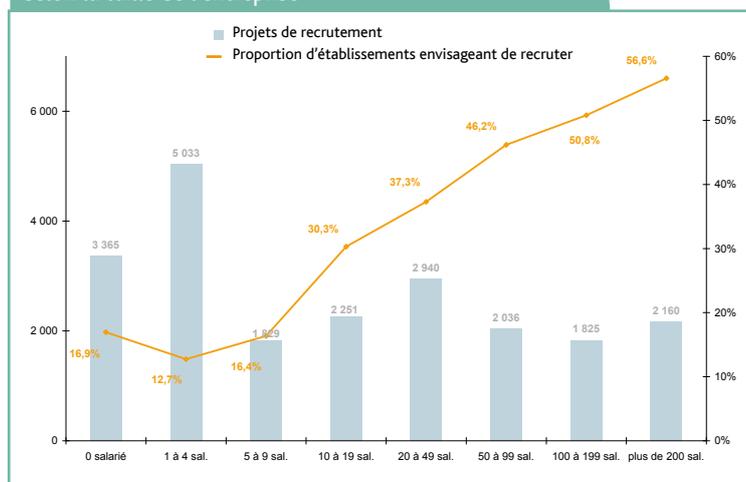
Les secteurs qui recrutent

Près d'une entreprise sur cinq prévoit un recrutement en 2013

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement moins importante en Maine-et-Loire (18,1%) que sur la région (19,2%). De plus, sur un an, cet indicateur régresse (19,4% d'établissements potentiellement recruteurs en 2012).

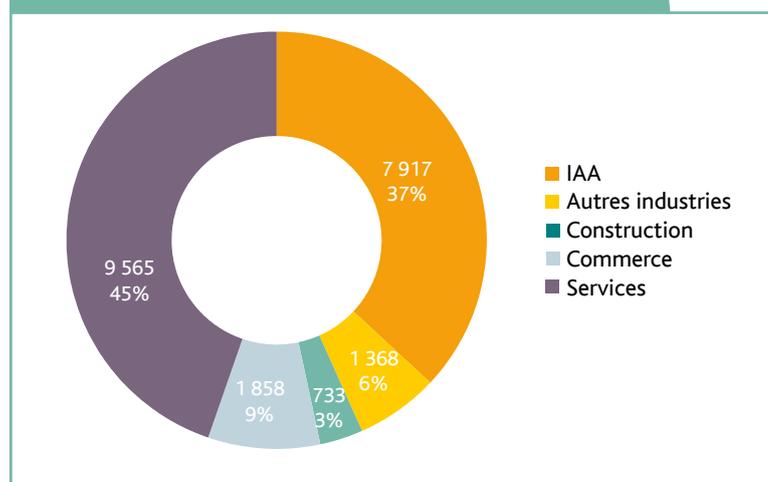
Cette représentativité varie fortement selon la taille des établissements. La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 12,7% pour les structures de 1 à 4 salariés à 56,6% pour celles de plus de 200 salariés. Pour les établissements de 0 salarié, 16,9% prévoient de recruter en 2013.

Projets de recrutement et proportion d'établissements selon la taille de l'entreprise



Moins d'un projet de recrutement sur 2 se retrouve dans les services

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



Avec près de 9 600 besoins annoncés, le secteur des services représente 45% projets de recrutement en Maine-et-Loire, soit 14 points de moins qu'en Pays de la Loire. Les IAA arrivent en second bien au delà du niveau régional (37% contre 19% des projets de recrutement) avec 7 900 projets recensés en 2013 sur le département. La volumétrie importante de projets recensés pour les métiers agricoles saisonniers explique cette représentativité importante.

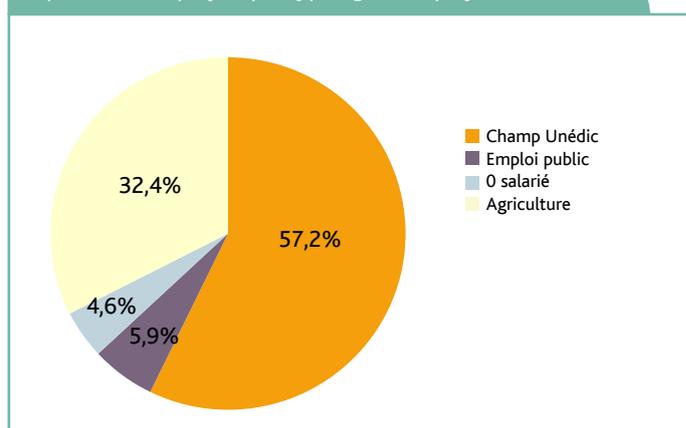
Les 3 autres secteurs du Maine-et-Loire affichent des poids similaires à ceux de la région. Avec plus de 1 800 projets, 9% des intentions d'embauche concernent le commerce contre 11% pour la région. Comme pour les Pays de la Loire, 6% concernent l'industrie manufacturière en Maine-et-Loire (1 350 intentions recensées). Enfin, la construction affiche un poids similaire à la région (3%), avec plus de 700 projets de recrutement comptabilisés pour 2013.

Près de 6 projets sur 10 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 21 400 intentions d'embauche, 12 250 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage.

Les établissements de 0 salarié (hors agriculture) annoncent près de 1 000 intentions d'embauche, soit 4,6% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région qui affiche quant à elle 8,7% des projets dans ce type d'établissements. Dans le Maine-et-Loire, l'agriculture prend une place prépondérante parmi les employeurs qui recruteront en 2013 : 32,4% pour l'agriculture départementale contre 15,5% en Pays de la Loire. Les emplois publics représentent 5,9% des projets, soit 1,5 point de moins qu'au niveau régional.

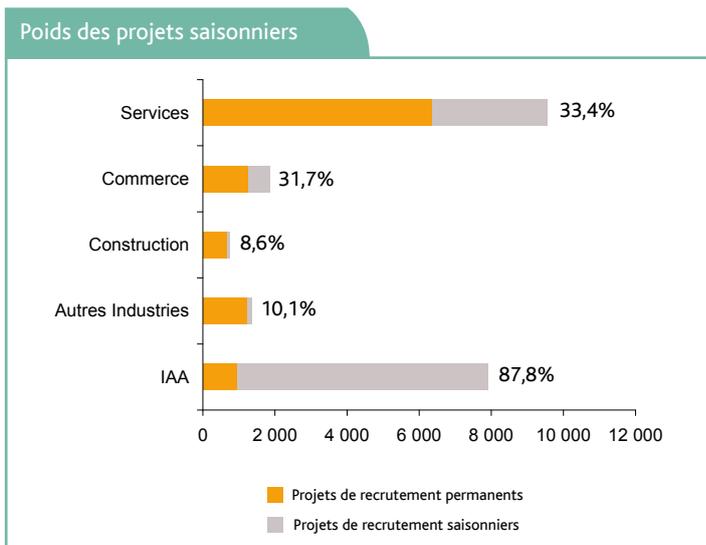
Répartition des projets par typologie d'employeur



51% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière

Ainsi, parmi les 21 400 intentions d'embauche, plus de 10 900 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 6 points de plus qu'en Pays de la Loire.

L'industrie agro-alimentaire est le seul secteur où la part des projets saisonniers est plus forte sur le département que sur la région (respectivement 88% et 84%). Tous les autres grands secteurs d'activité affichent un taux de recrutement saisonnier inférieur au taux régional. Un tiers des emplois est saisonnier dans les services (33,4% contre 37,6% pour la région). Plus d'un emploi sur trois est attribué à une activité saisonnière dans le commerce (contre 47,8% pour les Pays de la Loire). La saisonnalité est beaucoup moins élevée dans la construction, (8,6% contre 10,1% pour les Pays de la Loire) et les autres industries (10,1% contre 13,3% pour les Pays de la Loire).



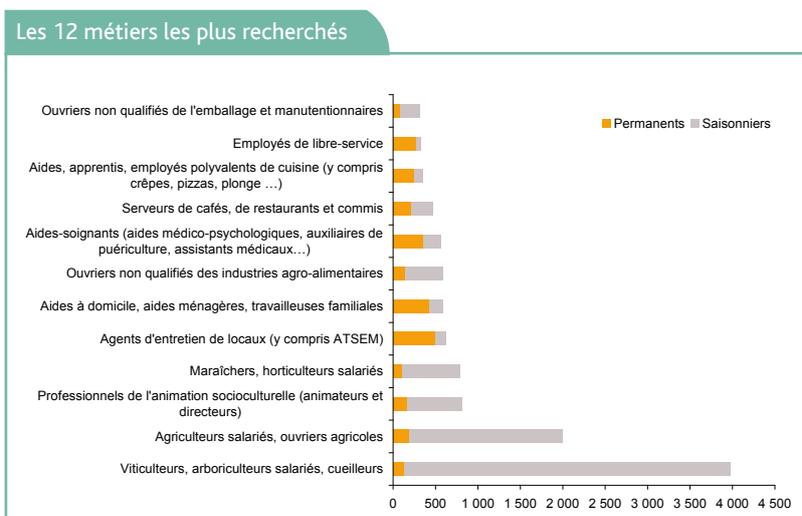
Les métiers recherchés

Les emplois agricoles saisonniers parmi les plus recherchés du département

Parmi les 4 premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur le Maine-et-Loire, 3 concernent le secteur agricole : on y trouve les viticulteurs, arboriculteurs salariés et cueilleurs, les agriculteurs salariés et ouvriers agricoles, les maraîchers, horticulteurs.

Autre particularité du département : la forte proportion de projets de recrutement de la main d'œuvre ouvrière non qualifiée dans l'industrie manufacturière et agroalimentaire, en lien avec le tissu économique local.

Les métiers de la santé et l'action sociale sont également très présents (aides à domicile, agents d'entretien de locaux, aides soignants).



Les métiers en tension

Un taux de tension moins élevé que celui enregistré en région : 42,7%

Près de 9 200 projets sont associés à des tensions parmi les 21 400 intentions recensées dans le Maine-et-Loire en 2013. Les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement de la construction (69%). L'industrie manufacturière et les services du département affichent des tensions sur leurs projets de recrutement d'environ 44% chacun. Concernant les services, ce taux est similaire à celui de la région (44,7%). Pour l'industrie manufacturière, les difficultés du département sont moins prégnantes qu'en région (53,7%). Les deux autres grands secteurs d'activité présentent des tensions inférieures à la moyenne départementale. Les industries agro-alimentaires nous font part d'une difficulté de recrutement de 39,6%, soit 1 point de moins qu'en région. Le commerce affiche le plus faible taux de tension du Maine-et-Loire (36,7%), même s'il reste supérieur au taux de tension du commerce régional (32,6%).



Comme au niveau régional, les métiers d'aides à domicile, commerciaux, d'employés de maison, de cuisiniers, d'infirmiers, de maraîchers, horticulteurs et d'aides soignants présentent de fortes difficultés de recrutement dans le Maine-et-Loire.

Comme particularité, le département présente des difficultés de recrutement importantes pour le métier d'agriculteurs salariés (48,2%), de coiffeurs, esthéticiens (45,3%), de serveurs de cafés, restaurants (43,2%), de vendeurs en habillement (43,2%) et d'agents d'entretien de locaux (41,3%).

Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	590	69,5%	26,5%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	231	66,3%	13,3%
Employés de maison et personnel de ménage	216	65,3%	17,3%
Cuisiniers	228	55,1%	57,8%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	233	52,7%	24,9%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	2 004	48,2%	90,3%
Maraîchers, horticulteurs salariés	790	46,2%	85,5%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	221	45,3%	21,2%
Aides soignants (aides médico-psycho., aux. de puériculture, ass. médicaux)	569	44,1%	37,4%
Serveurs de café, de restaurants et commis	469	43,2%	54,4%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	231	43,2%	57,8%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	631	41,3%	20,7%

* uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

Chiffres clés

	Mayenne	Evolution 2012	Région	Evolution 2012
Part d'établissements recruteurs	16,7%	↗	19,2%	↗
Projets de recrutement enregistrés	5 820	↗	98 408	↗
Part de difficultés de recrutement	40,9%	↘	43,7%	↘
Poids des projets saisonniers	30,6%	↘	45,0%	↗

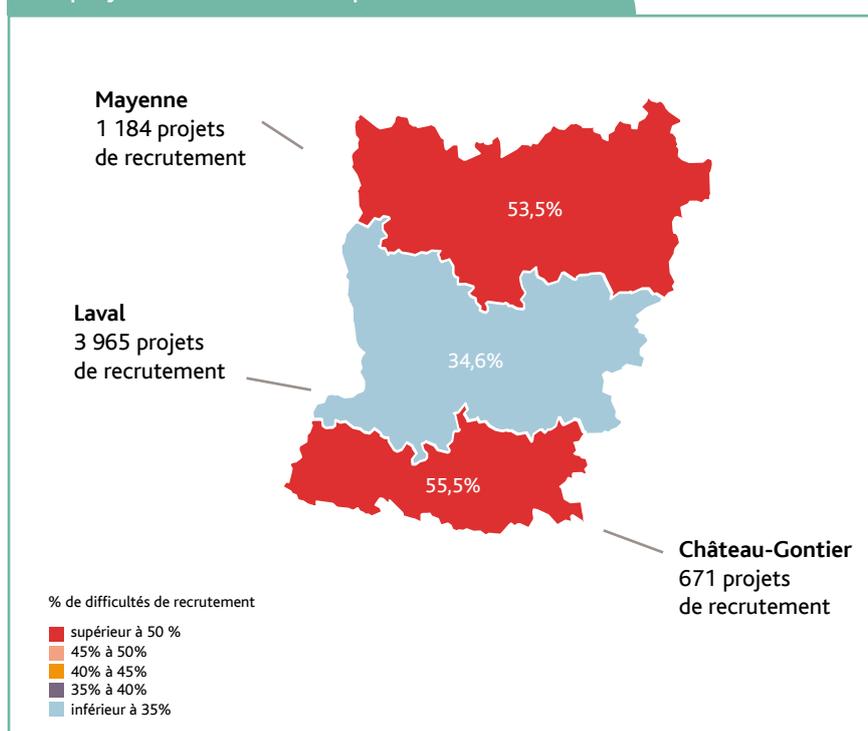
Quasi-stabilité des intentions d'embauche en Mayenne en 2013

Plus de 5 800 projets de recrutement ont été recensés en Mayenne pour 2013. Cela représente 5,9% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre une faible progression par rapport à 2012 : +0,3%. Parallèlement, la part d'établissements recruteurs est en hausse passant de 15,3% en 2012 à 16,7% en 2013.

Le poids des projets saisonniers est nettement plus faible dans la Mayenne (30,6%) qu'au niveau régional (45%). Avec la Loire-Atlantique, le département mayennais est le seul dont la part s'est contractée entre 2012 et 2013. Ce résultat départemental masque des disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur Château-Gontier, 28,9% des projets de recrutement sont saisonniers contre 33,6% sur le bassin de Mayenne.

40,9% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 2 400 intentions d'embauche. Le département de la Mayenne affiche un taux de tension inférieur à la région (43,7%). Des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 34,6% à Laval et 55,5% à Château-Gontier.

Les projets de recrutement par bassin



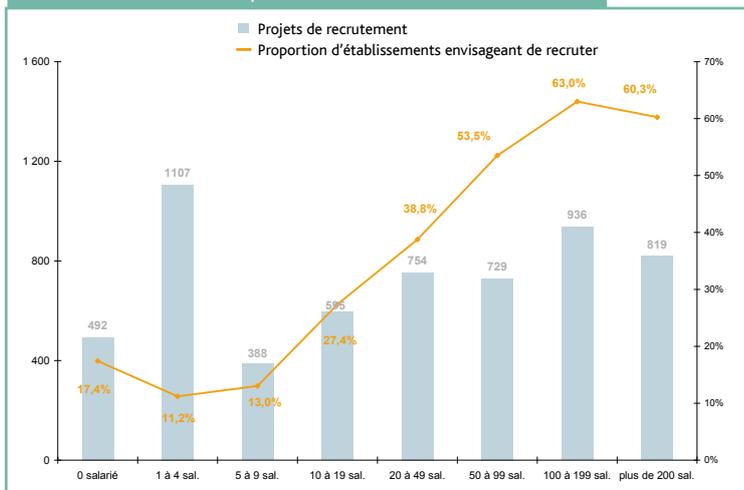
Les secteurs qui recrutent

16,7% des établissements mayennais prévoient un recrutement en 2013

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est moins importante en Mayenne (16,7%) que sur la région (19,2%). Sur un an, cet indicateur progresse (15,3% d'établissements potentiellement recruteurs en 2012).

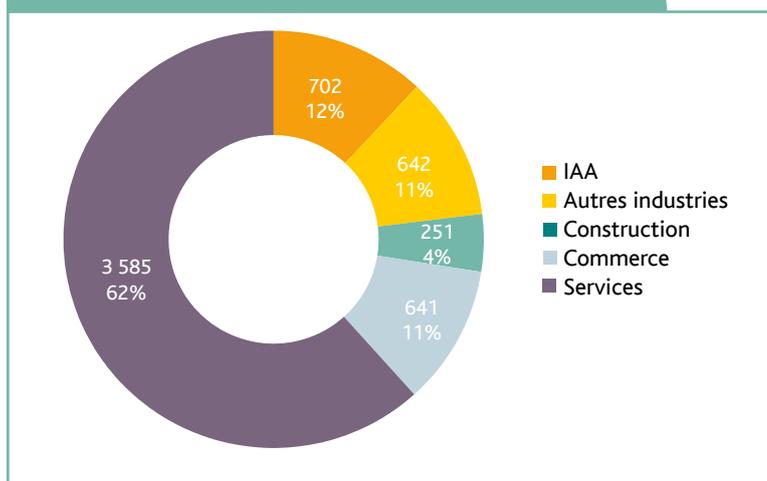
Cette représentativité varie fortement selon la taille des établissements. La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 11,2% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 63% pour celles de 100 à 199 salariés. Pour les établissements de plus de 200 salariés, 60,3% d'entre eux prévoient de recruter en 2013, soit une baisse de 2,7 points par rapport à la tranche précédente (100 à 199 salariés).

Projets de recrutement et proportion d'établissements selon la taille de l'entreprise



Près de 2 projets sur 3 se retrouvent dans les services

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



Avec près de 3 600 besoins annoncés, le secteur des services représente 62% des projets de recrutement en Mayenne, soit 3 points de plus qu'en Pays de la Loire.

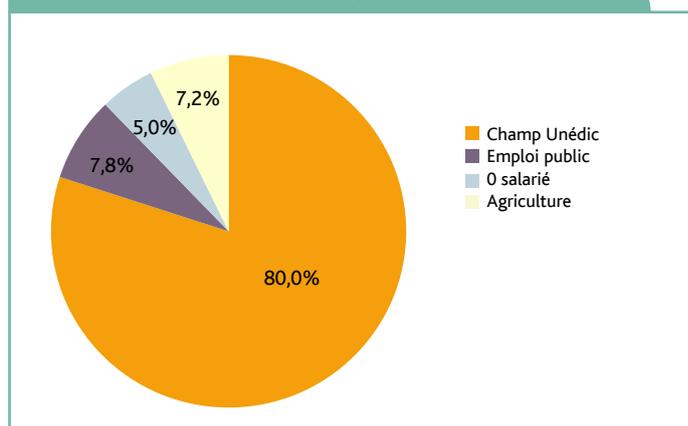
Les IAA arrivent en second en deçà du niveau régional (12% contre 19% des projets de recrutement). Les autres industries sont surreprésentées sur le département (11% contre 6% en région). Le commerce et la construction du département affichent une représentativité identique à celle de la région (respectivement 11% et 4%).

8 projets sur 10 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 5 800 intentions d'embauche, plus de 4 600 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic (établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage), soit 80% (contre 68,4% pour la région).

Les établissements de 0 salarié (hors agriculture) annoncent 290 intentions d'embauche, soit 5% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région qui affiche 8,7% des projets dans ce type d'établissements. L'emploi public du département affiche une représentativité équivalente à la région parmi les employeurs qui envisagent de recruter en 2013 : 7,8% pour l'emploi public mayennais contre 7,4% en Pays de la Loire. L'agriculture représente 7,2% des projets, bien en deçà de la représentativité régionale (15,5%).

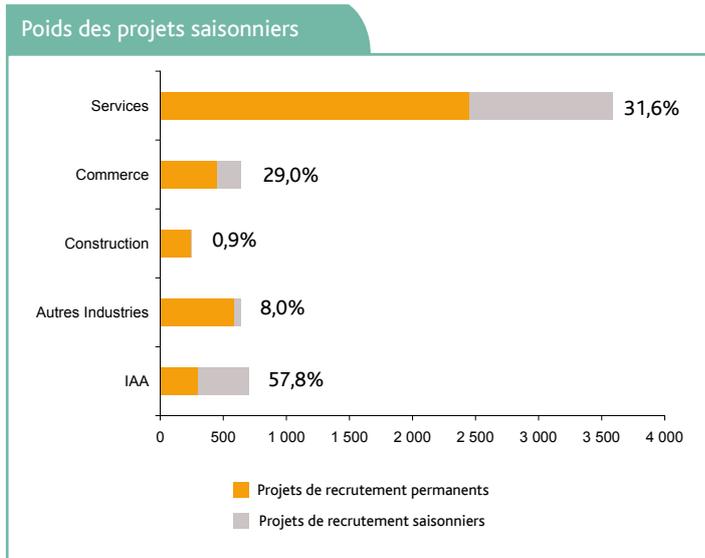
Répartition des projets par typologie d'employeur



3 projets de recrutements sur 10 sont liés à une activité saisonnière

Parmi les 5 800 intentions d'embauche, près de 1 800 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 14,4 points de moins qu'en Pays de la Loire.

De ce fait, tous les grands secteurs d'activité mayennais présentent un taux de saisonnalité plus faible que ceux de la région. Les IAA du département ont une saisonnalité nettement moins marquée que sur la région (57,8% contre 83,8%). Même constat pour le commerce avec un différentiel moins élevé cependant : 29,0% de projets saisonniers en Mayenne contre 47,8% sur la région. Avec 31,6% de projets saisonniers, les services mayennais se positionnent également en-dessous de la région (-6 points). Parmi les projets de recrutement des employeurs des autres industries, 8% seulement concernent l'emploi saisonnier (contre 13,3% pour la région). Enfin, la construction affiche un poids de projets saisonniers quasiment nul (0,9% contre 10,1% au

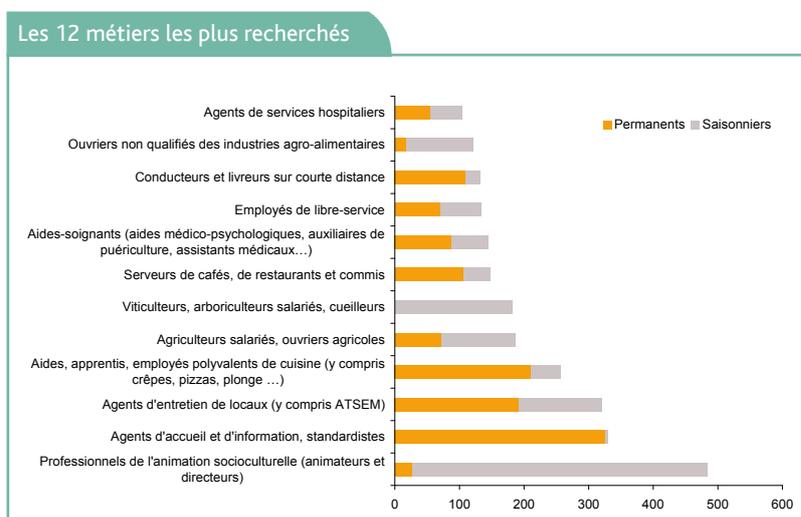


Les métiers recherchés

Les métiers de professionnels de l'animation socioculturelle représentent 8,3% de l'ensemble des projets de recrutement départementaux

Parmi les 12 premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Mayenne, 9 sont également présents dans la liste régionale : on y trouve les professionnels de l'animation culturelle, les agents d'entretien de locaux, les employés de cuisine, les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les viticulteurs, arboriculteurs, les serveurs de cafés, restaurants, les aides-soignants, les employés de libre-service et les ouvriers non qualifiés des IAA.

La particularité du département se situe dans la forte proportion de projets de recrutement d'agents d'accueil et d'information, standardistes, de conducteurs et livreurs sur courte distance ainsi que d'agents de services hospitaliers.

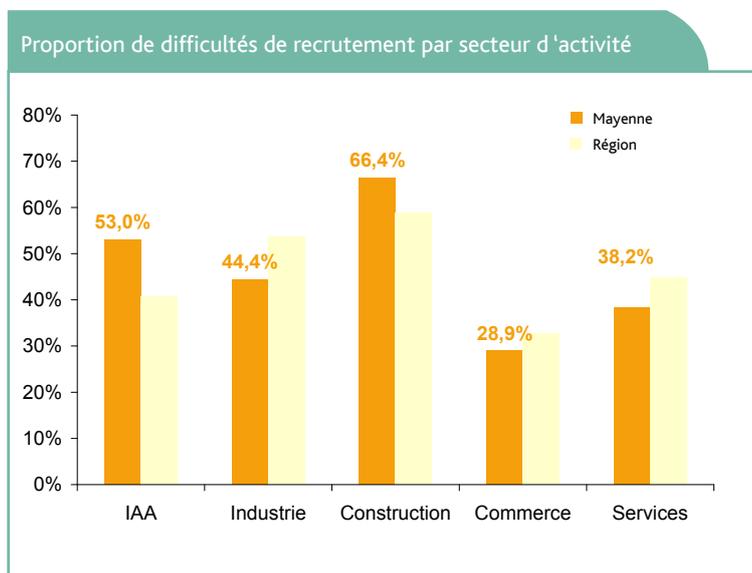


Les métiers en tension

Un taux de tension en baisse et moins élevé que sur la région : 40,9%

Près de 2 400 projets sont associés à des tensions parmi les 5 800 intentions recensées en Mayenne en 2013. Les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement dans la construction : les deux tiers des projets sont jugés difficiles, un taux plus élevé qu'en région (59%). Le secteur des industries agroalimentaires présente également un taux de tension départemental plus fort qu'en région (53% contre 40,6% en Pays de la Loire).

A contrario, l'industrie manufacturière mayennaise affiche des tensions moins importantes que sur la région (44,4% contre 53,7%). Le phénomène est également observé dans les services (38,2% contre 44,7%). Enfin, le commerce ferme la marche avec un poids des projets difficiles de 28,9%, soit 3,7 points de moins qu'en Pays de la Loire.



Dans la liste des 12 métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement, le département présente la particularité de ne regrouper que 2 métiers déjà présents dans la liste régionale : les cuisiniers et les infirmiers. Pour les métiers de serveurs de cafés, restaurants, de viticulteurs, arboriculteurs, conducteurs et livreurs sur courte distance et d'agriculteurs salariés, il y a une corrélation entre la liste des métiers les plus recherchés sur la Mayenne et celle des métiers présentant les plus forts taux de tension.

Comme autre particularité, le département présente des difficultés de recrutement importantes pour le métier d'apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors IAA) (87,3%), mécaniciens et électroniciens de véhicules (80,5%), ouvriers qualifiés du textile (80,5%), ouvriers qualifiés des IAA (63,7%), formateurs (56,4%) et caissiers, pompistes (41%).

Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Cuisiniers	73	88,1%	42,3%
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors indus. agro-alimentaire)	59	87,3%	0,0%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	62	80,5%	0,0%
Ouvriers qualifiés du travail industriel et du textile, du cuir (y.c. blanchisserie indus.)	60	80,5%	0,0%
Serveurs de café, de restaurants et commis	147	75,9%	27,7%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	182	65,8%	99,5%
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors viandes)	70	63,7%	26,3%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	132	58,3%	17,5%
Formateurs (y.c. moniteurs d'auto-école)	66	56,4%	22,4%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	187	55,0%	61,2%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	68	54,8%	23,4%
Caissiers, pompistes	62	41,0%	69,5%

* uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

Chiffres clés

	Sarthe	Evolution 2012	Région	Evolution 2012
Part d'établissements recruteurs	16,9%	↗	19,2%	↗
Projets de recrutement enregistrés	12 268	↗	98 408	↗
Part de difficultés de recrutement	45,1%	↗	43,7%	↘
Poids des projets saisonniers	38,5%	↗	45,0%	↗

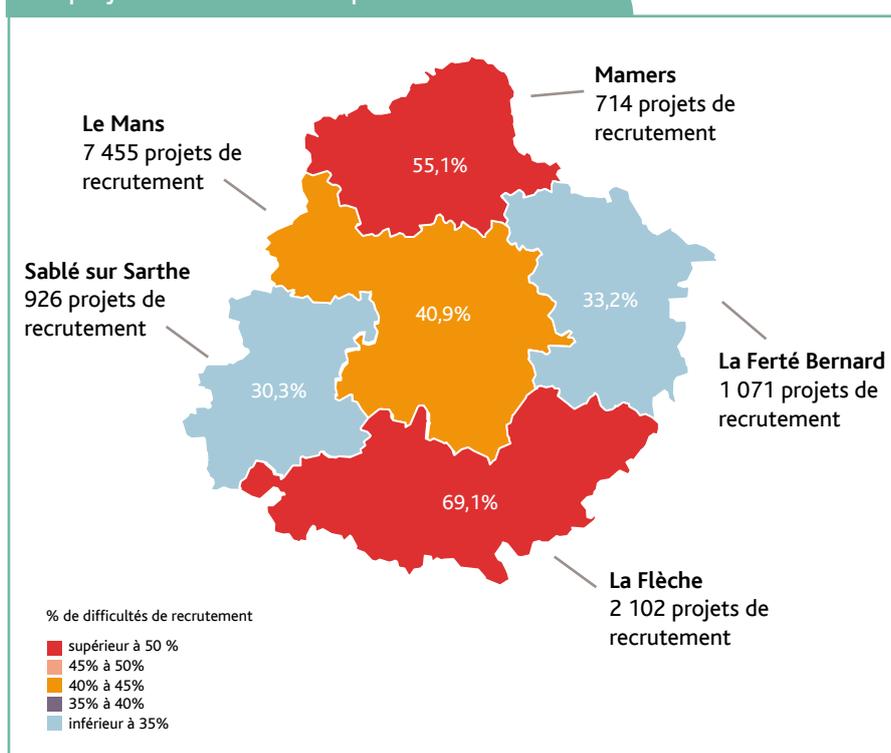
Nouvelle progression des projets de recrutement en Sarthe en 2013

Près de 12 300 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe pour 2013. Cela représente 12% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre un nouveau rebond par rapport à 2012 : +4,9%. En évolution relative, après la Loire-Atlantique, la Sarthe affiche ainsi la plus forte augmentation de la région sur un an. De plus, la part d'établissements recruteurs est en légère hausse passant de 16,5% en 2012 à 16,9% en 2013.

Le poids des projets saisonniers est moins élevé en Sarthe (38,5%) qu'au niveau régional (45%). Sur le département, cette part a fortement augmenté entre 2012 et 2013 (+5,9 points). Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur la Flèche, 67,7% des projets de recrutement sont saisonniers contre 28,6% sur le bassin du Mans.

45,1% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 5 500 intentions d'embauche. Le département sarthois présente ainsi le taux de tension le plus élevé de la région. Mais des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 30,3% à Sablé-sur-Sarthe et 69,1% à la Flèche.

Les projets de recrutement par bassin

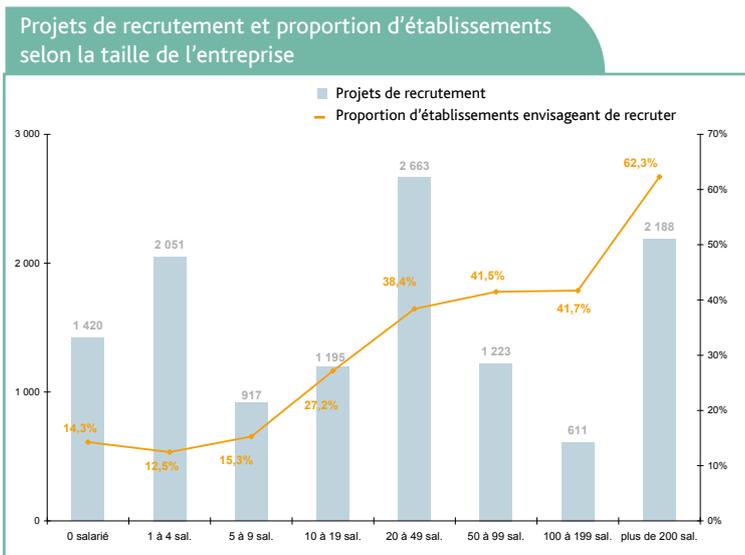


Les secteurs qui recrutent

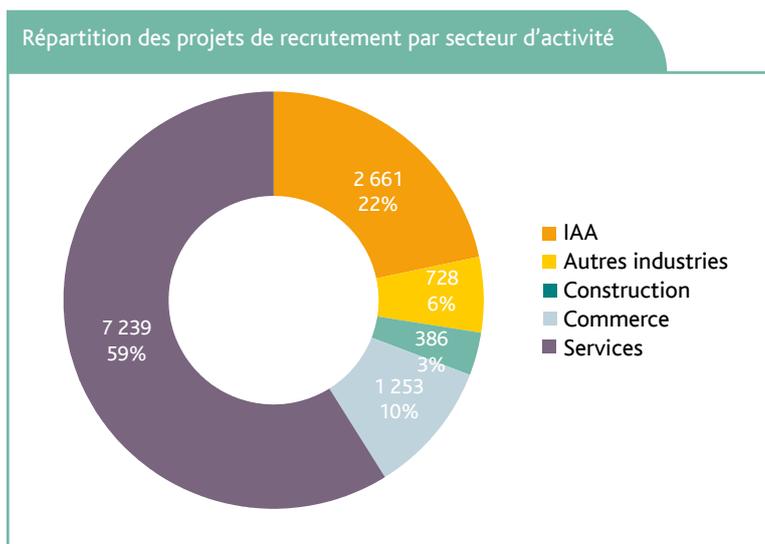
La part d'établissements recruteurs augmente en 2013

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est moins importante en Sarthe (16,9%) qu'en région (19,2%). Sur un an, cet indicateur progresse légèrement (16,5% d'établissements potentiellement recruteurs en 2012).

Cette représentativité varie fortement selon la taille des établissements. La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 12,5% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 62,3% pour celles de plus de 200 salariés. Pour les établissements de 0 salarié, 14,3% prévoient de recruter en 2013.



Près de 6 projets de recrutement sur 10 sont dans les services



Avec plus de 7 200 besoins annoncés, le secteur des services représente 59% projets de recrutement en Sarthe, à l'image des Pays de la Loire.

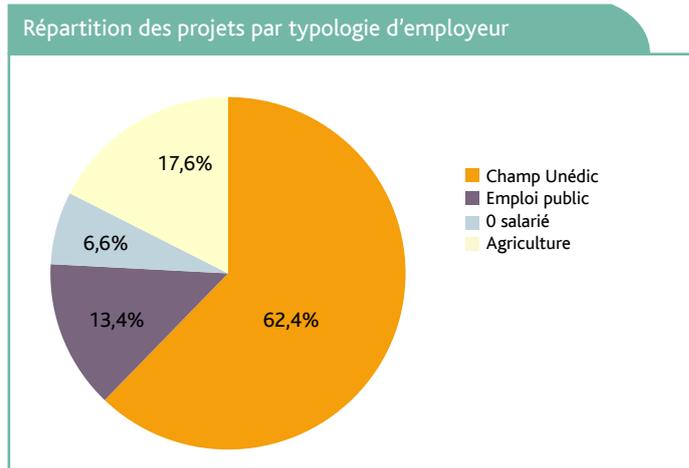
Second secteur pourvoyeur d'emploi, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire annoncent près de 2 700 projets de recrutement en 2013 en Sarthe. Comparativement à la moyenne régionale (19%), le département de la Sarthe connaît une concentration plus forte d'intentions d'embauche dans ce secteur (22%). A l'image de la région, l'industrie manufacturière représente 6% des intentions d'embauche du département, soit 730 projets.

Le commerce sarthois, avec 1 250 intentions de recrutement (10%), apparaît moins fournisseur de perspectives d'embauches au regard du poids occupé par ce secteur en région (11%). Il en va de même pour la construction (bâtiment et travaux publics) qui envisage près de 400 recrutements en 2013, soit 3% des intentions départementales contre 4% en région.

Plus de 6 projets sur 10 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 12 300 intentions d'embauche, 7 650 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage.

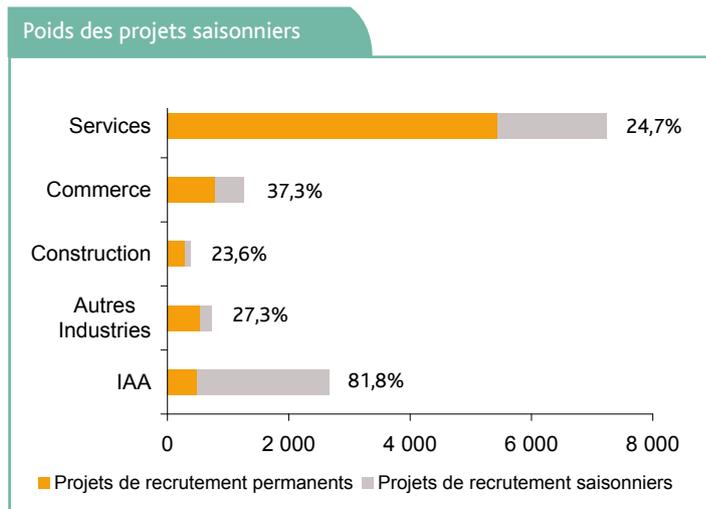
Les établissements de 0 salarié (hors agriculture) annoncent plus de 800 intentions d'embauche, soit 6,6% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région qui affiche 8,7% des projets dans ce type d'établissements. En Sarthe, les établissements de droit public sont proportionnellement plus nombreux qu'en région à prévoir au moins un recrutement en 2013 : 13,4% contre 7,4% en Pays de la Loire. La part des intentions d'embauche de l'agriculture est plus élevée sur le département qu'en région (17,6% contre 15,5% en Pays de la Loire).



38,5% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière

Parmi les 12 300 intentions d'embauche, plus de 4 700 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 6,5 points de moins qu'en Pays de la Loire.

A l'image de la région, la plus forte saisonnalité concerne l'industrie agro-alimentaire (81,8% contre 83,8% en région). Pour les autres grands secteurs d'activité, le poids des projets saisonniers oscille entre 24% et 37%, en deça de la moyenne départementale. Les services et le commerce présentent chacun une saisonnalité moins prégnante qu'en région. Les services affichent un poids de projets saisonniers de 24,7%, soit 12,9 points de moins qu'en région. Concernant le commerce, le différentiel est légèrement plus faible : 37,3% des projets sarthois sont saisonniers (contre 47,8% en Pays de la Loire, soit 10,5 points de moins). A l'inverse, dans la construction et les industries manufacturières, le poids des projets saisonniers est nettement plus important sur le département. 27,3% des projets de l'industrie manufacturière sont saisonniers en Sarthe (13,3% en région). Ils sont près du quart (23,6%) dans la construction (contre 10,1% seulement en Pays de la Loire).

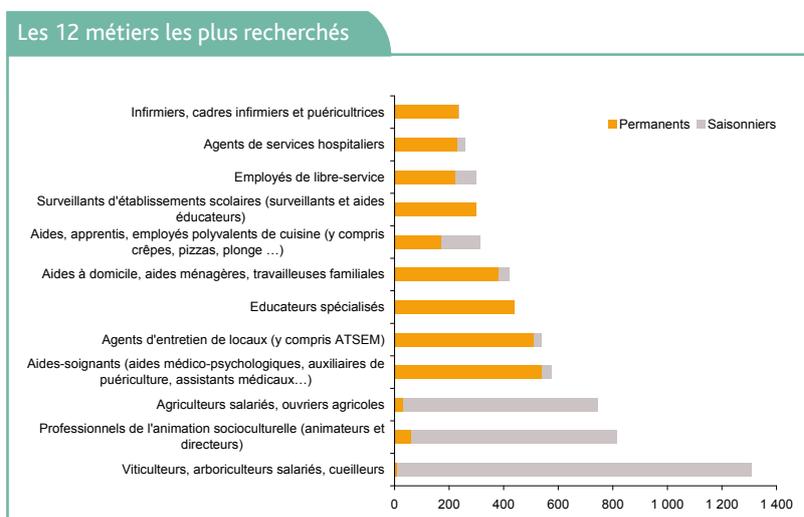


Les métiers recherchés

Les métiers de viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs représentent 10,7% de l'ensemble des projets de recrutement départementaux

8 des 12 premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Sarthe sont également présents dans la liste régionale : on y trouve notamment les viticulteurs arboriculteurs, ouvriers agricoles, les professionnels de l'animation socioculturelle, les agents d'entretien de locaux, les aides à domicile et les aides-soignants. Les métiers de l'agriculture et de l'animation culturelle sont particulièrement impactés par les recrutements saisonniers.

La particularité du département se situe dans la forte volumétrie de projets de recrutement pour les éducateurs spécialisés, les surveillants d'établissements scolaires, les agents de services hospitaliers et les infirmiers.

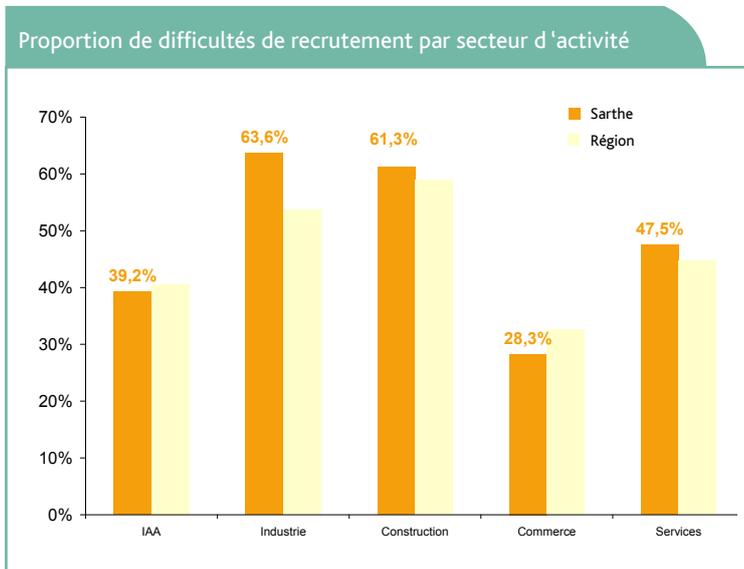


Les métiers en tension

45,1% des intentions d'embauche sont assorties de difficulté

Plus de 5 500 projets sont associés à des tensions parmi les 12 300 intentions recensées en Sarthe en 2013. Il s'agit du plus fort taux de tension de la région. Les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement dans l'industrie manufacturière et la construction (plus de 60% des projets sont jugés difficiles).

Les tensions dans les secteurs du commerce et des IAA sont inférieures à la moyenne départementale (respectivement 28,3% et 39,2% contre 45,1% pour le département). A l'image de la construction et de l'industrie manufacturière, les services affichent une part de difficulté de recrutement supérieure à la moyenne régionale (47,5% contre 44,7% en Pays de la Loire).



Comme au niveau régional, les métiers d'éducateurs spécialisés, employés de maison, aides à domicile, employés de cuisine, infirmiers et aides soignants présentent de fortes difficultés de recrutement en Sarthe.

Cependant, parmi les trois premiers métiers présentant des difficultés de recrutement en Sarthe, deux ne figurent pas dans la liste régionale : artistes, professeurs d'art et surveillants d'établissements scolaires. Autre particularité sarthoise : la présence des métiers d'assistantes maternelles, jardiniers salariés, paysagistes et conducteurs routiers dans la liste des métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement.

Enfin, le métier d'agriculteurs salariés complète la liste avec un taux de tension de 46,3%.

Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Educateurs spécialisés	441	95,3%	0,0%
Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	217	85,2%	83,6%
Surveillants d'établissements scolaires (surveillants et aides éducateurs)	300	81,0%	0,0%
Employés de maison et personnels de ménage	133	78,0%	9,6%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	421	73,0%	9,4%
Assistantes maternelles	132	66,6%	0,0%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	316	56,0%	45,2%
Jardiniers salariés, paysagistes	131	54,2%	14,1%
Conducteurs routiers et grands routiers	170	52,8%	45,6%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	237	51,6%	0,4%
Aides soignants (aides médico-psycho., aux. de puériculture, assistants médicaux)	575	47,7%	6,3%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	744	46,3%	96,0%

* uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

Chiffres clés

	Vendée	Evolution 2012	Région	Evolution 2012
Part d'établissements recruteurs	21,4%	↗	19,2%	↗
Projets de recrutement enregistrés	20 216	↘	98 408	↗
Part de difficultés de recrutement	42,2%	↘	43,7%	↘
Poids des projets saisonniers	62,1%	↗	45,0%	↗

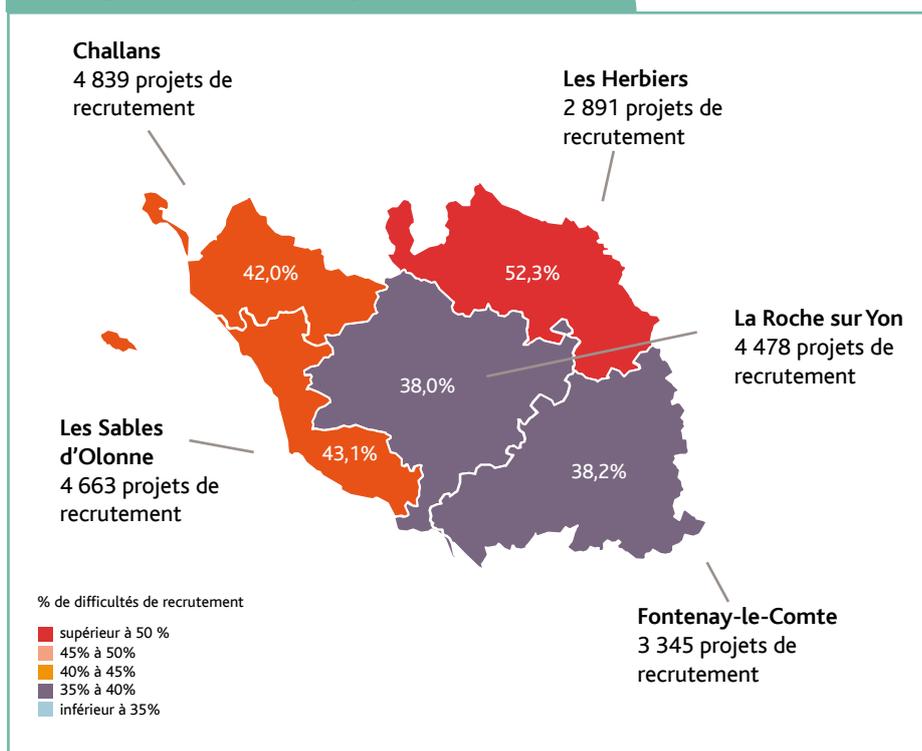
Légère diminution des intentions d'embauche en Vendée en 2013

Avec 20 200 projets de recrutements recensés en 2013, la Vendée affiche une baisse de 0,4% par rapport à 2012. Le département concentre 20,5% des intentions d'embauche de la région. Parallèlement, la part d'établissements recruteurs est quasiment stable : 21,4% en 2013 après 21,3% en 2012.

La forte proportion des projets saisonniers (62,1%) est directement liée à l'activité touristique du département (45% sur la région). Cette part progresse, puisqu'en 2012, 57,6% des projets étaient saisonniers en Vendée. Il existe de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, 79,6% des projets de recrutement sur Challans sont saisonniers. Sur le bassin des Herbiers, ils ne sont que 34,6% dans ce cas.

42,2% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit 8 500 intentions d'embauche. La Vendée présente ainsi un taux de tension légèrement moins élevé que la moyenne régionale (43,7%). Là encore, les bassins d'emploi vendéens affichent des différences notables : 38% des projets de recrutement de La Roche-sur-Yon sont assortis de difficultés contre 52,3% pour le bassin des Herbiers.

Les projets de recrutement par bassin



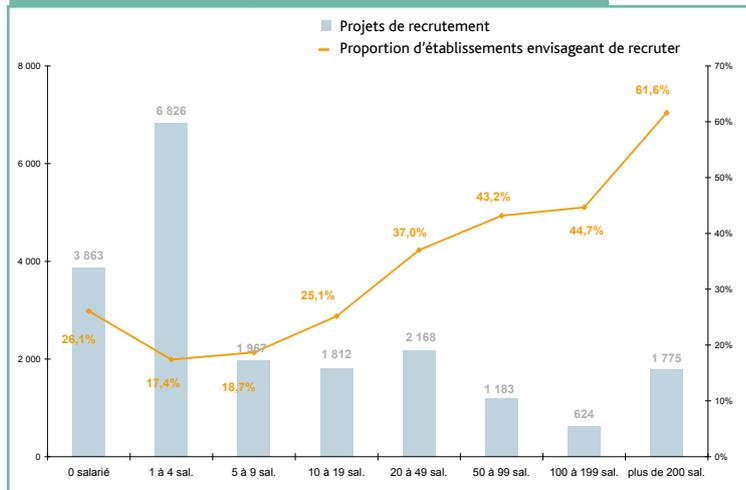
Les secteurs qui recrutent

Plus d'une entreprise sur cinq prévoit un recrutement en 2013

La part d'établissements prêts à recruter en 2013 atteint 21,4% en Vendée (contre 19,2% en Pays de la Loire). Il s'agit du plus fort taux de la région. Cet indicateur affiche une quasi stabilité comparativement à 2012 où 21,3% d'établissements potentiellement recruteurs avaient été identifiés.

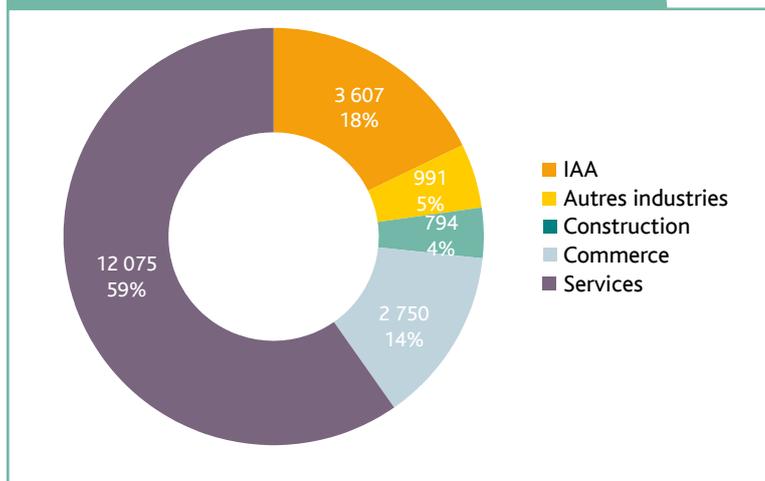
Cette représentativité varie fortement selon la taille des établissements. La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 17,4% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 61,6% pour celles de plus de 200 salariés. Pour les établissements de 0 salarié, 26,1% prévoient de recruter en 2013.

Projets de recrutement et proportion d'établissements selon la taille de l'entreprise



Les services concentrent le plus de projets

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



Avec près de 12 100 besoins annoncés, le secteur des services représente 59% projets de recrutement en Vendée, à l'image des Pays de la Loire. L'agriculture et les industries agroalimentaires (IAA) se positionnent comme le second secteur pourvoyeur de projets avec 3 600 projets, soit 18% des intentions d'embauche du département. La part des projets de recrutement de la construction vendéenne est identique à celle de la région (4%).

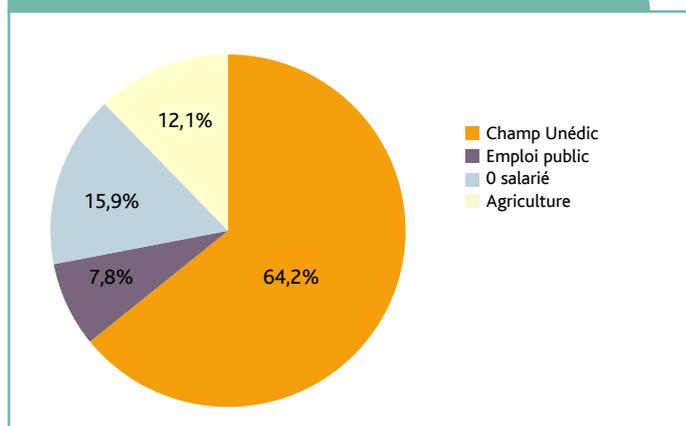
La particularité de la Vendée concerne la surreprésentation du commerce dans les intentions d'embauche. Avec 2 750 projets identifiés, 14% des intentions d'embauche se concentrent dans ce secteur contre 11% pour la région. Enfin, près de 1 000 projets de recrutement sont recensés dans l'industrie manufacturière départementale (5% contre 6% en Pays de la Loire).

Plus de 6 projets sur 10 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 20 200 intentions d'embauche, près de 13 000 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage.

Les établissements de 0 salarié (hors agriculture) annoncent plus de 3 200 intentions d'embauche, soit 15,9% du volume global départemental. Cette part est nettement plus élevée qu'en région qui affiche, quant à elle, 8,7% des projets dans ce type d'établissements. L'agriculture concentre 12,1% des intentions d'embauche du département. Les établissements de droit public ferment la marche avec 7,8% de projets.

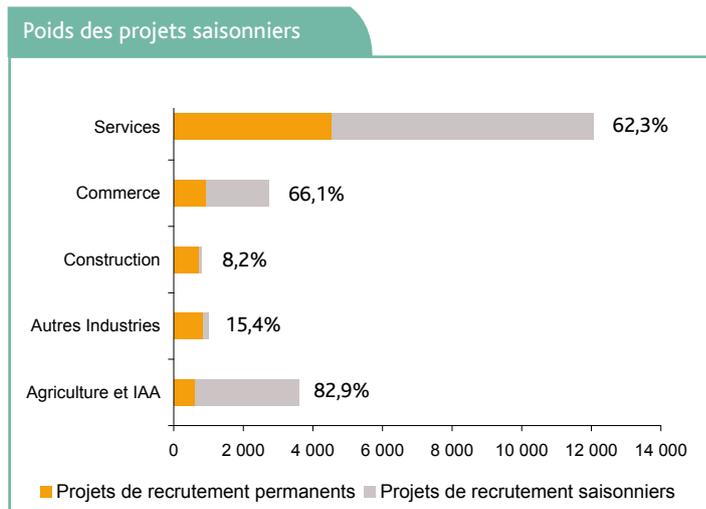
Répartition des projets par typologie d'employeur



62,1% des projets de recrutements sont liés à une activité saisonnière

Ainsi, parmi les 20 200 intentions d'embauche, plus de 12 500 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec cette représentativité, la Vendée enregistre la plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers sur la région.

Cette moyenne cache de fortes disparités entre les secteurs d'activité : la saisonnalité des projets envisagés est très importante dans les services (62,3%) et le commerce (66,1%), bien supérieure à la moyenne régionale. Dans l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, 82,9% des projets sont saisonniers (légèrement moins qu'en région : 83,8%). Dans les industries manufacturières et la construction, le poids des projets saisonniers est nettement plus faible (respectivement 15,4% et 8,2%). Ces dernières privilégient en effet le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.



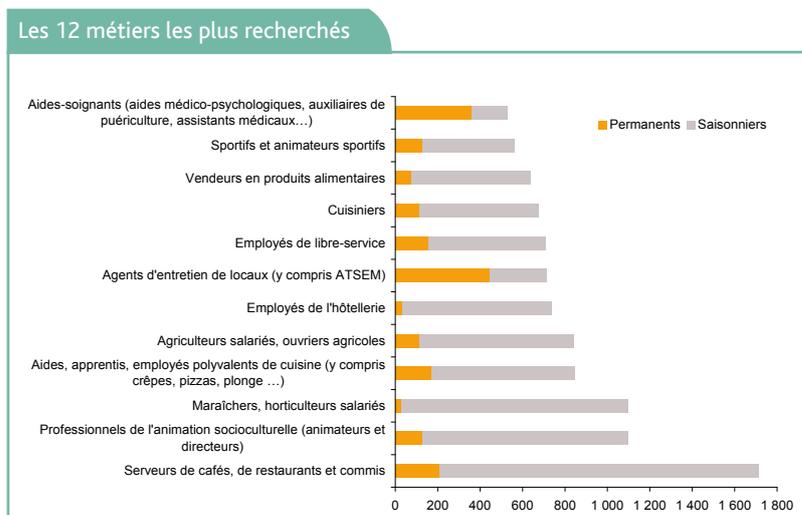
Les métiers recherchés

Les métiers les plus recherchés sont quasiment tous des professions impactées fortement par l'emploi saisonnier

La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est également fortement impactée par la question de la saisonnalité. 10 des 12 métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité liée à la saison supérieure à 75%. 8 de ces 12 métiers ont une proportion de projets saisonniers dépassant même les 80% tels que les employés de l'hôtellerie, maraîchers, horticulteurs, agriculteurs salariés, professionnels de l'animation socioculturelle ou les vendeurs en produits alimentaires.

Cette liste intègre aussi les aides-soignants ou les agents d'entretien de locaux.

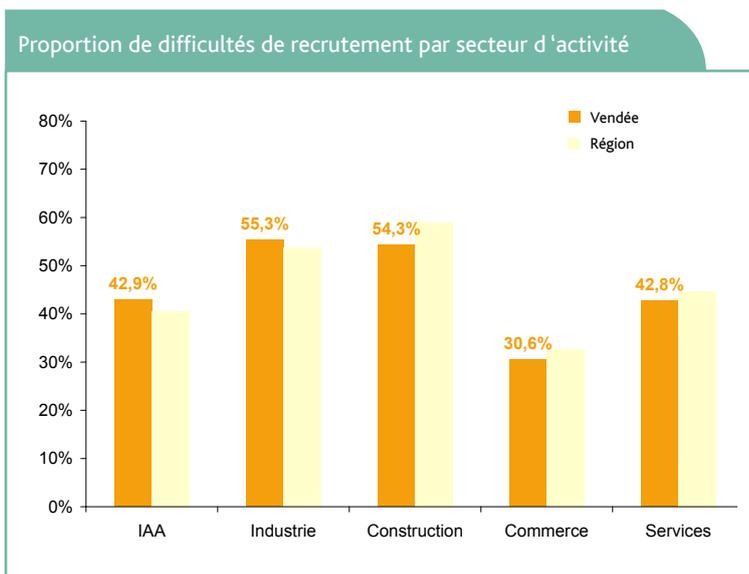
L'industrie manufacturière et la construction ne sont pas représentées dans la liste des professions les plus recherchées sur le territoire vendéen.



Les métiers en tension

Les difficultés de recrutement concernent plus de 4 intentions d'embauche sur 10 (42,2%)

8 500 projets sont associés à des tensions parmi les 20 200 intentions recensées en Vendée en 2013. Les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement dans l'industrie manufacturière et la construction (plus de 50% des projets sont jugés difficiles). Le commerce est le secteur le moins affecté par les tensions de recrutement : 30,6% en Vendée contre 32,6% en Pays de la Loire. Les services et les IAA affichent un taux de tension comparable à la moyenne régionale.



A l'image des tensions enregistrées sur le plan régional, les métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement en Vendée se concentrent d'une part, sur une activité saisonnière (maraîchers, horticulteurs, animateurs sportifs, cuisiniers, employés polyvalents de cuisine, employés de l'hôtellerie), d'autre part, sur le domaine de la santé et de l'action sociale (employés de maison, aides à domicile, aides-soignants). La particularité du département concerne les métiers de professionnels de l'animation socioculturelle (taux de tension de 40,5%), les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (39,1%), les agents d'entretien de locaux (38,5%) et les serveurs de cafés, restaurants (36,6%).

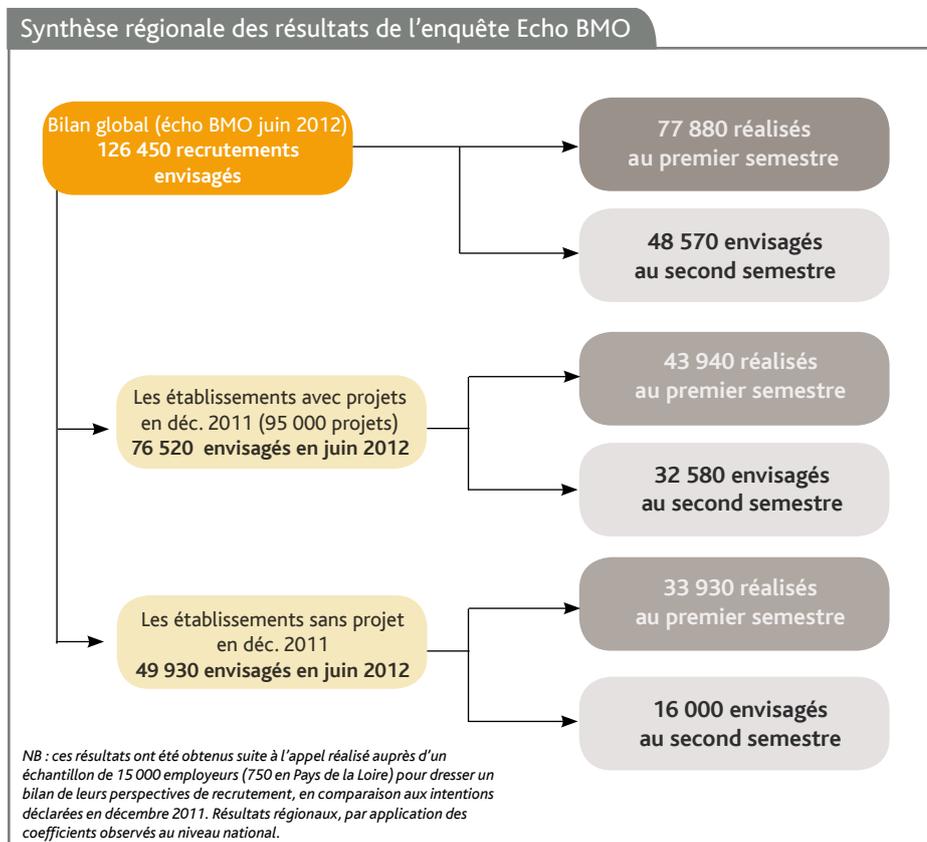
Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Cuisiniers	677	67,5%	82,6%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	847	61,9%	79,9%
Employés de l'hôtellerie	738	60,4%	95,7%
Aides soignants (aides médico-psycho., aux. de puériculture, ass. médicaux)	530	59,7%	31,9%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 094	56,9%	97,4%
Sportifs et animateurs sportifs	561	48,9%	77,0%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1 096	40,5%	88,3%
Employés de maison et personnels de ménage	267	39,6%	86,2%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	275	39,1%	63,9%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	715	38,5%	37,5%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 711	36,6%	87,8%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	330	35,7%	45,7%

* uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

ÉCHO BMO : DES ETABLISSEMENTS OPTIMISTES, 6 MOIS APRÈS LEURS PREMIÈRES DÉCLARATIONS

Suite à une première interrogation en décembre 2011, près de 15 000 établissements (au niveau national) ont accepté de faire le point sur leurs recrutements, 6 mois après (en juin 2012).



Six mois après avoir déclaré leurs intentions d'embauche pour l'année 2012, les établissements affichent finalement plus d'optimisme avec 126 450 recrutements envisagés en juin 2012 contre 95 000 annoncés fin 2011.

Cette progression du nombre de recrutements envisagés s'explique par la difficulté des établissements à anticiper l'ensemble de leurs besoins en main d'œuvre, pour une année entière. En outre, les doutes sur le niveau de l'activité économique provoquent de fortes incertitudes de la part des employeurs quant à leurs perspectives d'avenir sur une année.

Ainsi, 25% des établissements qui n'envisageaient pas d'embaucher en 2012, ont revu leur position et s'octroient 39% des recrutements envisagés en juin 2012, avec 49 930 projets réalisés au premier semestre ou à venir au second. L'augmentation du nombre de recrutements envisagés en 6 mois tient pour une grande part au changement de décision de ces établissements initialement non recruteurs.

De leur côté, les établissements qui annonçaient fin décembre 2011 95 000 projets de recrutement n'ont pas tous confirmé leurs projets. En effet, ils ont réalisé 43 940 projets au premier semestre et en envisageaient 32 580 pour le second, soit au total 76 520 recrutements envisagés sur l'exercice 2012.

Les établissements qui ont recruté plus que prévu initialement (non recruteurs devenus recruteurs et recruteurs qui embauchent plus que prévu) font état de 30% d'un départ de salarié non prévu qu'il a fallu remplacer et de 21% d'entre eux d'une visibilité plus importante sur leur activité.

Enfin, seulement 6,5% des établissements ont finalement renoncé à leur projet de recrutement ou révisé à la baisse le nombre d'intentions d'embauche annoncés en 2011, majoritairement en raison d'une conjoncture défavorable.



Directeur de publication : Gwenaël PROUTEAU
Directeur de la rédaction : Hervé BONNET
Rédaction : Service Etudes et Evaluation - Linda LAUNAY
Mise en page : Service Communication
Contact : statspdl@pole-emploi.fr

Pôle emploi Pays de la Loire - Avril 2013

Pôle emploi Pays de la Loire
1 rue de la Cale Crucy - 44179 Nantes Cedex 4
www.pole-emploi.fr

Cette publication est la propriété de Pôle emploi Pays de la Loire.
La mention de la source, à savoir Pôle emploi Pays de la Loire,
doit être impérativement portée sur toute publication.



Retrouvez toutes les publications
et analyses statistiques de
Pôle emploi Pays de la Loire sur
www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr

