

LES BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

EN PAYS DE LA LOIRE





ALAIN MAUNY
DIRECTEUR RÉGIONAL
PÔLE EMPLOI PAYS DE LA LOIRE

L'amélioration de la conjoncture régionale se confirme. L'emploi régional progresse (2,6% sur un an) et la demande d'emploi est en repli de 1,3% sur cette même temporalité. Le taux de chômage de la région est le plus faible de France (7,3% au 4^{ème} trimestre 2017).

Menée en partenariat avec le Credoc, l'enquête « Besoin de Main d'œuvre » est pour Pôle emploi un véritable outil d'aide à la décision et à l'action pour répondre aux besoins des employeurs et ajuster l'offre de formation destinée aux demandeurs d'emploi.

Parmi les principales tendances pour 2018, on retiendra que les perspectives de recrutement enregistrent une hausse. Ainsi, 144 334 projets de recrutement sont recensés (+26,7%), soit une évolution supérieure à la moyenne nationale (+18,7%).

Tous les secteurs d'activité sont concernés, particulièrement l'industrie manufacturière (+55,5%) et la construction (+42,1%). Face aux attentes des employeurs, des opportunités existent dans les métiers liés à l'agroalimentaire et à la manutention mais également dans l'aide à la personne et à la collectivité (agents d'entretien, aides à domicile, aides-soignants).

Dans ce contexte économique favorable, les projets de recrutement jugés difficiles exprimés par les entreprises ligériennes progressent (+7,4 pts ; 48,3%). Les tensions restent importantes dans le transport (conducteurs routiers et grands routiers), dans l'informatique (ingénieurs, cadres d'études, responsables) ou dans l'hôtellerie-restauration (cuisiniers et serveurs).

Les compétences des candidats sont un élément clé du recrutement. En effet, au-delà des compétences techniques liées à la pratique d'un métier ou l'obtention d'un diplôme, l'évolution rapide du progrès technologique et du contenu des emplois pose la question de compétences plus transversales, telles que la polyvalence, l'autonomie, le sens des relations clients et de la responsabilité ainsi que le savoir être.

Le Plan d'Investissement sur les Compétences (PIC) à venir est une opportunité majeure pour renforcer l'adéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi les moins qualifiés et les besoins des entreprises.

Pôle emploi, l'Etat, la Région et les partenaires sociaux sont aussi mobilisés pour intensifier l'offre de formation dans le cadre des recrutements. Entre le 1^{er} avril 2017 et le 30 juin 2017, plus de 9 100 demandeurs d'emplois sont sortis de formation en Pays de la Loire. 67% ont accédé à un emploi au cours des 6 mois suivant la fin de formation.

Je tiens à remercier les 23 400 employeurs de la région qui ont répondu cette année à notre enquête. Leur engagement à nos côtés contribue à une meilleure connaissance du marché du travail, au bénéfice de tous ceux, qui en Pays de la Loire, recherchent un emploi ou souhaitent recruter.

Alain MAUNY

LES BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

SOMMAIRE

P.5 MÉTHODOLOGIE

P.6 RÉSULTATS PAYS DE LA LOIRE

6	Chiffres clés
8	Les secteurs qui recrutent
12	Les métiers recherchés
14	Les métiers en tension
16	Les formations financées par Pôle emploi

P.17 RÉSULTATS LOIRE-ATLANTIQUE

17	Chiffres clés
18	Les secteurs qui recrutent
19	Les métiers recherchés
20	Les métiers en tension
21	Les formations financées par Pôle emploi

P.22 RÉSULTATS MAINE-ET-LOIRE

22	Chiffres clés
23	Les secteurs qui recrutent
24	Les métiers recherchés
25	Les métiers en tension
26	Les formations financées par Pôle emploi

P.27 RÉSULTATS MAYENNE

27	Chiffres clés
28	Les secteurs qui recrutent
29	Les métiers recherchés
30	Les métiers en tension
31	Les formations financées par Pôle emploi

P.32 RÉSULTATS SARTHE

32	Chiffres clés
33	Les secteurs qui recrutent
34	Les métiers recherchés
35	Les métiers en tension
36	Les formations financées par Pôle emploi

P.37 RÉSULTATS VENDÉE

37	Chiffres clés
38	Les secteurs qui recrutent
39	Les métiers recherchés
40	Les métiers en tension
41	Les formations financées par Pôle emploi

P.42 LEXIQUE

P.43 ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE

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 2018.

Elle résulte d'une enquête par questionnaire auto-administrée en novembre et décembre 2017. 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 2018, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2017. 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 121 700 établissements pour la région Pays de la Loire dont plus de 86 700 ont été interrogés cette année.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais plus de 23 000 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.

EN 2018

DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN AUGMENTATION SUR LA RÉGION

En novembre et décembre 2017, plus de 86 700 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2018. L'analyse des 23 400 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.

CHIFFRES CLÉS

	RÉGION	EVOLUTION / 2017	FRANCE	EVOLUTION / 2017
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	30,3%	↗	25,9%	↗
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	144 334	↗	2 345 877	↗
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	48,3%	↗	44,4%	↗
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	35,4%	↘	34,6%	↘

UNE AUGMENTATION SIGNIFICATIVE DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS LIGÉRIENS

30,3% des établissements de la région se déclarent prêts à embaucher en 2018 ; ils étaient 24,6% l'an dernier.

Après deux années d'augmentation des recrutements potentiels enregistrées (+7,8% en 2016 et +9,0% en 2017), 2018 accélère le rythme de croissance avec 26,7% de projets supplémentaires recensés par rapport à 2017, soit 144 334. Cela représente plus de 30 400 projets supplémentaires.

La hausse des projets de recrutement concerne toutes les tailles d'établissements.

Plus la taille de l'établissement augmente, plus la proportion de recruteurs progresse : 19,7% des établissements de 1 à 4 salariés envisagent de recruter contre 81,7% pour les grosses structures (supérieures à 200 salariés).

LA HAUSSE DU NOMBRE DE PROJETS CONCERNE TOUS LES SECTEURS EN 2018

L'industrie régionale enregistre une hausse sur ses deux composantes. L'agriculture et l'industrie agro-alimentaire (+28,9%) déclarent près de 27 200 intentions d'embauche (+6 094 par rapport à 2017) et l'industrie manufacturière (+55,5%) déclare 13 539 intentions d'embauche (plus de +4 800 par rapport à 2017).

Avec 8 013 intentions d'embauche en 2018, la construction régionale connaît également une forte hausse (+42,1% ; 2 372 projets en plus). Un résultat en continuité avec la progression de 24,8% affichée l'année passée.

Le commerce enregistre également une croissance solide : +14,1%. Avec près de 16 700 projets recensés, le secteur affiche 2 060 intentions supplémentaires.

Principal secteur régional, le secteur des services enregistre une forte hausse : +23,6%, soit plus de 15 100 intentions supplémentaires. Cette augmentation cache

cependant quelques différences notables. Le transport et entreposage affiche la plus forte hausse en évolution relative : +52,5%, soit 1 890 projets supplémentaires, tandis que les services scientifiques, techniques administratifs et de soutien enregistrent l'évolution brute la plus importante : + 3 690 projets (+25,3%), suivie de près par l'administration publique, enseignement : +2 573 projets (+45,6%).

PLUS DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR 2018

Après une hausse nette en 2017 (+8,6 points), le taux de difficulté de recrutement récidive en 2018 (+7,4 points). Ainsi, sur les 144 334 recrutements prévus cette année, 48,3% sont jugés difficiles par les employeurs.

Cette détérioration est principalement portée par la construction qui voit sa part de projets difficiles augmenter de 12,5 points et par le commerce (+10,7 points). Les services connaissent également une hausse de leurs difficultés (+7,2 points). L'industrie manufacturière est la seule à pointer une diminution des tensions (-0,3 point) au contraire de l'agriculture et les IAA (+6,3 points).

35,4% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière. Cette part est en forte baisse par rapport à l'année passée. On retrouve sans surprise l'agriculture (87% de projets saisonniers) ainsi que l'hébergement et restauration (60%) en tête des sous-secteurs les plus utilisateurs d'emploi saisonnier.

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2018

La proportion d'établissements prêts à recruter en 2018 se chiffre à 30,3%, soit près de 26 300 structures.

L'indicateur affiche une forte augmentation comparativement à 2017 où 24,6% d'établissements potentiellement recruteurs avaient été identifiés. Cette valeur moyenne (tant sur la proportion 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 19,7% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 81,7% pour celles de plus de 200 salariés. A noter : près d'un établissement de 0 salarié sur trois (32,1%) prévoit de recruter en 2018, soit 12,4 points de plus que les structures de 1 à 4 salariés.

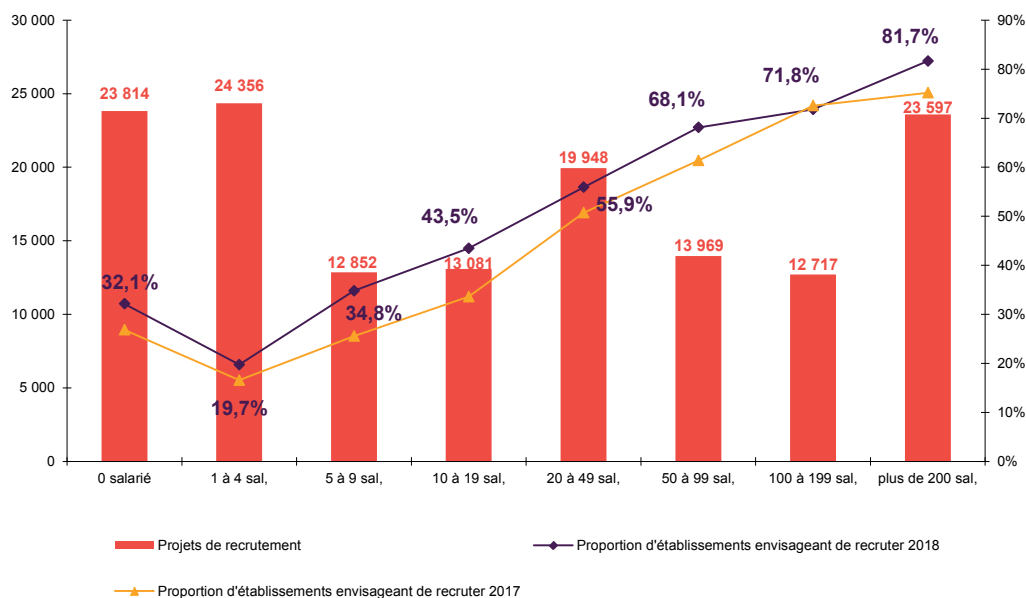
En termes d'évolution, les résultats sont homogènes à une exception près selon les tranches étudiées. Seuls les établissements de 100 à 199 salariés sont proportionnellement moins nombreux à recruter en 2018 (-0,8 point). Les plus grosses évolutions sont à mettre à l'actif des établissements de 5 à 9 salariés (+9,2 points) et des établissements de 10 à 19 salariés (+9,8 points).

Les établissements de plus de 200 salariés sont les plus nombreux en proportion à prévoir des recrutements sur l'année (81,7%). C'est cependant la tranche des 1 à 4 salariés qui affiche le volume de projets le plus important (près de 24 400). Cela est dû au nombre important d'établissements dans cette tranche.

L'analyse par bassins 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 (Côte atlantique ou bassins agricoles) affichent des taux d'établissements prêts à recruter significativement plus élevés. C'est le cas pour la Baule (40,2%) et Challans (37,9%). Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi industriel affichent des propensions nettement inférieures à la moyenne régionale : Mamers (20,3%), Segré (23,8%) ou Le Mans (24,5%).

GRAPHIQUE 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS, L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE PROGRESSE LE PLUS RAPIDEMENT

144 334 projets de recrutement sont prévus par les employeurs ligériens pour l'année 2018.

Le secteur des services rassemble à lui seul 55% des projets de recrutement identifiés dans la région avec plus de 78 900 besoins annoncés. Ce volume est en augmentation par rapport à 2017. L'industrie agroalimentaire et l'agriculture arrivent en seconde position avec près de 27 200 projets. Le secteur connaît lui aussi une hausse de ces intentions d'embauche en 2018 (+28,9% ; +6 094 postes). L'industrie manufacturière voit ses projets de recrutement augmenter fortement en 2018 (+55,5% ; +4 832 postes). Troisième secteur en volume de besoins de main d'œuvre, le commerce affiche 2 060 projets supplémentaires, soit une hausse de 14,1%. La construction enregistre une troisième année de hausse consécutive. Le secteur voit en effet ses projets de recrutement augmenter de 42,1%. Plus de 8 000 recrutements sont en projet pour 2018 dans ce secteur.

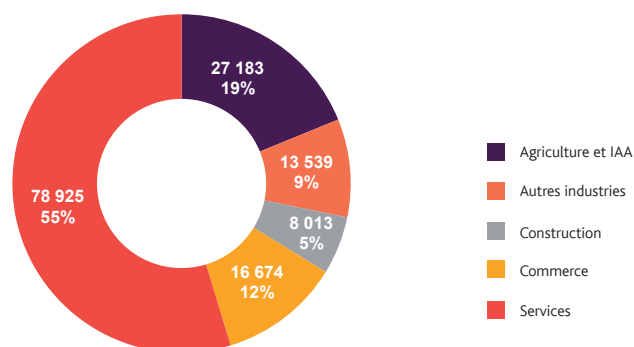
Sur l'ensemble des secteurs d'activité, les intentions d'embauche augmentent de 26,7% en 2018 comparativement à 2017.

Les services se distinguent particulièrement par leurs poids dans les projets de recrutement (55%) et affichent une progression proche de la moyenne régionale (+23,6%). La situation est bien orientée quel que soit le sous-secteur étudié. Les services scientifiques, techniques administratifs et de soutien correspondent cette année au sous-secteur affichant le nombre de projets le plus important : près de 18 300 projets sont prévus. L'hôtellerie-restauration arrive derrière avec plus de 14 700 projets, dont une part importante de projets saisonniers : 60%. En termes d'évolution, le transport et entreposage affiche une hausse remarquable de +52,5%. L'administration publique, enseignement est le deuxième sous-secteur des services qui affiche une progression forte de ses projets de recrutement : +45,6%. Aucun sous-secteur ne voit le nombre de ses projets de recrutement diminuer entre 2017 et 2018. En valeur absolue, les activités immobilières ont gagné 354 projets (+42,5%) tandis que l'information-communication affiche 598 projets d'embauche supplémentaires (+22,4%).

Avec 14,1% de projets supplémentaires, le secteur du commerce affiche lui aussi une situation plus favorable cette année. 2 060 projets supplémentaires sont à prévoir dans ce

GRAPHIQUE 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



secteur par rapport à 2017. Les trois sous-secteurs participent à cette hausse : le commerce et réparation d'automobile, qui ne représente que 8% du commerce affiche la plus forte progression (+17%), soit 202 projets supplémentaires. Avec une augmentation de 15% de ses projets de recrutement, le commerce de détail (67% du secteur) enregistre la plus forte évolution en volume : +1 438 projets. Enfin, le commerce de gros, progresse de 11,6%, soit 420 intentions d'embauche supplémentaires.

Dans l'industrie manufacturière, 13 500 projets sont recensés, un chiffre lui aussi en nette augmentation par rapport à 2017 (+55,5%). Cette hausse est principalement portée par le matériel de transport (+178,7%) et l'équipement électronique, électrique (+83,9%). L'un des secteurs le plus important en termes de projets reste la métallurgie et produits métalliques : plus de 2 500 projets. Ce secteur est en nette progression lui aussi (+34,3%).

Les secteurs de l'industrie agroalimentaire et de l'agriculture prévoient près de 6 100 projets de recrutement supplémentaires en 2018, soit +28,9%. Avec une progression de 34,6%, l'agriculture prévoit plus de 19 800 projets en 2018, soit 5 100 de plus qu'en 2017.

L'industrie agroalimentaire affiche également une progression par rapport à 2017 : +15,7%, soit +997 intentions d'embauche.

Le secteur de la construction, enfin, affiche l'un des résultats les plus remarquables : +42,1%. Une situation qui confirme la forte progression enregistrée en 2017 et encourageante si l'on considère la dégradation du secteur sur les années précédentes.

PLUS DE 7 PROJETS SUR 10 SONT IDENTIFIÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

Parmi les 144 334 intentions d'embauche, plus de 97 500 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unedic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. La part des intentions d'embauche de cette typologie d'établissement varie légèrement par rapport à l'an passé (-3,4 points entre 2017 et 2018). L'agriculture, fortement impactée par le recrutement de main d'œuvre saisonnière, capitalise plus de 19 800 projets de recrutement, soit 13,7% des intentions régionales (en hausse de 0,8 point par rapport à 2017). Les établissements sans salarié (hors agriculture) sont en légère progression pour 2018 : +0,9 point (11,2% en 2018 pour 10,3% en 2017). Ils annoncent ainsi 16 200 intentions d'embauche. Les établissements de droit public sont également en progression en 2018. Avec plus de 10 700 projets, ils voient leur représentativité augmenter de 1,7 point par rapport à 2017 (7,5% en 2018 contre 5,8% en 2017).

FORTE DIMINUTION DES PROJETS SAISONNIERS EN 2018 : 35,4% DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

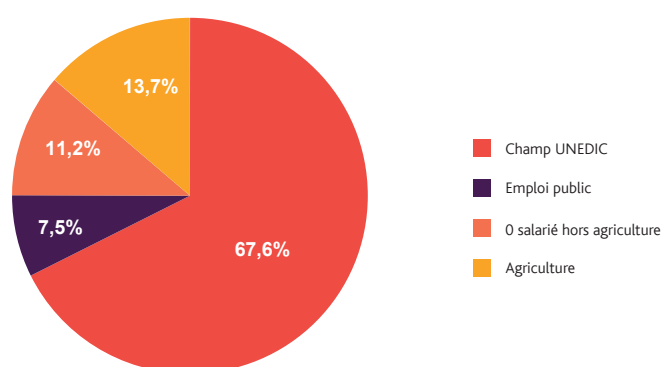
Parmi les 144 334 intentions d'embauche, plus de 51 000 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit une proportion de 35,4% des projets. Cette part est en baisse continue depuis 2015 (-0,6 pt en 2017) et affiche de nouveau une baisse marquée en 2018 (-8,6 points). Cette moyenne cache de fortes disparités entre les secteurs d'activité : cette part est non négligeable dans les services (30,0%) et le commerce (33,6%), mais nettement prédominante pour l'agriculture et l'industrie agroalimentaire avec 73,2% de projets saisonniers. A contrario, elle est relativement faible dans l'industrie manufacturière (11,4%) et fortement minoritaire dans la construction (4,7%) qui privilégie 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 :

- Les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec le tourisme estival : La Baule (65,0% des projets saisonniers), Challans (58,4%) et les Sables d'Olonne (57,6%);
- Les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole : Segré (63,6%), Saumur (61,0% de projets saisonniers), La Flèche (57,5%) et Beaupréau (55,0%).

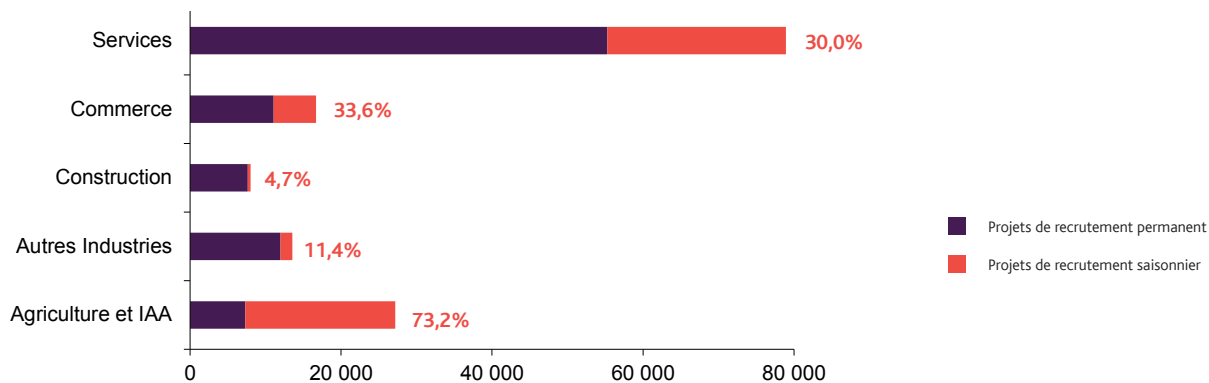
GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



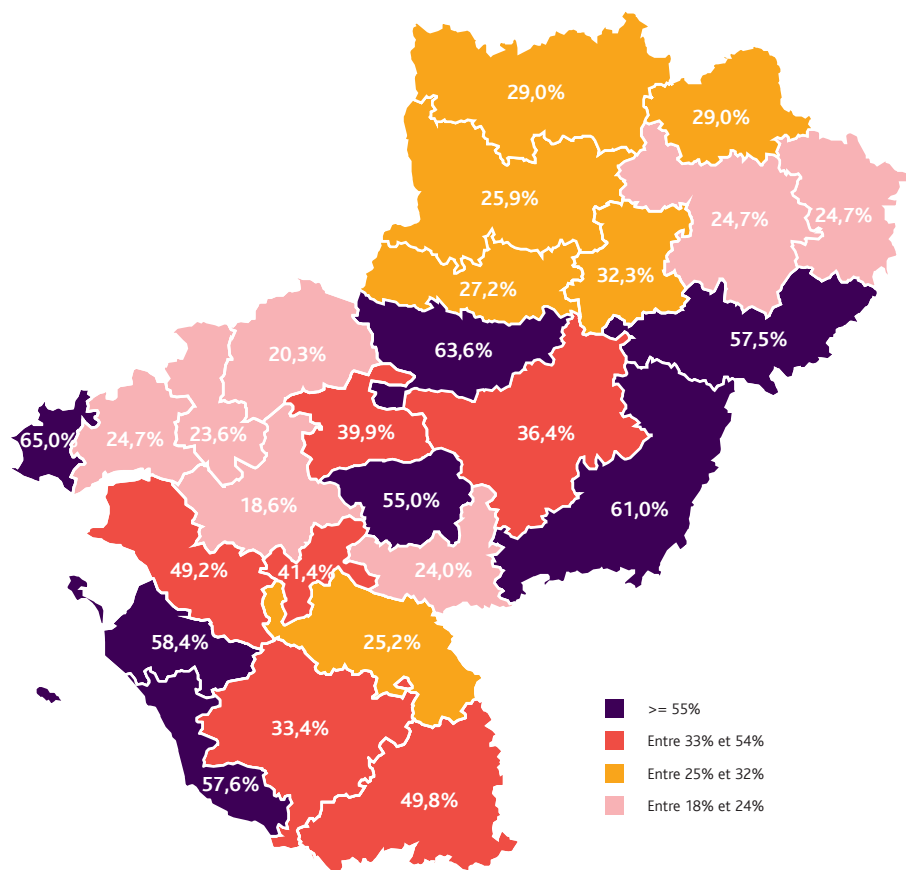
GRAPHIQUE 4

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



CARTE 1

PROPORTION DE RECRUTEMENTS SAISONNIERS
SELON LE BASSIN D'EMPLOI



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT SOUVENT DES PROFESSIONS IMPACTÉES PAR L'EMPLOI SAISONNIER

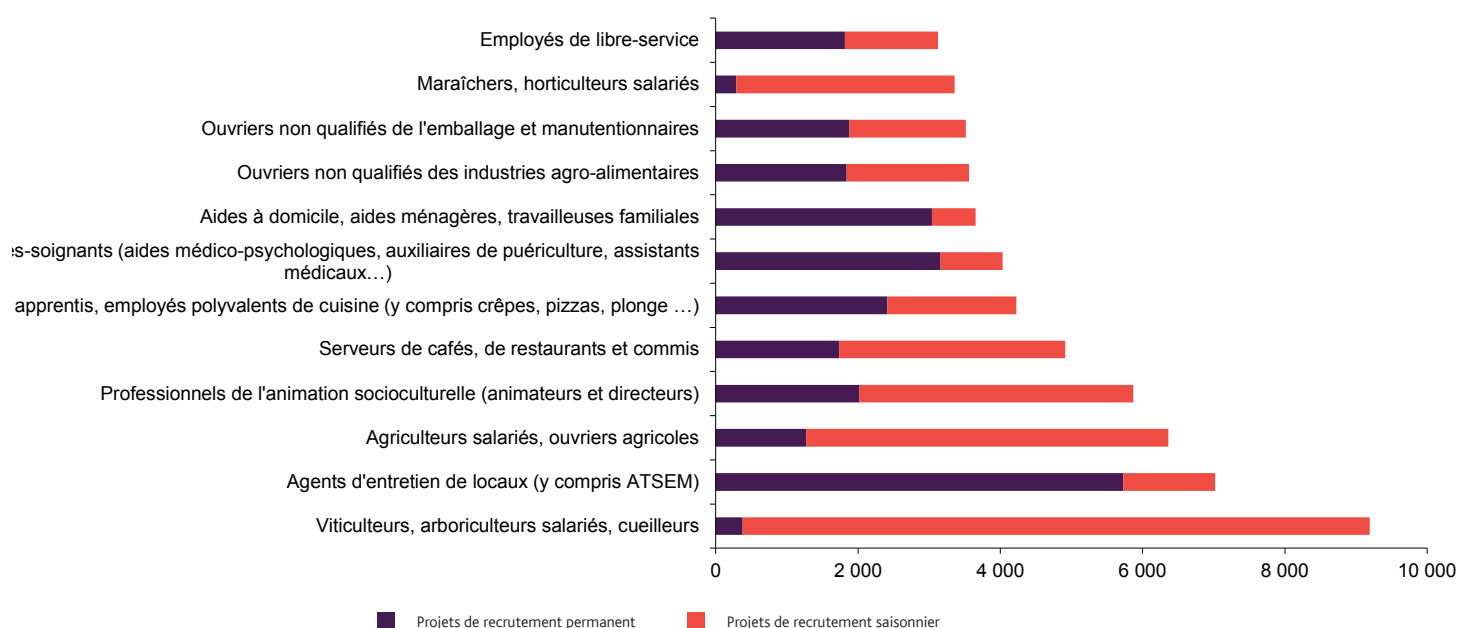
La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est également fortement impactée par la question de la saisonnalité.

La moitié des 12 métiers les plus recherchés affiche une proportion d'activité liée à la saison supérieure à 50%. La proportion peut dépasser les 90% pour les métiers de main d'œuvre dans l'agriculture (95,9% pour les viticulteurs, 91,4% pour les maraîchers, horticulteurs et 80,0% pour les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles), et atteint 65,6% pour ceux de l'animation socioculturelle. Des métiers de l'hôtellerie restauration ou de l'industrie manufacturière et agroalimentaire composent également cette liste.

Cette dernière intègre aussi des métiers liés à l'action sociale et aux services aux personnes qui sont moins impactés par l'emploi saisonnier : agents d'entretien de locaux, aides-soignants et aides à domicile.

GRAPHIQUE 5

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.

Plus de 5 700 projets permanents sont recensés pour les agents d'entretien de locaux. Ils sont suivis par les aides-soignants (plus de 3 150 projets) et les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (3 040 projets).

Plusieurs métiers affichent des parts de recrutement permanents supérieures à 90%. C'est le cas des conducteurs routiers et grands routiers (90%), des secrétaires bureautiques et assimilés (91%) et des commerciaux (92%).

Les proportions de recrutement permanent sont également fortes pour les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (83%), les agents d'entretien de locaux (82%) et les aides-soignants (78%). Plusieurs métiers dépassent les 50% de projets permanents. C'est le cas des employés de libre-service (58%), des aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (57%) ainsi que des ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaire avec 53% et des ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires (52%).

TABEAU 1
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN POSTES PERMANENTS

MÉTIER	EFFECTIFS PERMANENTS	EFFECTIFS SAISONNIERS	TOTAL EFFECTIFS À RECRUTER
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	5 727	1 293	7 020
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	3 162	870	4 031
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	3 040	611	3 651
Conducteurs routiers et grands routiers	2 511	286	2 796
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	2 411	1 816	4 227
Professionnels de l'animation socio culturelle (animateurs et directeurs)	2 022	3 849	5 871
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 879	1 635	3 514
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	1 858	194	2 052
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 841	1 721	3 562
Employés de libre-service	1 816	1 308	3 124
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 735	3 178	4 912
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 688	152	1 840

LES MÉTIERS EN TENSION

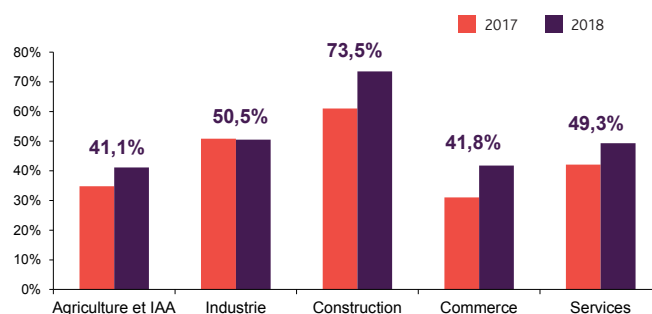
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN HAUSSE EN PAYS DE LA LOIRE EN 2018

Près de 70 000 projets sont associés à des tensions parmi les 144 334 intentions recensées en Pays de la Loire en 2018. Ainsi, la proportion de projets jugés difficiles à pourvoir s'élève à 48,3% en 2018 contre 40,9% en 2017, soit 7,4 points de plus.

Cette hausse d'ampleur importante résulte d'une progression quasi-unanime des tensions sur chacun des secteurs d'activité. La hausse la plus importante des difficultés présagées par les employeurs se trouve dans la construction. Les difficultés de recrutement passent de 61,0% à 73,5% en un an, soit 12,5 points de plus. La seconde plus forte progression du taux de difficultés de recrutement concerne le commerce qui dépasse la barre de 40% (41,8% contre 31,1% en 2017, soit 10,7 points de plus). Le secteur des services affiche 49,3% de difficultés de recrutement, soit une hausse de +7,2 points. Plus de 40% des intentions d'embauche dans l'industrie agroalimentaire et l'agriculture sont associées à des difficultés de recrutement (41,1% contre 34,8% en 2017, soit 6,3 points de plus). L'industrie manufacturière se positionne comme le seul secteur non impacté par le phénomène de hausse (-0,3 point entre 2017 et 2018). Les tensions restent tout de même élevées et dépassent 50% des projets de recrutement.

GRAPHIQUE 6

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



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, surtout en hôtellerie-restauration (cuisiniers, employés de l'hôtellerie, serveurs de café, des restaurants, aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, sportifs et animateurs sportifs) ;
- ➔ les métiers en tension du fait d'une polyvalence technique ou commerciale (ingénieurs et cadre d'études, R et D en informatique, responsables informatiques, attachés commerciaux) ;
- ➔ les métiers de la santé et de l'action sociale (aides à domicile, agents d'entretien de locaux y compris ATSEM) mais aussi les conducteurs et livreurs sur courte distance ou les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires.

TABLEAU 2

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Conducteurs routiers et grands routiers	2 796	80,3%	10,2%
Aides à domicile et aides ménagères	3 651	79,4%	16,7%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	1 680	78,5%	0,1%
Cuisiniers	2 368	60,4%	55,2%
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	3 562	56,9%	48,3%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	4 227	55,1%	43,0%
Employés de l'hôtellerie	1 655	53,5%	73,6%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	4 912	53,1%	64,7%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 448	48,7%	30,3%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	1 617	48,1%	59,2%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	7 020	45,4%	18,4%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 840	45,2%	8,3%

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

DE FORTES DISPARITÉS TERRITORIALES FACE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT

Au niveau du bassin d'emploi les situations sont contrastées. Neuf bassins affichent un taux supérieur ou égal à 50% cette année. Ils étaient seulement deux l'année passée. Une nouvelle fois, le bassin des Herbiers affiche la plus forte proportion de recrutements jugés difficiles. Avec un taux de tension établi à 69,4%, il est le seul bassin à dépasser la barre des 60%. Les difficultés de recrutement du bassin sont majoritaires dans tous les secteurs d'activité. Les plus fortes tensions sont observées dans l'industrie manufacturière (82,3%) et dans la construction (80,2%). Parmi les 12 premiers métiers en tension, 11 affichent des taux de tension de 100%.

Avec 59,1% de recrutements annoncés difficiles par les employeurs, le bassin de Châteaubriant apparaît comme le deuxième bassin le plus tendu de la région. Plus de 880 recrutements sont jugés difficiles, dans tous les secteurs d'activité. La construction du bassin enregistre le taux de tension le plus fort : 81,7%. On retrouve ainsi des métiers tels que les ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, les couvreurs et les maçons parmi les métiers ayant un taux de tension supérieur ou proche des 90%. A noter les fortes tensions (100%) concernant les ouvriers des industries agroalimentaires et des conducteurs routiers et grands routiers.

Le bassin de Clisson arrive en troisième position des bassins les plus tendus au sens des employeurs. 58,4% des projets sont associés à une difficulté de recrutement. Ces difficultés concernent en priorité les secteurs de la construction (89,1%). Les autres secteurs ont également des taux de tension proches ou supérieurs à 50%.

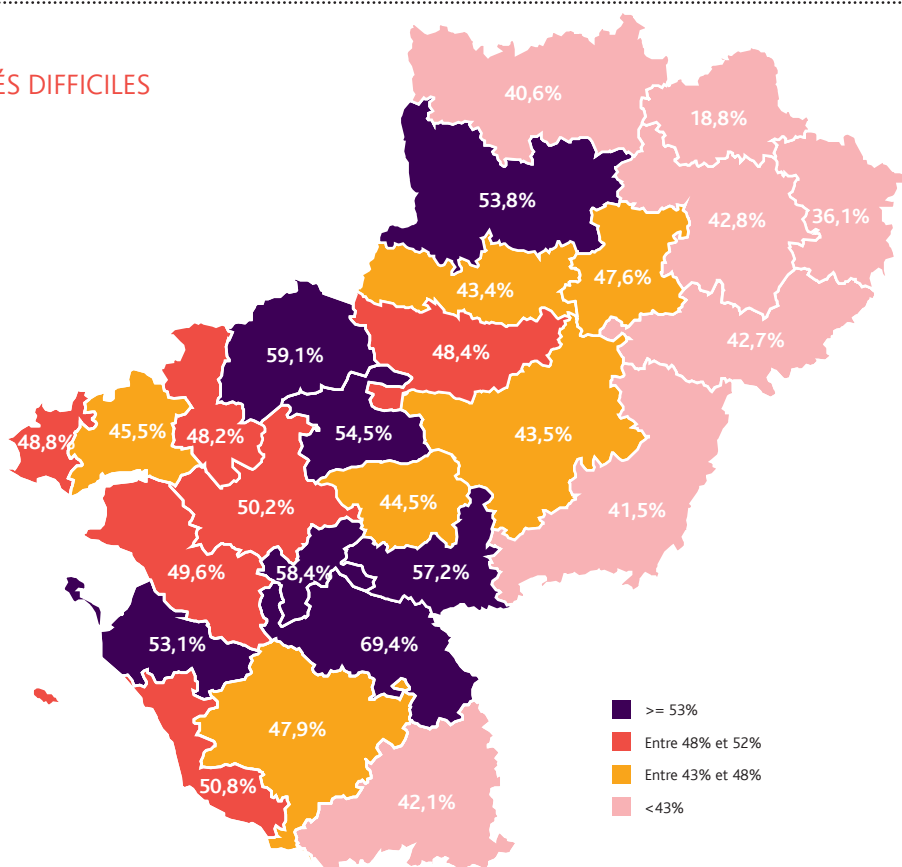
Deux bassins affichent un taux de tension relativement bas cette année, inférieur à 40% : La Ferté Bernard (36,1%) et le bassin de Mamers (18,8%).

Malgré un taux de tension très élevé dans le secteur de la construction (100%), le bassin de Mamers affiche le taux de tension au sens des employeurs le plus bas de la région : 18,8%. Un résultat principalement porté par la faible tension du secteur des industries manufacturières (7,1%), de l'agriculture et des IAA (8,2%) et du commerce (14,1%). Deux des douze premiers métiers associés à des difficultés de recrutement affichent des taux à 100% de tension. On trouve ainsi les professionnels de l'animation socioculturelle et les conducteurs routiers et grands routiers.

Pour la deuxième année consécutive, le bassin de la Ferté Bernard arrive en deuxième position des bassins les moins tendus : 36,1%. Malgré un pic de tension dans la construction (67,5%), il affiche des taux de tension modérés dans la plupart des secteurs d'activité. Si l'industrie manufacturière déclare connaître des difficultés (45,3%), les autres secteurs ne dépassent pas les 40%. Malgré ses bons résultats, le bassin connaît des situations difficiles sur certains métiers. Ainsi, 100% des recrutements sont jugés problématiques chez les ouvriers qualifiés des IAA, les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir, les employés de l'hôtellerie, les monteurs, ajusteurs, contrôleurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique, les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement du métal et les employés de maison et personnels de ménage.

CARTE 2

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES SELON LE BASSIN D'EMPLOI



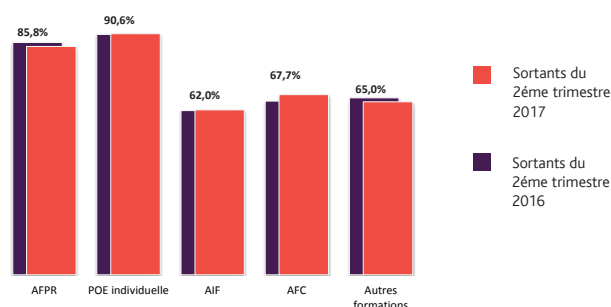
LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

PLUS DE 9 100 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2017 ET LE 30 JUIN 2017).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} avril 2017 et le 30 juin 2017, 67,0 % accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation progresse de 0,6 point par rapport au 2^{ème} trimestre 2016.

GRAPHIQUE 7

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



Le type de formation joue un rôle sur l'accès à l'emploi. Les taux concernant les AFPR* et POEI*, deux types de formation préalables à l'embauche, avoisinent les 90%. Les autres formations, dont l'AIF* (mobilisable lorsque les autres dispositifs ne peuvent être appliqués) et l'AFC* présentent des taux d'accès à l'emploi plus modérés, mais qui restent supérieurs à 60%.

Par rapport au 2^{ème} trimestre 2016, les formations AFPR affichent la plus forte progression des taux d'accès à l'emploi (+1,5 point), à égalité avec les autres formations.

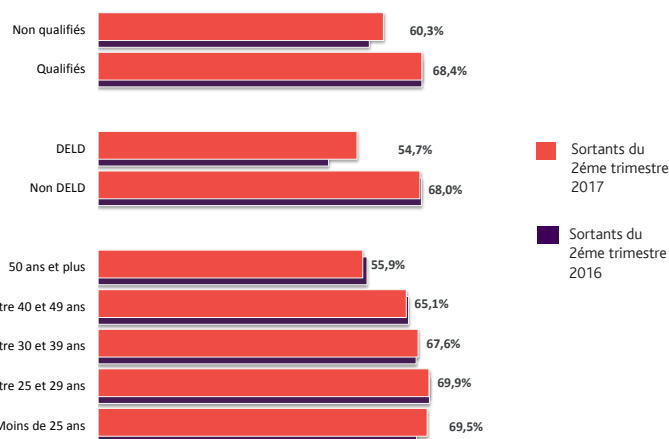
* Retrouvez les définitions des sigles page 42

67,0%

d'accès à l'emploi
au cours des 6 mois
suivant la formation

GRAPHIQUE 8

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



Les seniors affichent ainsi un taux de retour à l'emploi relativement faible. Seulement 55,9% des stagiaires de 50 ans et plus retrouvent un emploi dans les 6 mois. C'est 10 points de moins que la population totale. Concernant les stagiaires de moins de 50 ans, le taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois suivant la formation oscille entre 65% et 70% selon les tranches d'âge.

Le taux d'accès à l'emploi après formation est plus faible pour les demandeurs d'emploi de longue durée (ayant cumulé 12 mois d'inscription en catégorie A au cours des 15 mois précédant l'entrée en formation). Seulement 54,7% d'entre eux accèdent à l'emploi dans les six mois, contre 68,0% des autres stagiaires, soit -13,3 points entre les deux populations.

De même, les demandeurs d'emploi non qualifiés affichent une situation moins favorable : 60,3% ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant la formation, contre 68,4% des demandeurs d'emploi qualifiés, soit -8,1 points entre les deux populations.

LOIRE-ATLANTIQUE

LES INTENTIONS D'EMBAUCHE POUR 2018 SONT EN AUGMENTATION

Plus de 54 000 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2018. Cela représente 37,6% des intentions d'embauche de la région. A l'instar des Pays de la Loire, le département enregistre ainsi une hausse par rapport à 2017 : +25,3%. Cette progression est légèrement moins marquée que sur la région (+26,7%).

Pour la sixième année consécutive, la part d'établissements recruteurs est en hausse passant de 25,8% en 2017 à 30,5% en 2018.

50,2% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit 27 202 intentions d'embauche. Le département ligérien enregistre le 2^{ème} plus fort taux de tension de la région derrière la Vendée

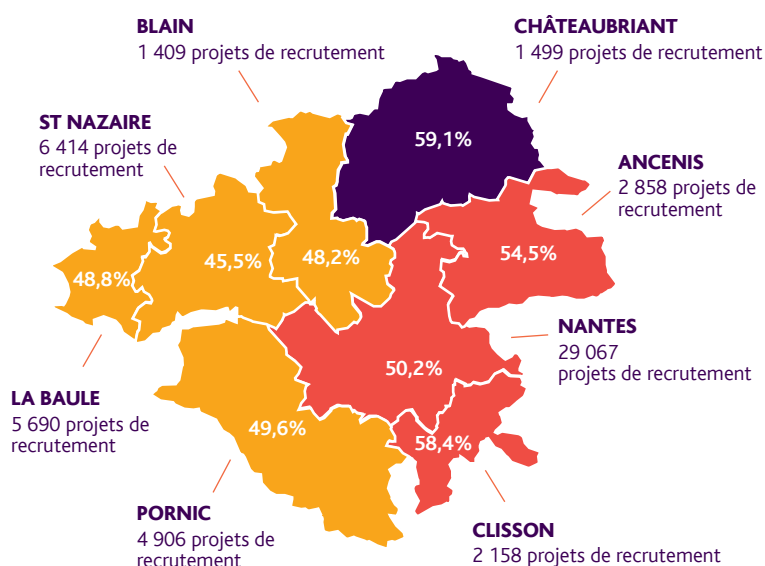
(52,6%). Des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi avec un taux de 59,1% à Châteaubriant alors qu'il est de 45,5% à Saint-Nazaire.

Le poids des projets saisonniers, est moins élevé en Loire-Atlantique (29,2%) qu'au niveau régional (35,4%). A l'instar de la région (-8,7 points), cette part diminue entre 2017 et 2018 (-8,3 points). Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur la Baule, 65,0% des projets de recrutement sont saisonniers contre 18,6% sur le bassin de Nantes.

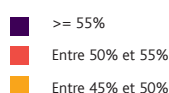
CHIFFRES CLÉS

	LOIRE ATLANTIQUE	EVOLUTION / 2017	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	30,5%	↗	30,3%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	54 236	↗	144 334
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	50,2%	↗	48,3%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	29,2%	↘	35,4%

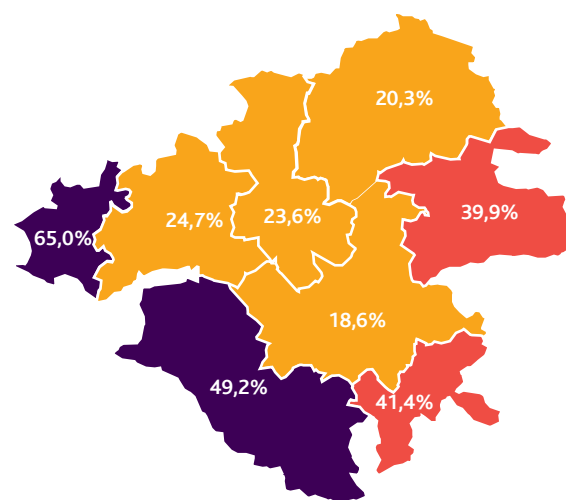
CARTE 3
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



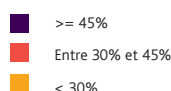
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 4
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS



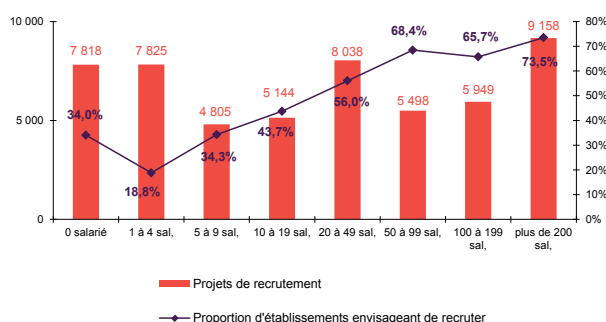
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2018

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement plus importante en Loire-Atlantique (30,5%) qu'en région (30,3%). Sur un an, cet indicateur progresse de 4,7 points (25,8% d'établissements potentiellement recruteurs en 2017).

GRAPHIQUE 9

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

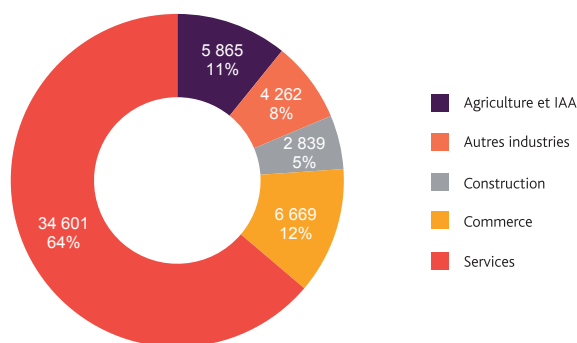


PRÈS DE DEUX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR TROIS SONT DANS LES SERVICES

Avec plus de 34 600 besoins annoncés, le secteur des services représente 64% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 9 points de plus qu'en Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 10

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

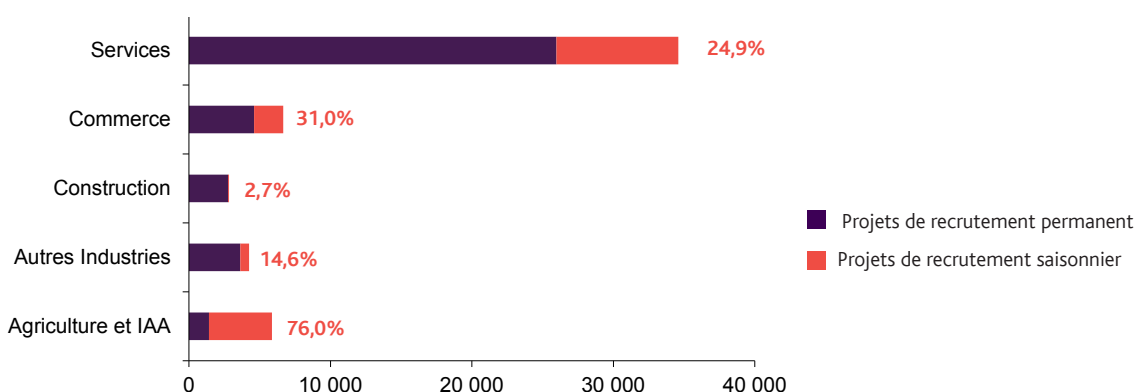


29,2% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 54 236 intentions d'embauche, plus de 15 800 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 8,3 points de moins que l'année précédente.

GRAPHIQUE 11

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT SOUVENT LIÉS À UNE ACTIVITÉ TOURISTIQUE OU AGRICOLE

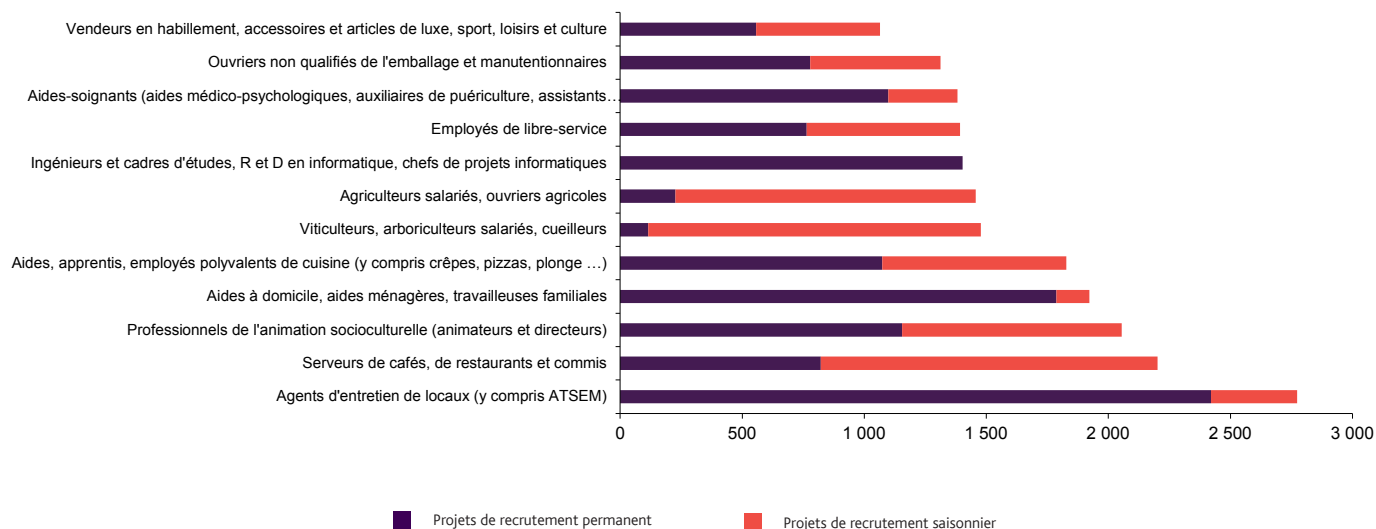
Dix métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Loire-Atlantique sont également présents dans la liste régionale : on y trouve les agents d'entretien de locaux, les serveurs de café, de restaurants et commis, les professionnels de l'animation socioculturelle, les aides à domicile, les aides, apprentis et employés polyvalents de cuisine, les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, les maraîchers et les agriculteurs salariés, les employés de libre-service, les aides-soignants et les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires.

Apparaissent pour le département les ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique, chefs de projets informatiques avec 1 402 projets d'embauche tous permanents, ainsi que les vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture (1 064 intentions d'embauche, dont 52,3% en postes permanents).

Sur les douze métiers les plus recherchés, trois correspondent à des projets majoritairement saisonniers. La saisonnalité est la plus marquée pour deux métiers de l'agriculture (viticulteurs et agriculteurs salariés), puis pour les serveurs de café, de restaurants et commis.

GRAPHIQUE 12

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION EN HAUSSE, PLUS ÉLEVÉ QUE SUR LA RÉGION

Plus de 27 200 projets sont associés à des tensions parmi les 54 200 intentions recensées en Loire-Atlantique en 2018. 50,2% des projets sont concernés en 2018, c'est 5,7 points de plus qu'en 2017.

Une des particularités de la Loire-Atlantique réside dans sa représentation du métier d'ingénieur et cadre d'études : près de 84% des projets régionaux sont dans le département. Ces recrutements sont jugés plus difficiles en 2018, avec 80,9% de taux de tension contre 69,8% en 2017.

Certains métiers, fortement saisonniers, font partie de cette liste. C'est le cas des maraîchers, horticulteurs salariés (56,5% de tension) et des ouvriers non qualifiés des IAA (76,7% de tension).

A l'inverse, les tensions apparaissent fortes pour les aides à domicile (77,5%) et les conducteurs routiers (88,0%) tout en se concentrant sur des emplois permanents.

GRAPHIQUE 13

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

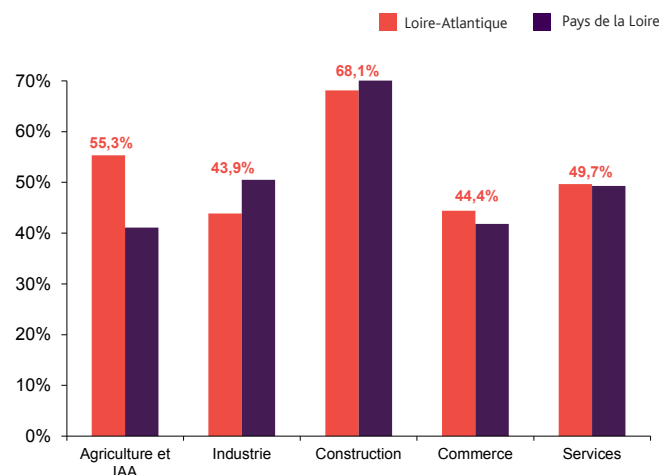


TABLEAU 3

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Conducteurs routiers et grands routiers	829	88,0%	11,6%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	1 402	80,9%	0,0%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 923	77,5%	7,0%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	918	76,7%	72,7%
Employés de maison et personnels de ménage	562	75,1%	11,4%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	585	64,2%	41,9%
Vendeurs en produits alimentaires	547	63,5%	43,2%
Cuisiniers	941	62,3%	56,5%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	626	62,1%	20,9%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	2 201	56,9%	62,7%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 004	56,5%	94,1%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	1 827	54,5%	41,3%

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

LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

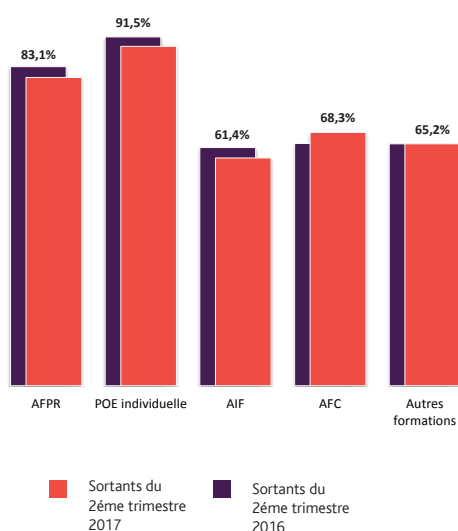
PRÈS DE 3 500 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2017 ET LE 30 JUIN 2017).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} avril 2017 et le 30 juin 2017, 66,2 % accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation régresse de 0,3 point par rapport au 2^{ème} trimestre 2016.



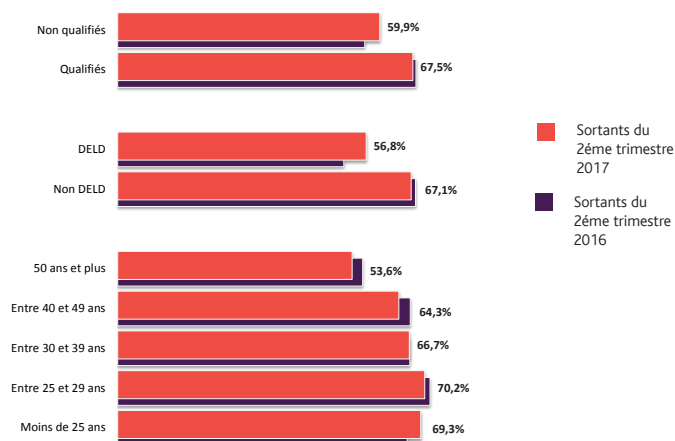
GRAPHIQUE 14

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



GRAPHIQUE 15

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



MAINE-ET-LOIRE

PRÈS DE 33 300 INTENTIONS D'EMBAUCHE EN MAINE-ET-LOIRE POUR 2018

33 283 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire pour 2018. Cela représente 23,1% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre une forte hausse du nombre de projets de recrutement par rapport à 2017 : +25,8%. Ce dynamisme s'accompagne d'une augmentation du nombre d'établissements potentiellement recruteurs de +5,6 points : 30,2% en 2018 par rapport à 24,6% en 2017.

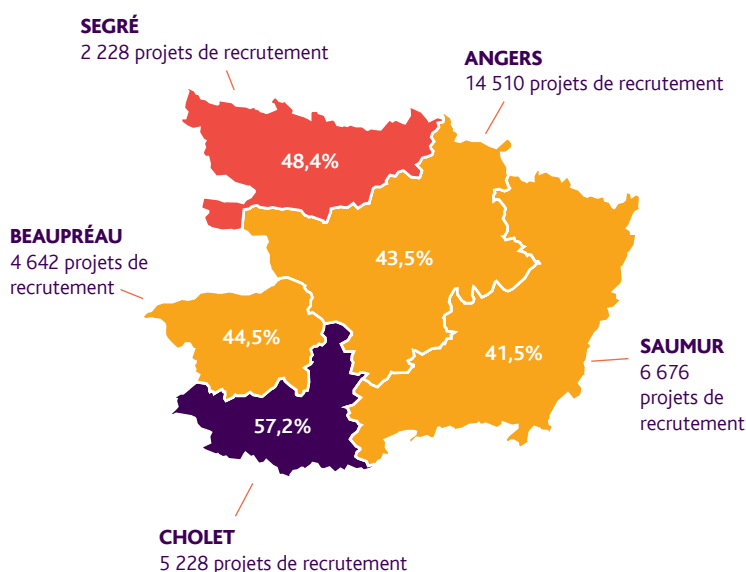
45,7% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 15 200 intentions d'embauche. Le Maine-et-Loire affiche un taux de tension légèrement en deçà de la moyenne régionale (48,3%). Mais, la tension ressentie par bassin d'emploi est hétérogène, allant de 41,5% pour Saumur à 57,2% pour Cholet.

Le poids des projets saisonniers reste plus élevé dans le Maine-et-Loire (43,8%) qu'au niveau régional (35,4%). Cette part enregistre toutefois une nette baisse de 6,2 points en 2018 après une baisse de 0,2 point en 2017. Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, trois bassins, Beaupréau, Saumur et Segré ont des taux supérieurs à 55% quand Angers est à 36,4% et Cholet à 24,0%.

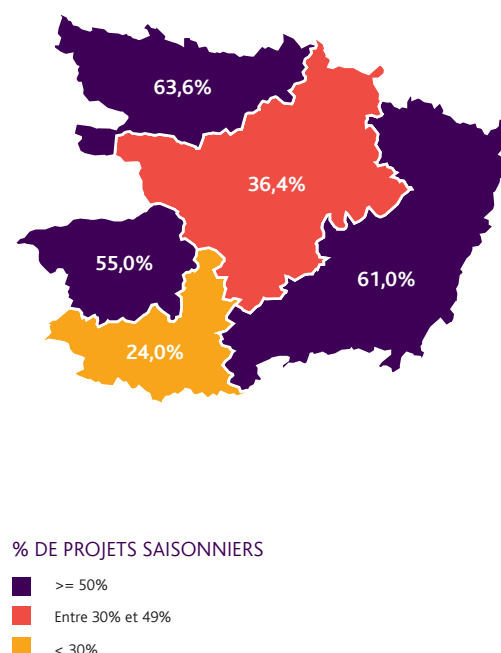
CHIFFRES CLÉS

	MAINE ET LOIRE	EVOLUTION / 2017	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	30,2%	↗	30,3%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	33 283	↗	144 334
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	45,7%	↗	48,3%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	43,8%	↘	35,4%

CARTE 5
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 6
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



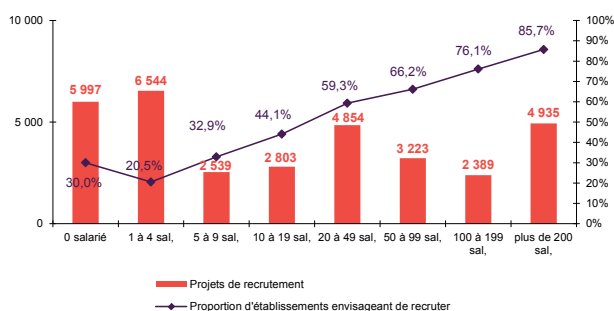
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2018

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs en Maine-et-Loire est quasiment identique à celle de la région (30,2%). Sur un an, cet indicateur est en hausse de 5,6 points.

GRAPHIQUE 16

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

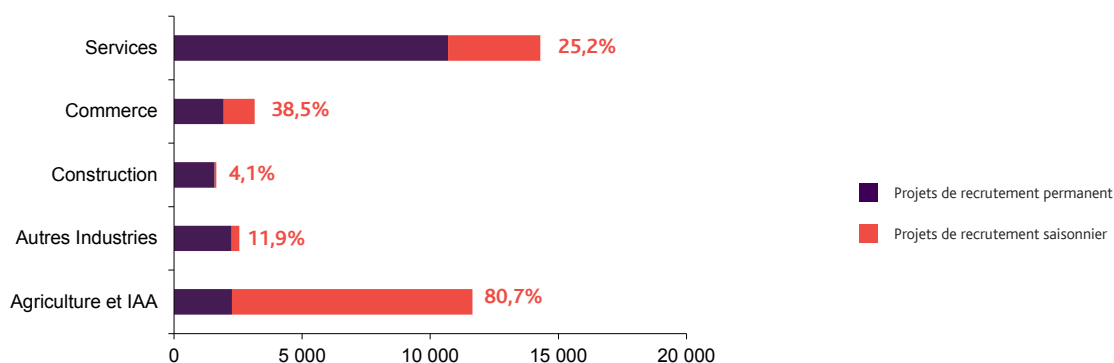


43,8% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 33 300 intentions d'embauche, près de 14 580 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. A l'échelle régionale, les projets saisonniers pèsent 35,4% de l'ensemble des projets de recrutement.

GRAPHIQUE 18

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

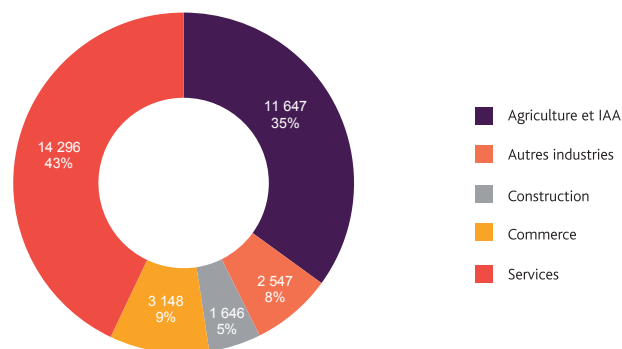


PRÈS DE 8 PROJETS SUR 10 SE TROUVENT DANS LES SERVICES ET L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE / AGRICULTURE

Avec près de 14 300 besoins annoncés, le secteur des services représente 43% des projets de recrutement en Maine-et-Loire, soit 12 points de moins qu'en Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 17

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES EMPLOIS AGRICOLES SAISONNIERS PARMI LES PLUS RECHERCHÉS DU DÉPARTEMENT

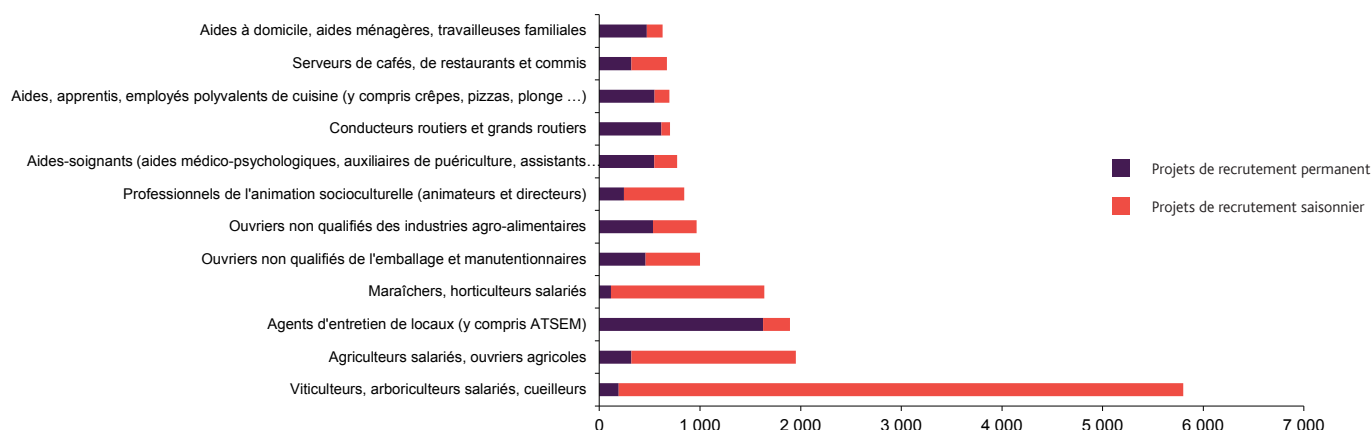
Trois des quatre premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur le Maine-et-Loire concernent le secteur agricole : on y trouve les viticulteurs, arboriculteurs salariés et cueilleurs, les agriculteurs salariés et ouvriers agricoles et les maraîchers, horticulteurs.

Ces trois métiers sont saisonniers dans 80% des cas à minima. Le troisième métier concerne les agents d'entretien des locaux avec seulement 14,1% de saisonniers. La saisonnalité est également marquée pour les professionnels de l'animation socioculturelle (70,9%).

En comparant les listes régionales et départementales, un seul métier fait son apparition : conducteurs routiers et grands routiers (87,8% de recrutements permanents prévus).

GRAPHIQUE 19

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION EN DEÇÀ DU TAUX RÉGIONAL : 45,7%

Plus de 15 200 projets sont associés à des difficultés de recrutement parmi les 33 283 intentions recensées dans le Maine-et-Loire en 2018. Parmi les douze métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement, seuls trois métiers sont en commun entre les listes régionales et les listes départementales : Conducteurs routiers et grands routiers, agents d'entretien des locaux et cuisiniers.

La liste du département fait apparaître plusieurs métiers industriels avec de fortes tensions : Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques (94,3% de tension et aucun recrutement saisonnier), ouvriers non qualifiés des IAA (41,2% de tension) et les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (38,5% de tension).

Peu concerné par la saisonnalité, le recrutement de routiers, grands routiers, de commerciaux ou d'agents d'entretien des locaux est difficile sur le département.

GRAPHIQUE 20

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

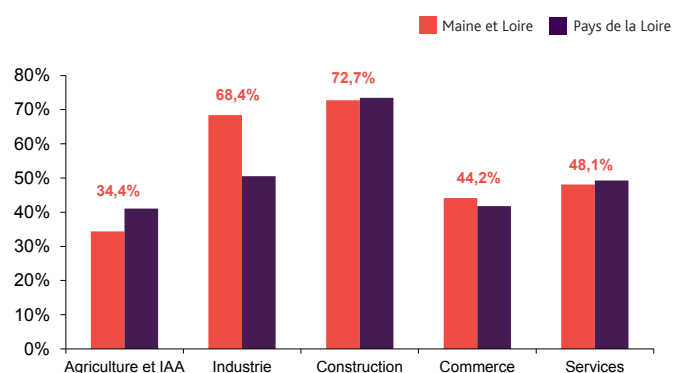


TABLEAU 4

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	364	94,3%	0,0%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	629	86,4%	25,2%
Conducteurs routiers et grands routiers	703	72,1%	12,2%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...)	695	56,8%	21,2%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1 893	54,9%	14,1%
Cuisiniers	347	51,4%	40,1%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	399	49,2%	10,4%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	671	46,0%	52,7%
Aides-siognants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	773	42,0%	29,5%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	966	41,2%	44,7%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	845	40,1%	70,9%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 001	38,5%	54,0%

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

LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

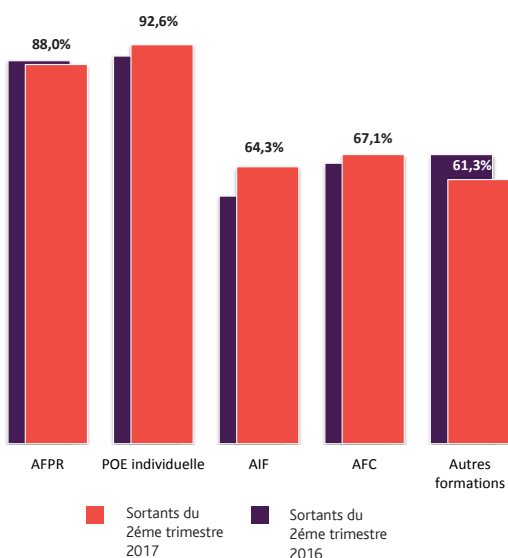
PLUS DE 2 100 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2017 ET LE 30 JUIN 2017).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} avril 2017 et le 30 juin 2017, 67,0 % accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation progresse de 2,7 points par rapport au 2^{ème} trimestre 2016.



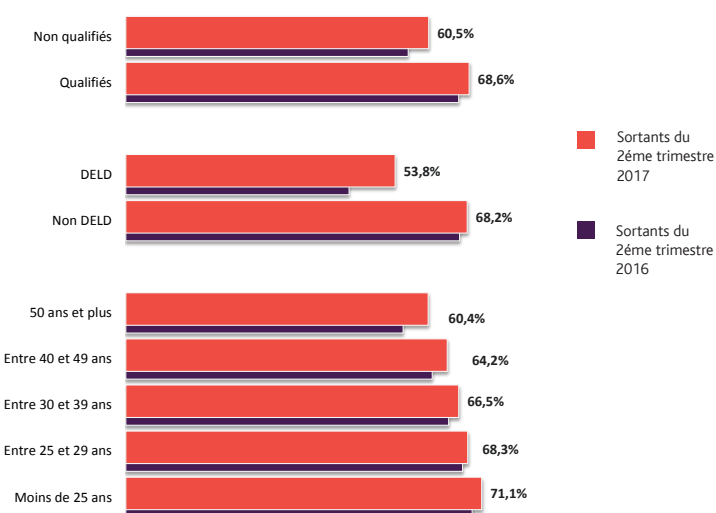
GRAPHIQUE 21

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



GRAPHIQUE 22

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



MAYENNE

HAUSSE SIGNIFICATIVE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN MAYENNE EN 2018

Près de 10 600 projets de recrutement ont été recensés en Mayenne pour l'année 2018. Cela représente 7,3% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre ainsi une forte hausse par rapport à 2017 : +42,5%. Les établissements prévoyant embaucher sont également plus nombreux en proportion que l'année passée : 8,3 points.

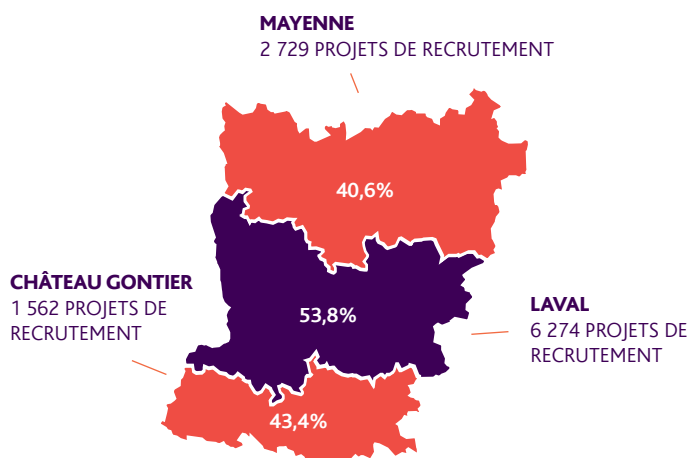
48,9% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 5 200 intentions d'embauche. Le département de la Mayenne affiche un taux de tension proche de la région (48,3%). C'est le bassin de Laval qui affiche le taux de tension le plus élevé : 53,8%.

Les projets saisonniers occupent une proportion moins importante cette année. Ils concernent 26,9% des intentions, soit 10,3 points de moins qu'en 2017. Cette part est toutefois relativement faible au regard de la région. A l'échelle régionale, 35,4% des intentions sont destinées à satisfaire un besoin saisonnier. Les disparités entre les bassins d'emploi sont moins élevées que dans d'autres départements : le taux de recrutements saisonnier oscille entre 25,9% à Laval à 29,0% à Mayenne.

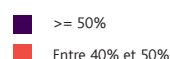
CHIFFRES CLÉS

	MAYENNE	EVOLUTION / 2017	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	29,0%	↗	30,3%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	10 565	↗	144 334
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	48,9%	↗	48,3%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	26,9%	↘	35,4%

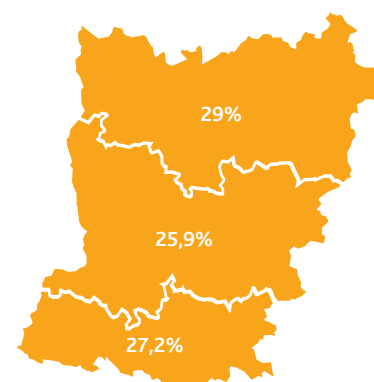
CARTE 7
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 8
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS



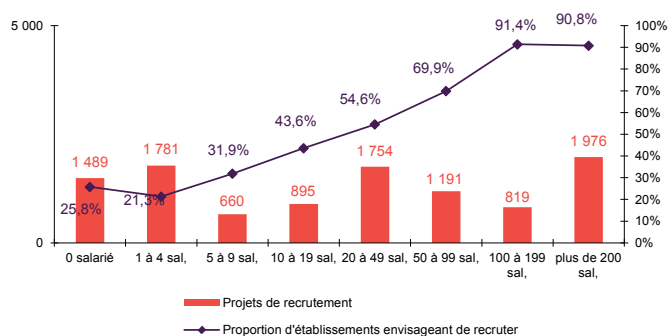
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

29,0% DES ÉTABLISSEMENTS MAYENNAIS PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2018

Tout comme l'année passée, la proportion d'établissements recruteurs est moins importante en Mayenne (29,0%) que sur la région (30,3%). Pour la 2ème année consécutive, cette part progresse : +8,3 points en 2018.

GRAPHIQUE 23

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

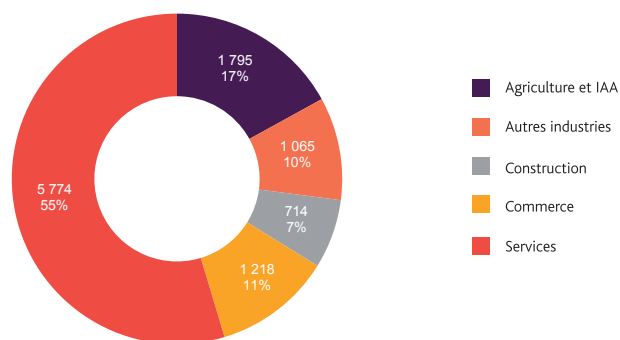


PLUS DE LA MOITIÉ DES PROJETS SONT DANS LES SERVICES

Avec 5 780 besoins annoncés, le secteur des services représente plus de la moitié des projets de recrutement en Mayenne (55%). Une proportion identique à celle de la région.

GRAPHIQUE 24

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

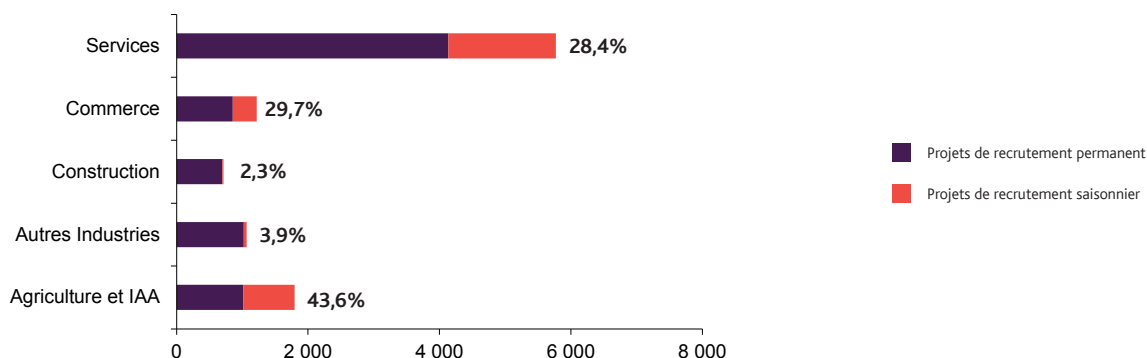


26,9% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 10 500 intentions d'embauche, plus de 2 800 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La part des recrutements saisonniers s'établit ainsi à 26,9% seulement, soit 8,5 points en dessous des Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 25

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

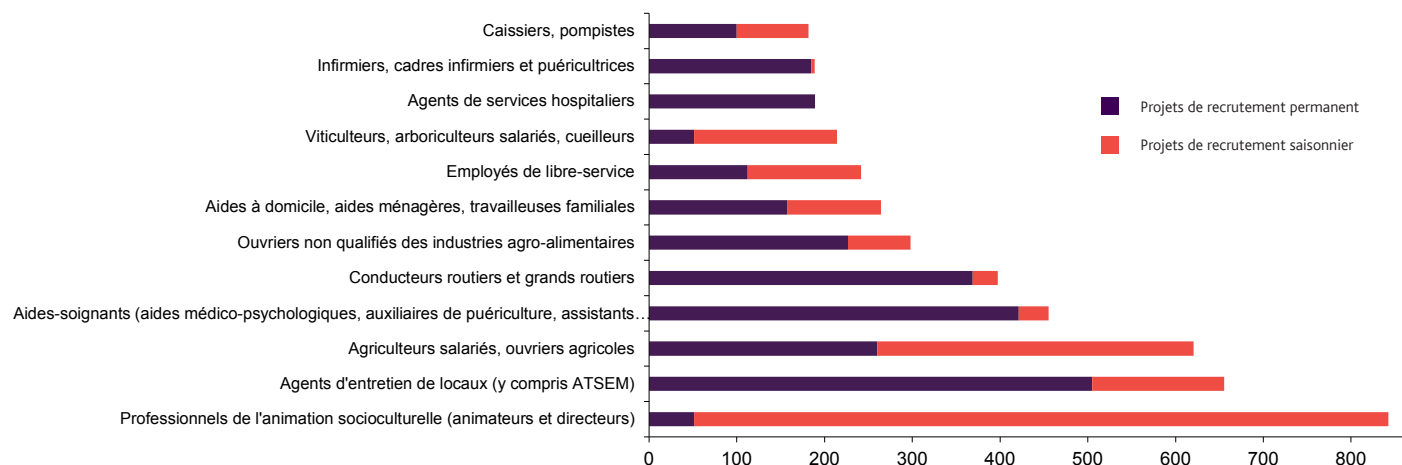
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE SONT LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS DU DÉPARTEMENT

Parmi les douze premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Mayenne, huit sont également présents dans la liste régionale : on y trouve les professionnels de l'animation socioculturelle, les agents d'entretien de locaux, les agriculteurs salariés, les aides-soignants, les ouvriers non qualifiés des IAA, les aides à domicile, les employés de libre-service et les viticulteurs, arboriculteurs.

La particularité du département se situe dans la forte proportion de conducteurs routiers et grands routiers, d'agents de services hospitaliers ou d'infirmiers et de caissiers, pompistes.

GRAPHIQUE 26

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION LÉGÈREMENT SUPÉRIEUR À CELUI DE LA RÉGION

Plus de 2 800 projets sont associés à des tensions parmi les 10 600 intentions recensées en Mayenne en 2018, soit une proportion de 48,9%, légèrement au dessus de celle observée sur la région (48,3%). Ce taux de tension est en hausse de 10,5 points depuis un an.

Dans la liste des douze métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement, le département présente la particularité de ne regrouper que deux métiers déjà présents dans la liste régionale : les conducteurs routiers et grands routiers et les cuisiniers.

Excepté les professionnels de l'animation socioculturelle pour qui les recrutements sont majoritairement saisonniers (93,9%) et tendus (68,5%), la plupart des métiers opèrent via plutôt des postes permanents. Les agents de sécurité présentent le taux de tension maximal (100%), devant les agents d'accueil et d'information (96,8%) et les aides à domicile (80,2%). A noter que tous les projets de recrutement concernant les ouvriers non qualifiés de la métallerie sont permanents et engendrent des difficultés dans 64,1% des cas.

GRAPHIQUE 27

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

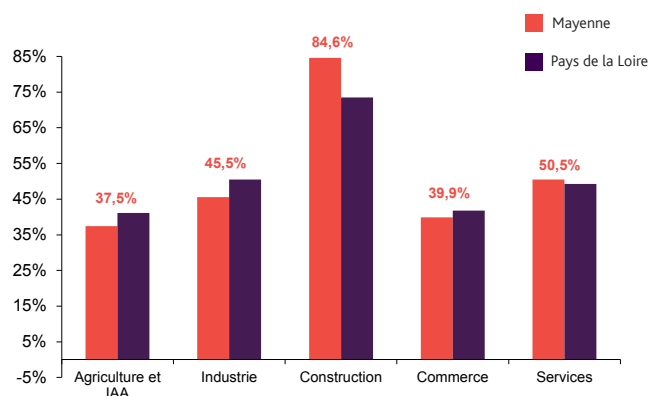


TABLEAU 5

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	109	100,0%	18,3%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	158	96,8%	1,7%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	264	80,2%	40,2%
Conducteurs routiers et grands routiers	397	78,5%	7,2%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	843	68,5%	93,9%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	119	64,1%	0,0%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	141	63,6%	30,1%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	133	62,1%	6,7%
Éleveurs salariés	170	58,1%	42,7%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...)	160	48,8%	11,8%
Cuisiniers	120	47,6%	37,6%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	298	45,8%	23,9%

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

LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

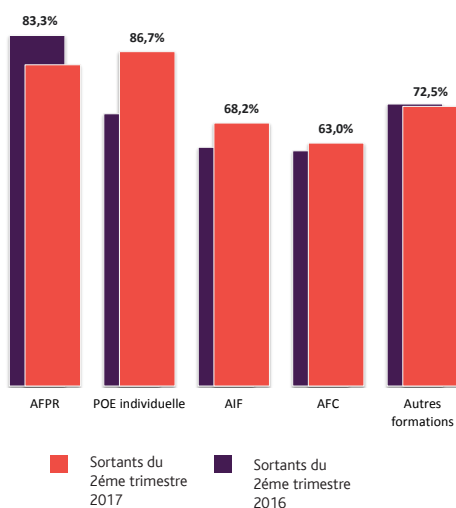
578 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2017 ET LE 30 JUIN 2017).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2017, 71,6 % accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation progresse de 2,2 points par rapport aux 12 mois précédents.



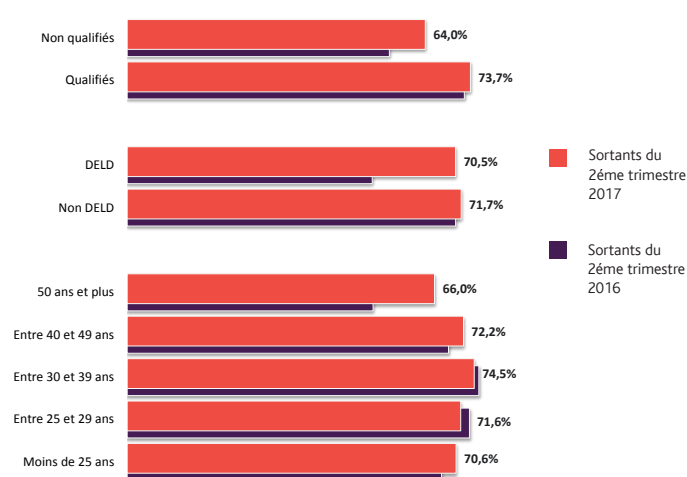
GRAPHIQUE 28

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



GRAPHIQUE 29

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



SARTHE

NOUVELLE PROGRESSION DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN SARTHE POUR 2018

Plus de 17 600 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe pour 2018, un volume supérieur à celui observé un an plus tôt (plus de 13 300). 25,3% des établissements envisagent de recruter sur l'année, une part plus importante que celle enregistrée en 2017 (20,9%). La Sarthe représente 12,2% des intentions d'embauche de la région.

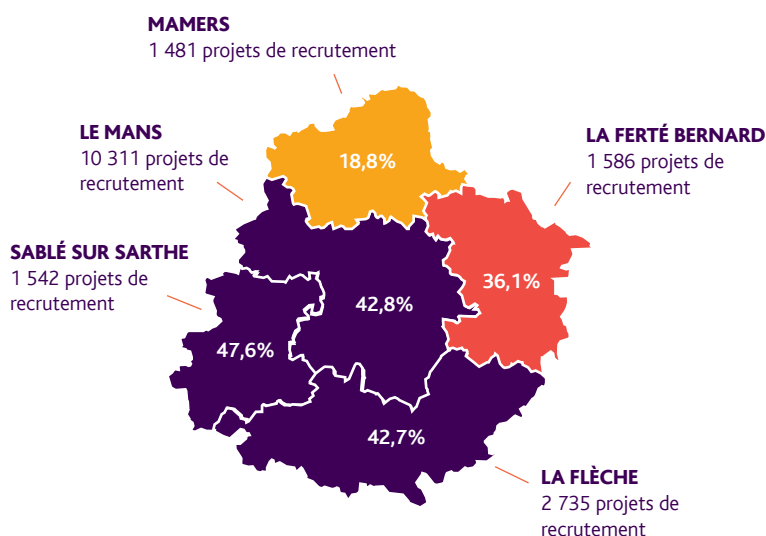
40,6% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 7 200 intentions d'embauche. Le département sarthois présente ainsi le plus faible taux de tension de la région. Des différences significatives sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 18,8% à Mamers et 47,6% à Sablé-sur-Sarthe.

Le département enregistre également le plus faible poids de projets saisonniers en Pays de la Loire (30,8% par rapport à 35,4% au niveau régional). Cette part s'est réduite depuis un an (-4,5 points). Ce résultat départemental masque cependant de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur la Flèche, 57,5% des projets de recrutement sont saisonniers contre 24,7% sur le bassin de la Ferté-Bernard.

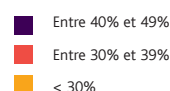
CHIFFRES CLÉS

	SARTHE	EVOLUTION / 2017	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	25,3%	↗	30,3%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	17 655	↗	144 334
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	40,6%	↗	48,3%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	30,8%	↘	35,4%

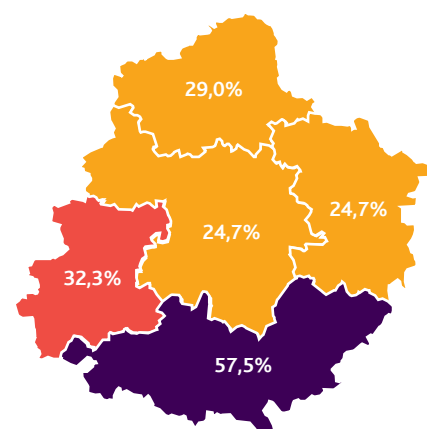
CARTE 9
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



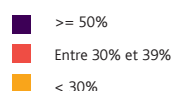
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 10
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS



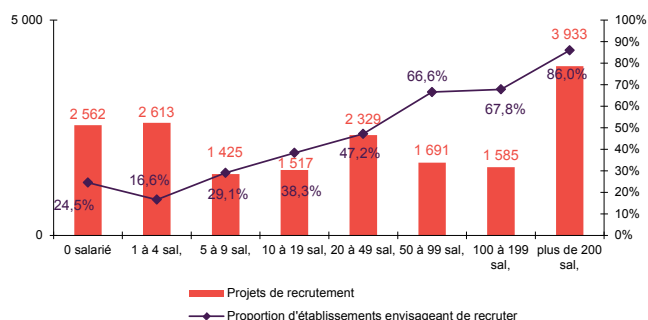
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PROGRESSE EN 2018

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est moins importante en Sarthe (25,3%) qu'en région (30,3%). Sur un an, cet indicateur affiche une évolution positive de 4,4 points (20,9% d'établissements potentiellement recruteurs en 2017).

GRAPHIQUE 30

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

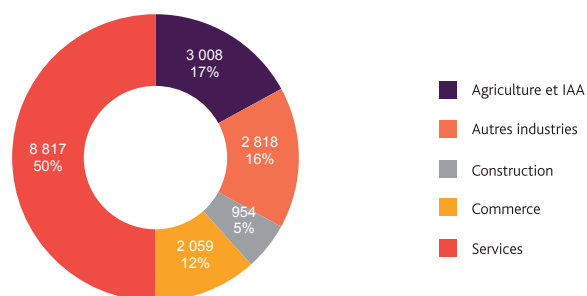


PLUS D'UN RECRUTEMENT SUR DEUX EST PRÉVU DANS LES SERVICES

Avec plus de 8 800 besoins annoncés, le secteur des services représente 50% des projets de recrutement en Sarthe. C'est de loin le premier secteur recruteur, à l'image des Pays de la Loire (55%).

GRAPHIQUE 31

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

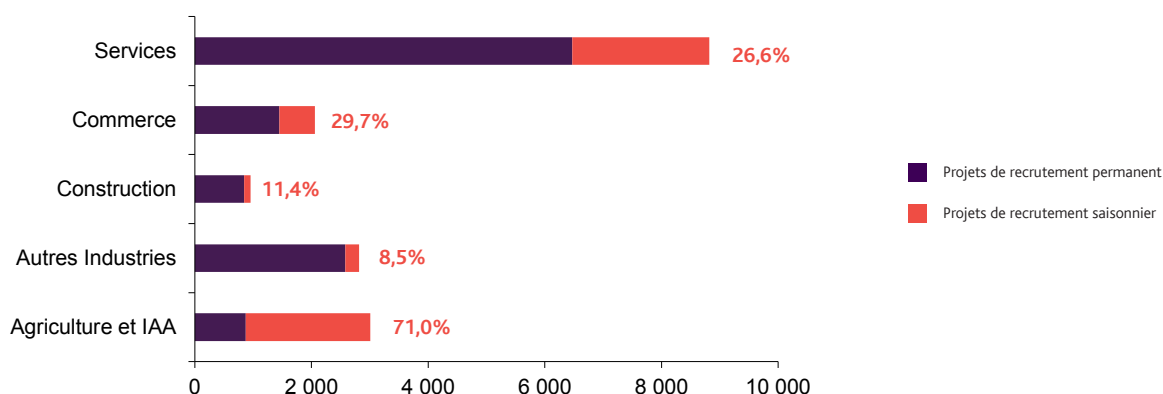


30,8% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les plus de 17 600 intentions d'embauche, plus de 5 400 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec un taux de 30,8%, la Sarthe est l'un des départements ayant le moins recours aux projets saisonniers.

GRAPHIQUE 32

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT MARQUÉS PAR LA SAISONNALITÉ

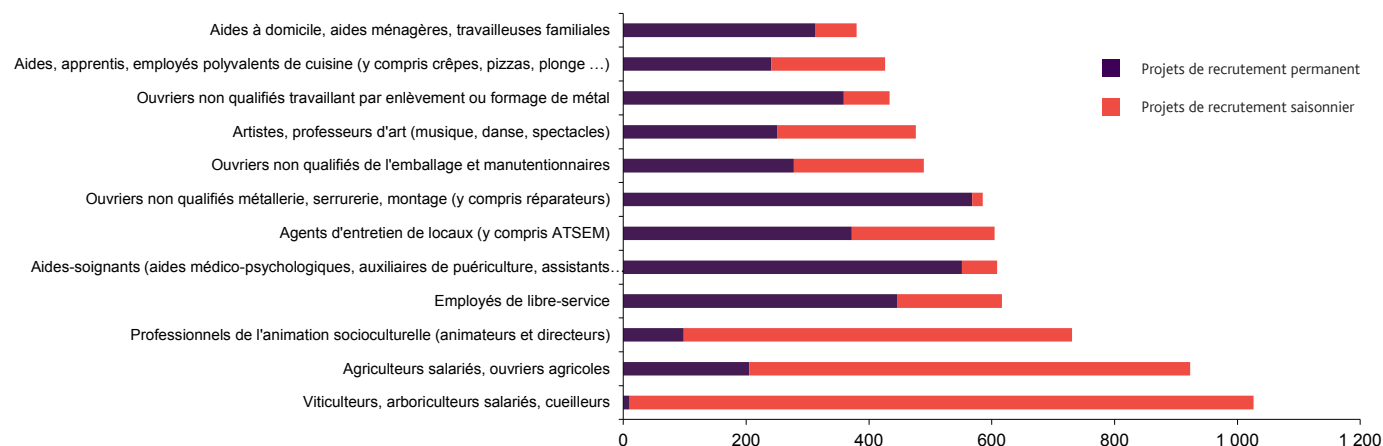
Neuf des douze premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Sarthe sont également présents dans la liste régionale : on y trouve notamment les viticulteurs arboriculteurs, les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les professionnels de l'animation socioculturelle, les employés de libre-service, les aides-soignants, les agents d'entretien de locaux, les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et les aides à domicile.

Les deux premiers métiers recherchés sont particulièrement impactés par les recrutements saisonniers car liés à l'agriculture : les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs (99,0%) et les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles (77,8%).

La particularité du département se situe dans la forte volumétrie de projets de recrutement pour les ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage, les artistes, professeurs d'art et les ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage du métal.

GRAPHIQUE 33

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

40,6% DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SONT ASSORTIES DE DIFFICULTÉ

Près de 7 200 projets sont associés à des tensions parmi les plus de 17 600 intentions recensées en Sarthe en 2018. Le département affiche le plus faible taux de tension de la région.

Trois métiers se détachent clairement. Les conducteurs routiers et grands routiers connaissent la tension la plus importante (85,6%) avec une majorité de recrutements permanents. Les agents de sécurité et de surveillance affichent des chiffres similaires (81,9% de difficulté de recrutement et 100% de recrutement permanent). Les aides à domicile viennent ensuite avec 71,3% de taux de tension pour 82,1% de recrutements permanents.

GRAPHIQUE 34

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

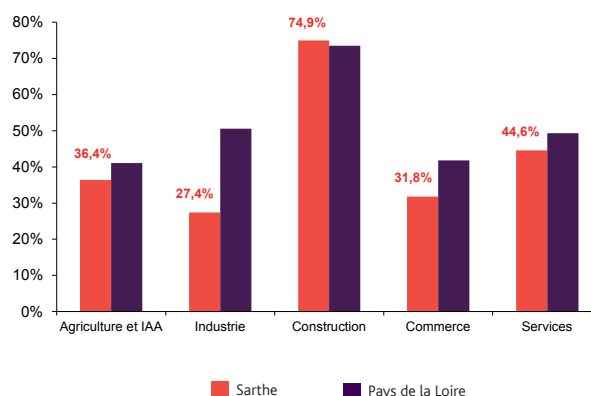


TABLEAU 6

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Conducteurs routiers et grands routiers	312	85,6%	4,8%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	242	81,9%	0,0%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	380	71,3%	17,9%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	283	52,4%	5,6%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	1 026	51,2%	99,0%
Cuisiniers	177	45,7%	19,6%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	299	45,2%	11,0%
Serveurs de cafés, de restaurant et commis	328	45,0%	46,3%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	209	43,5%	46,2%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	731	43,0%	86,5%
Agents d'entretien de locaux (y compris A TSEM)	605	34,3%	38,5%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...)	426	32,8%	43,5%

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

LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

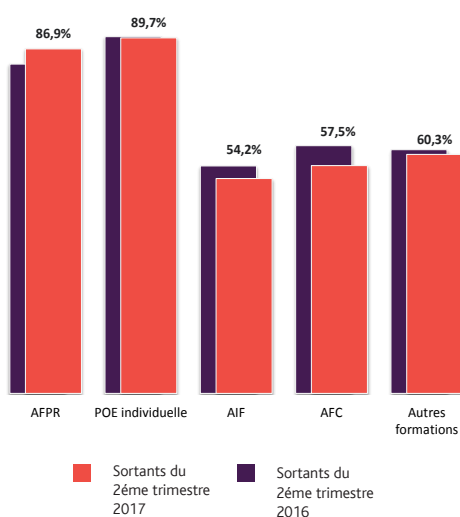
PRÈS DE 1 250 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2017 ET LE 30 JUIN 2017).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} avril 2017 et le 30 juin 2017, 60,8 % accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation régresse de 1,5 point par rapport au 2^{ème} trimestre 2016.



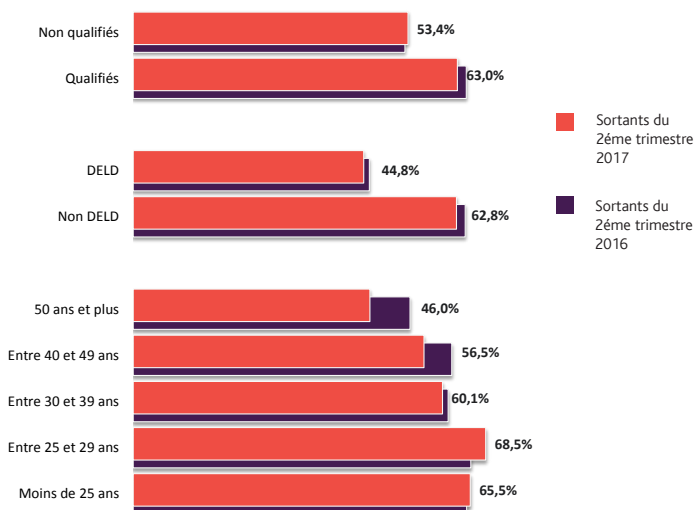
GRAPHIQUE 35

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



GRAPHIQUE 36

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



VENDÉE

NOUVELLE PROGRESSION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN VENDÉE EN 2018

Avec 28 600 projets de recrutement recensés en 2018, la Vendée affiche une hausse de +22,2% par rapport à 2017. Le département concentre 19,8% des intentions d'embauche de la région.

Parallèlement, la part d'établissements recruteurs progresse : 34,0% après 26,8% en 2017.

52,6% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, une nette hausse par rapport à 2017 où 41,3% des projets étaient jugés difficiles. Les bassins d'emploi vendéens affichent des taux de tensions disparates, allant de 42,1% à Fontenay-le-Comte à 69,4% aux Herbiers.

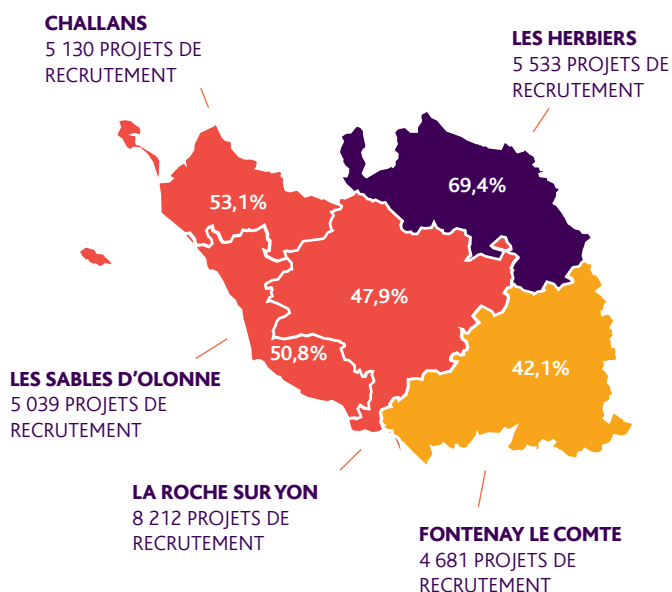
La part des projets saisonniers diminue de 13,3 points par rapport à 2017 (43,3% contre 56,5%). Elle reste cependant supérieure à la part régionale (35,4%), en lien avec l'importance de l'activité touristique en Vendée. Deux groupes se distinguent au niveau des bassins d'emploi. Challans, les Sables d'Olonne et Fontenay-le-Comte affichent un poids de projets saisonniers supérieur ou proche de 50%, tandis que la Roche-sur-Yon et les Herbiers enregistrent des taux respectifs de 33,4% et 25,2%.

CHIFFRES CLÉS

	VENDÉE	EVOLUTION / 2017	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	34,0%	↗	30,3%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	28 595	↗	144 334
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	52,6%	↗	48,3%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	43,3%	↘	35,4%

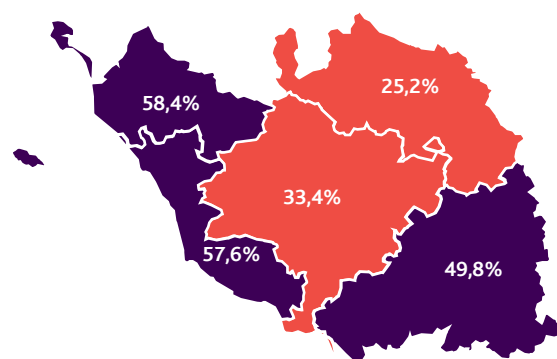
CARTE 11

PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 12

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



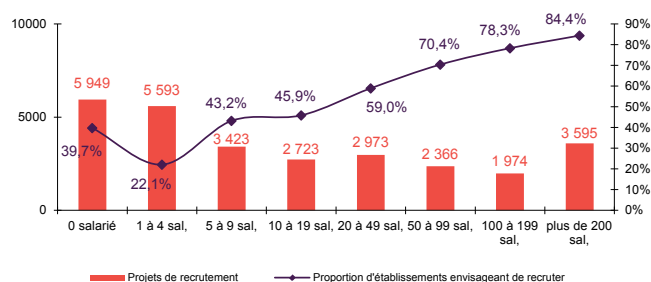
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PLUS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2018

La part d'établissements prêts à recruter en 2018 atteint 34,0% en Vendée (contre 30,3% en Pays de la Loire). Pour la sixième année consécutive, la Vendée connaît le plus fort taux de la région. Cet indicateur affiche une forte progression comparativement à 2017 où 26,8% d'établissements potentiellement recruteurs avaient été identifiés.

GRAPHIQUE 37

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

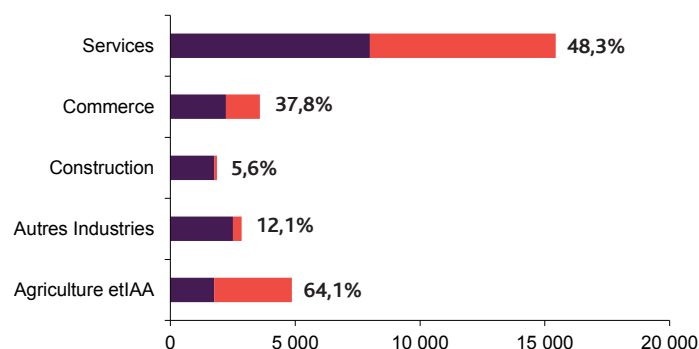


43,3% DES PROJETS DE RECRUTEMENTS SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 28 600 intentions d'embauche, près de 12 400 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La Vendée enregistre la 2ème plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers de la région, juste derrière le Maine-et-Loire.

GRAPHIQUE 39

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

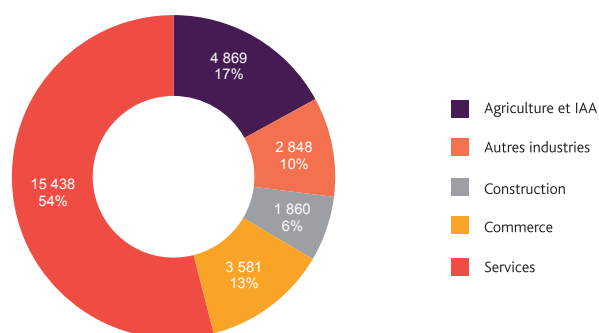


LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS

Avec plus de 15 400 besoins annoncés, le secteur des services représente 54% des projets de recrutement en Vendée, soit 1 point de moins qu'au niveau régional (55%). À l'inverse, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire sont sous-représentées dans le département (17% contre 19% en Pays de la Loire).

GRAPHIQUE 38

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT FORTEMENT IMPACTÉS PAR LA SAISONNALITÉ

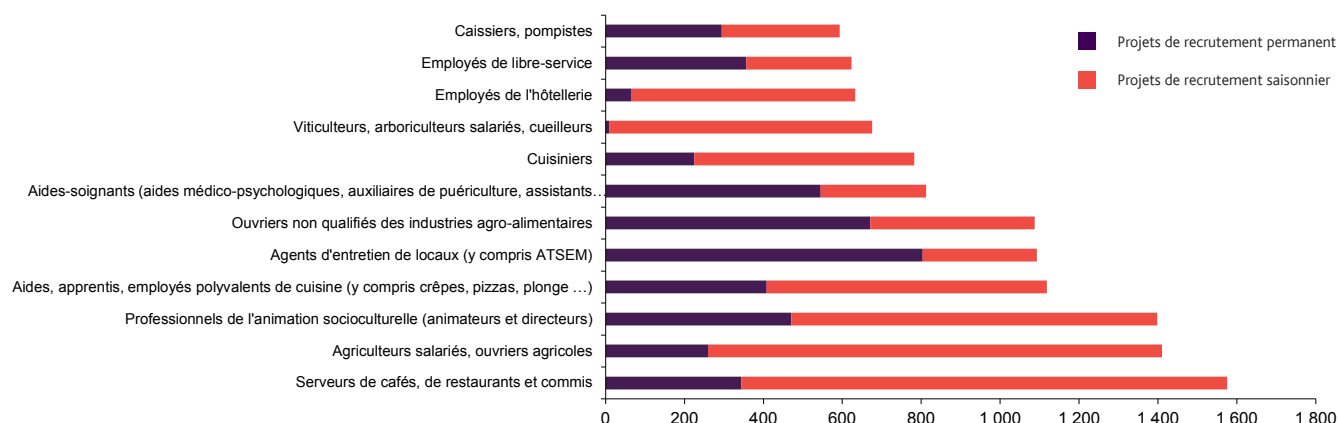
Huit des douze métiers les plus recherchés affichent une proportion de projets saisonniers supérieure à 50%. Trois de ces douze métiers ont une proportion de projets saisonniers dépassant même les 80%, tels que les viticulteurs, arboriculteurs salariés cueilleurs, les employés de l'hôtellerie et les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles.

En effectif permanent, plusieurs métiers parviennent à se dégager. Avec 73% d'emploi permanents, les agents d'entretien de locaux se positionnent comme premier métier.

La Vendée présente trois métiers non concordants avec la liste régionale des douze métiers les plus recherchés. En lien avec l'activité touristique forte, les métiers de cuisiniers, d'employés de l'hôtellerie et de caissiers pompistes font leur apparition.

GRAPHIQUE 40

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

1 RECRUTEMENT SUR 2 JUGÉ DIFFICILE PAR LES EMPLOYEURS VENDÉENS

Plus de 15 000 projets sont associés à des tensions parmi les 28 600 intentions recensées en Vendée en 2018. Ce taux de tension de 52,6% est en nette hausse par rapport à l'année passée. Il est supérieur à la moyenne régionale (48,3%).

En Vendée, seuls trois métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement correspondent à des métiers de la liste régionale. La particularité du département réside dans la présence dans la liste des métiers de la construction et de l'industrie : Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal (90,6%), maçons (87,5%), ouvriers qualifiés de la manutention (78,8%), ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires (67,1%). A noter la présence des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement.

GRAPHIQUE 41

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

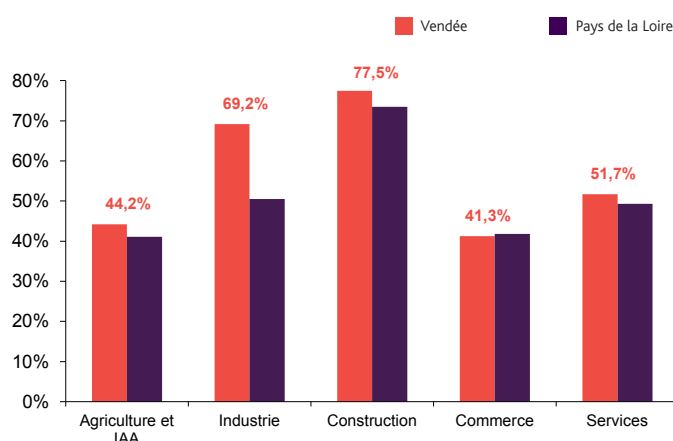


TABLEAU 7

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	330	90,6%	6,4%
Maçons	316	87,5%	6,7%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	455	84,1%	31,6%
Ouvriers qualifiés de la manutention (caristes, préparateur de commandes, magasiniers...)	338	78,8%	22,9%
Conducteurs routiers et grands routiers	556	77,2%	10,8%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	294	77,0%	14,4%
Cuisiniers	782	67,3%	71,2%
Employés de maison et personnels de ménage	342	67,1%	45,7%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 087	67,1%	38,3%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...)	1 118	64,6%	63,5%
Agents d'entretien de locaux (y compris A TSEM)	1 093	57,0%	26,5%
Serveurs de cafés, de restaurant et commis	1 575	53,5%	78,1%

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

LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

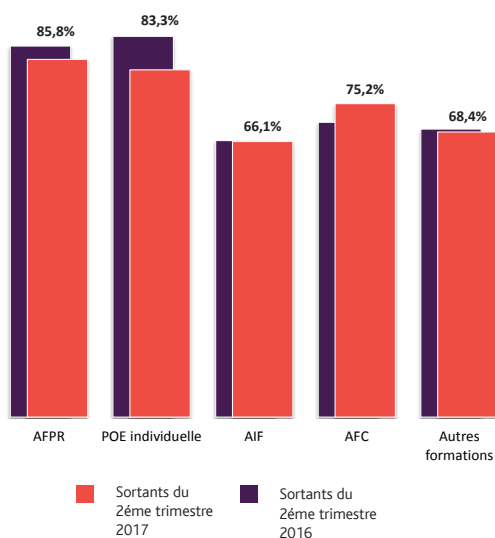
PLUS DE 1 700 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2017 ET LE 30 JUIN 2017).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} avril 2017 et le 30 juin 2017, 70,8 % accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation progresse de 0,8 point par rapport au 2^{ème} trimestre 2016.



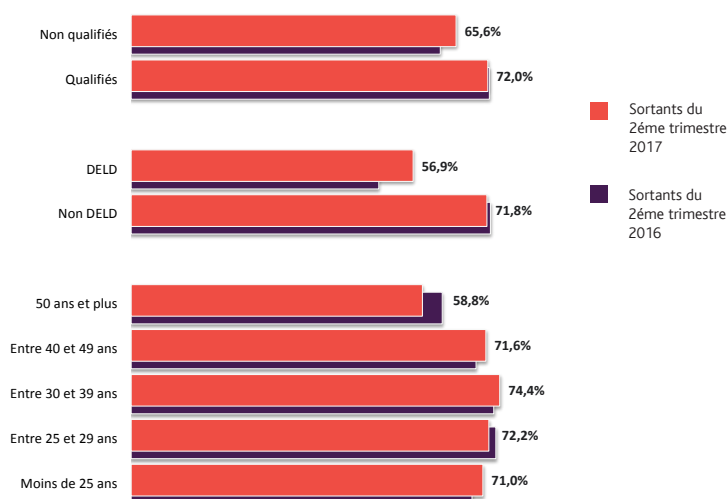
GRAPHIQUE 42

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



GRAPHIQUE 43

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



LEXIQUE

Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POE individuelle) : d'une durée maximale de 400heures, ces formations permettent au demandeur d'emploi d'acquérir des compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi. Le projet d'embauche de l'employeur détermine l'aide mobilisable : CDI ou contrat d'au moins 12 mois pour la POEI, contrat de 6 à 12 mois pour l'AFPR.

Action de Formation Conventionnée (AFC) : l'action de formation conventionnée par Pôle emploi vise à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits, en particulier ceux de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Aide Individuelle à la Formation (AIF) : elle est attribuée par Pôle emploi pour financer une formation professionnelle nécessaire au retour à l'emploi ou à la création d'entreprise lorsque les autres dispositifs ne peuvent être mobilisés.

Autre formation prescrite mais non financée par Pôle emploi : il s'agit principalement des formations financées par les Conseils régionaux et de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective, financée par les OPCA. La POE collective concerne les programmes conduisant à la découverte des métiers d'un secteur, ou d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche. Au contraire de la POE individuelle, la POE collective n'est pas soumise à l'obligation d'un dépôt d'offre d'emploi préalable à la mise en oeuvre de la formation.

DELD : Demandeurs d'emploi ayant cumulé au moins 12 mois d'inscription en catégorie A au cours des 15 mois précédant l'entrée en formation.

Non qualifiés : demandeurs d'emploi dont le niveau de formation est strictement inférieur au BEP/CAP ou égal au BEP/CAP mais sans diplôme obtenu.

ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

Pour la neuvième 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.

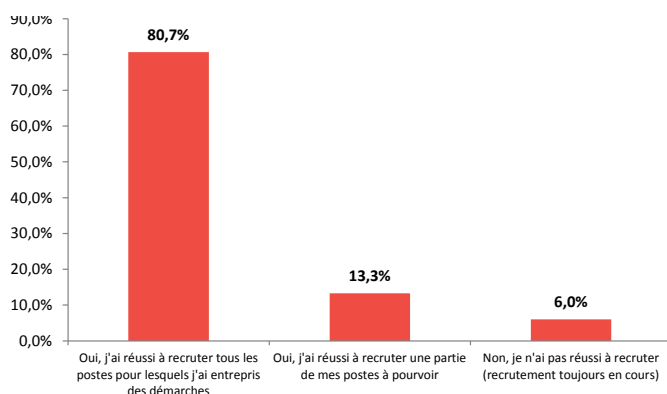
CONTEXTE GENERAL

80,7% DES ÉTABLISSEMENTS ONT DÉCLARÉ AVOIR EU BESOIN DE RECRUTER ET ONT PARALLÈLEMENT RÉUSSI À RECRUTER SUR TOUS LES POSTES À POURVOIR.

Seuls 6% des établissements n'ont pas réussi à recruter.

GRAPHIQUE 44

AVEZ-VOUS EU BESOIN DE RECRUTER CETTE ANNÉE ET AVEZ-VOUS CHERCHÉ À RECRUTER ?

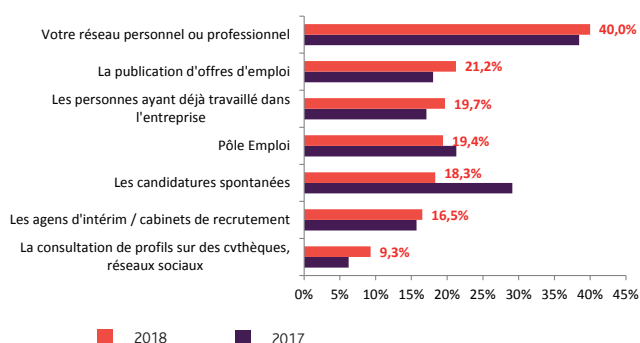


SELON LES EMPLOYEURS, LE PRINCIPAL MOYEN POUR OBTENIR DES CANDIDATURES PERTINENTES RESTE LE RÉSEAU PERSONNEL OU PROFESSIONNEL.

Dans 40% des cas, les employeurs jugent que leurs réseaux restent le moyen le plus efficace pour obtenir des candidatures pertinentes. Viennent ensuite la publication d'offres (21,2%), les personnes travaillant au sein de l'entreprise (19,7%) et Pôle emploi (19,4%). Par rapport à 2017, les candidatures spontanées sont moins citées dans l'apport de candidatures pertinentes. Elles représentent 18,3% des motifs contre 29,1% l'an passé.

GRAPHIQUE 45

PAR QUEL MOYEN AVEZ-VOUS OBTENU LES CANDIDATURES LES PLUS PERTINENTES ?



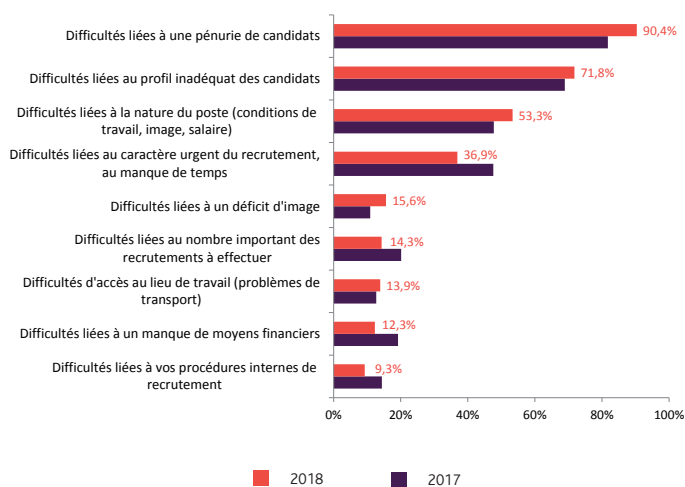
29,2%
des employeurs ont eu des difficultés à recruter en 2017

29,2% DES EMPLOYEURS ONT EU DES DIFFICULTÉS POUR RECRUTER EN 2017

Ils mettent le plus souvent en avant les questions concernant les candidats. Tout d'abord, **la pénurie de candidats avec plus de 90% des motifs évoqués**, en augmentation par rapport à l'année passée. En lien avec cette pénurie, c'est l'inadéquation des profils des candidats qui est citée en second (71,8%). Les problèmes de recrutement peuvent également être en lien avec l'entreprise même, le métier proposé et son image. La nature du poste est citée par l'employeur dans plus d'un cas sur deux. Le déficit d'image que l'on peut rencontrer dans certains secteurs (construction, industrie) est également mentionné (15,6%). Les difficultés plus internes aux entreprises sont moins mises en avant. Le manque de moyens financiers ou les procédures internes de recrutement n'apparaissent pas dans les principaux motifs.

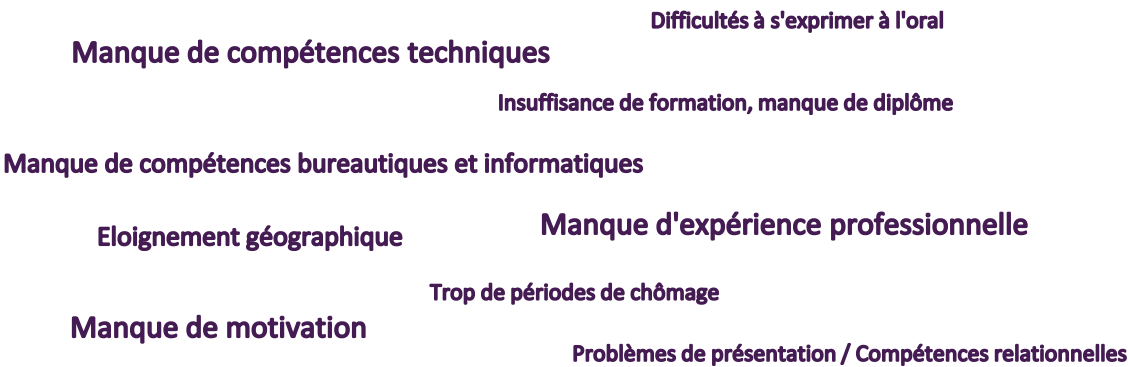
GRAPHIQUE 46

DE QUELS TYPES DE DIFFICULTÉS S'AGISSAIT-IL ?



En affinant le questionnement des difficultés rencontrées avec les candidats, les employeurs pointent plusieurs motifs. Les principaux motifs évoqués sont le manque de compétences techniques (62,9%), le manque d'expérience professionnelle (58,3%) et le manque de motivation (57,7%). D'autres motifs sont invoqués : le manque de formation, les problèmes de compétences relationnelles, l'expression à l'écrit ou l'oral ainsi que l'éloignement géographique.

GRAPHIQUE 47
POURQUOI LE PROFIL DE CANDIDATS NE VOUS CONVENAIT PAS ?

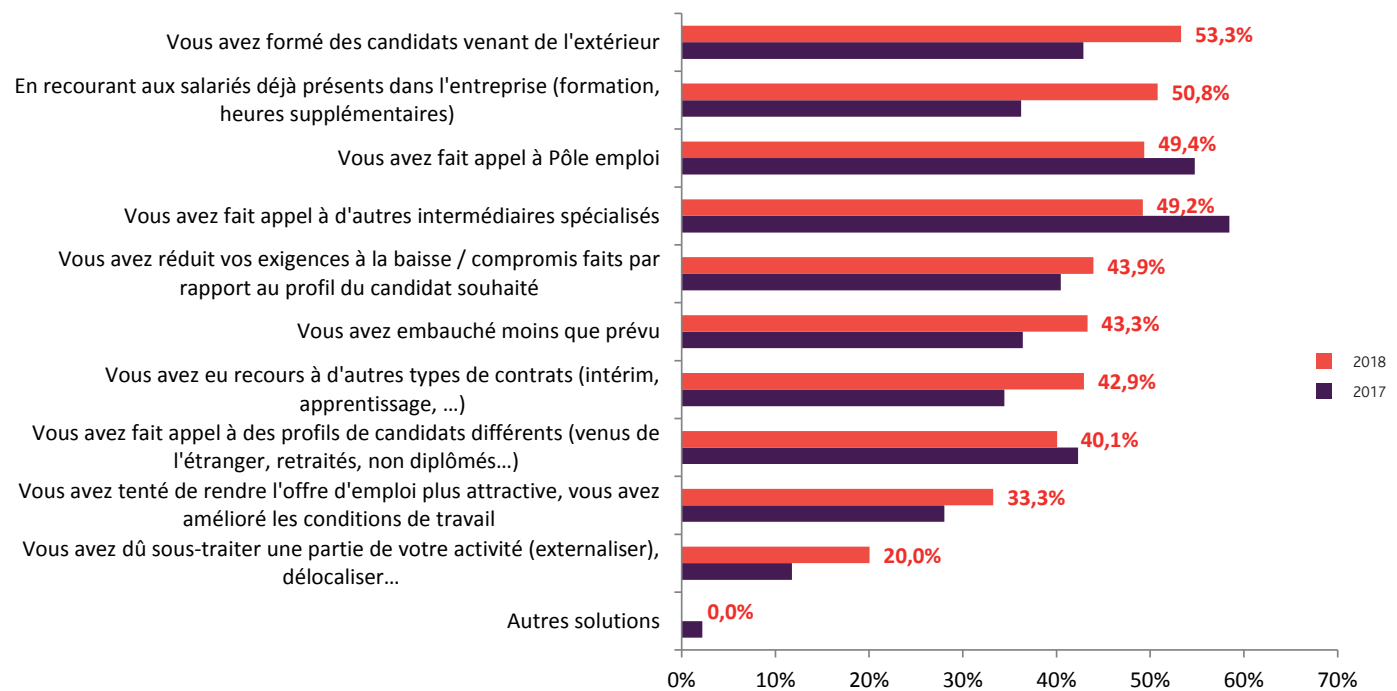


LES EMPLOYEURS NE SONT PAS SANS SOLUTION FACE À CES DIFFICULTÉS.

Les deux premières solutions s'appliquent au sein même des entreprises. Des candidats venant de l'extérieur ont été formés dans 53,3% des cas. L'appel à des salariés déjà présents dans l'entreprise est cité dans 50,8% des cas. Après les solutions internes, les employeurs se tournent vers Pôle emploi et les autres intermédiaires du marché du travail (respectivement

49,4% et 49,2% des cas). Ce recours est cependant moins fort cette année. Les autres motifs concernent principalement une adaptation de l'offre d'emploi proposé, que ce soit en termes de compétences, de contrats, de salaires, etc.

GRAPHIQUE 48
QUELS TYPES DE SOLUTIONS AVEZ-VOUS MIS EN PLACE POUR REMÉDIER À CES DIFFICULTÉS ?



FOCUS NUMERIQUE ET COMPETENCES ASSOCIEES A DEVELOPPER

LES EMPLOYEURS PERÇOIVENT PLUSIEURS IMPACTS DANS LE DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE AU SEIN DE LEURS ENTREPRISES : FORMATION, ORGANISATION, COMPÉTENCES À DÉVELOPPER.

Dans 28,2% des cas, la manière de former les salariés sera à modifier (formation en ligne, accès à la documentation). Vient ensuite la manière d'organiser la production ou de rendre un service. L'organisation du travail dans l'établissement et la nature des tâches individuelles seront également affectées.

TABLEAU 8

QUELS SERONT LES IMPACTS DU NUMÉRIQUE DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT ?

(% OUI)	2018
Modifier la manière pour vos salariés de se former (formation en ligne, accès à la documentation)	28,2%
Affecter la manière d'organiser la production ou de rendre un service	25,1%
Affecter la nature des tâches individuelles effectuées par les salariés	21,8%
Affecter l'organisation du travail dans l'établissement	17,4%
Nécessiter des compétences qui n'existent pas ou peu dans l'établissement	16,9%
Nécessiter de recruter de nouveaux profils	12,7%
Réduire le nombre d'emplois dans certains métiers	11,1%
Nécessiter de recruter sur de nouveaux métiers	7,3%

POUR FAIRE FACE À CES IMPACTS NUMÉRIQUES, LES EMPLOYEURS PENSENT DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE LEURS COLLABORATEURS.

Dans 25,1% des cas, il faudra développer les compétences liées à l'utilisation des outils collaboratifs. La capacité à maintenir les infrastructures informatiques de l'entreprise, le savoir vendre ou la mise à disposition des services en ligne, la sécurité et protection informatiques sont autant d'enjeux à relever pour les employeurs.

TABLEAU 9

DE QUOI PENSEZ-VOUS AVOIR BESOIN À L'AVENIR DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT ?

(% OUI)	2018
Compétences pour utiliser des outils collaboratifs	25,1%
Capacité à maintenir les infrastructures informatiques de l'entreprise	23,8%
Savoir vendre ou mettre à disposition des services en ligne, par des solutions internet	23,7%
Sécurité et protection informatiques	23,2%
Compétences en marketing numérique	19,8%
Compétences pour gérer les recrutements grâce à des solutions informatiques	18,4%
Compétences pour manier, utiliser des robots, machines automatisées	13,0%
Capacité à programmer ou configurer des logiciels	13,0%
Compétences en analyses de données massives / big data	9,2%

ETABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS

63,8% DES PROJETS DE RECRUTEMENTS CONCERNENT DES CONTRATS DE LONGUE DURÉE (40,1% DE CDI NOTAMMENT)

Les contrats ne sont pas tous utilisés de la même façon selon la situation de l'entreprise. Ainsi, dans le cas de départs définitifs de salariés, c'est le CDI qui prime (44% des projets) tandis que les contrats de courte durée sont plébiscités pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel (60,3% des projets). Lors de la création d'une nouvelle activité au sein de l'entreprise, même si le CDI semble davantage utilisé (18,1%), les autres contrats peuvent être utilisés notamment pour voir si l'activité devient pérenne au sein de l'entreprise.

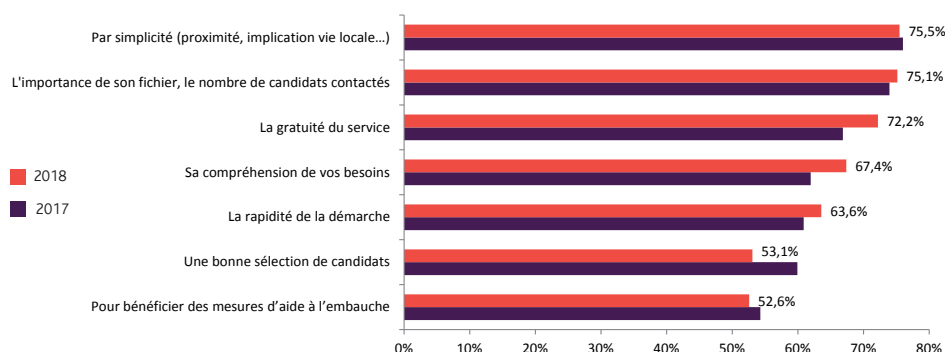
Pour les remplacements ponctuels de salariés, ce sont souvent les contrats de courtes durées qui sont utilisés.

64,7% DES EMPLOYEURS DÉCLARENT ENVISAGER DE FAIRE APPEL À PÔLE EMPLOI EN 2018 POUR LEUR RECRUTEMENT.

Ce taux est en constante augmentation depuis 2015. Les raisons qui poussent les employeurs à faire appel à l'organisme sont multiples. La simplicité des démarches, la proximité et l'implication dans la vie locale sont cités dans 75,5% des cas. Le sourcing de Pôle emploi est également important pour les entreprises (75,1%). La gratuité des services est également citée ainsi que la compréhension des besoins et la rapidité des démarches. Seuls deux raisons sont en recul depuis 2017 : La bonne sélection des candidats (-6,9 points) et le bénéfice des mesures d'aide à l'embauche (-1,7 point).

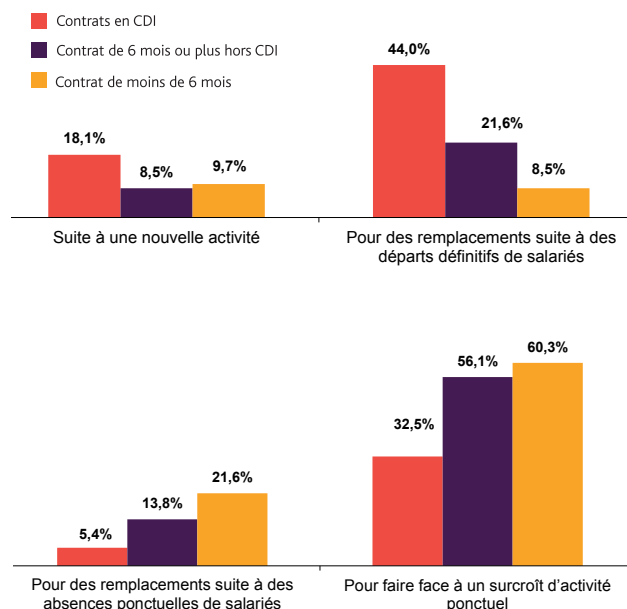
GRAPHIQUE 50

QUELLES RAISONS VOUS POUSSENT À FAIRE APPEL À PÔLE EMPLOI ?



GRAPHIQUE 49

MOTIFS DE RECRUTEMENT ET NATURE DES CONTRATS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS LIGÉRIENS RECRUTEURS



Pour les employeurs ne souhaitant pas passer par Pôle emploi, c'est l'utilisation des autres canaux de recrutement (intérim, cabinets de recrutement, réseaux, partenariat des écoles...) qui est la plus souvent citée (63,5%). D'autres motifs sont également avancés. Un candidat a déjà été trouvé ou l'analyse des candidatures spontanées exclusivement dans 58,7% des cas. Le manque d'efficacité ou de rapidité de l'institution est cité par 40,7% des employeurs mais ce taux est en diminution sur les dernières années (59,1% en 2017). L'inadéquation des candidats (manque de motivation, profil mal adapté au poste) est ensuite donnée.

64,7%
des employeurs
envisagent de
recruter par Pôle
emploi en 2018

LE SENS DE LA RELATION CLIENT (DIALOGUER, SENS COMMERCIAL, COMPRÉHENSION DES BESOINS) EST JUGÉE COMME LA COMPÉTENCE LA PLUS UTILE, VOIRE INDISPENSABLE PAR LES EMPLOYEURS (61,2%).

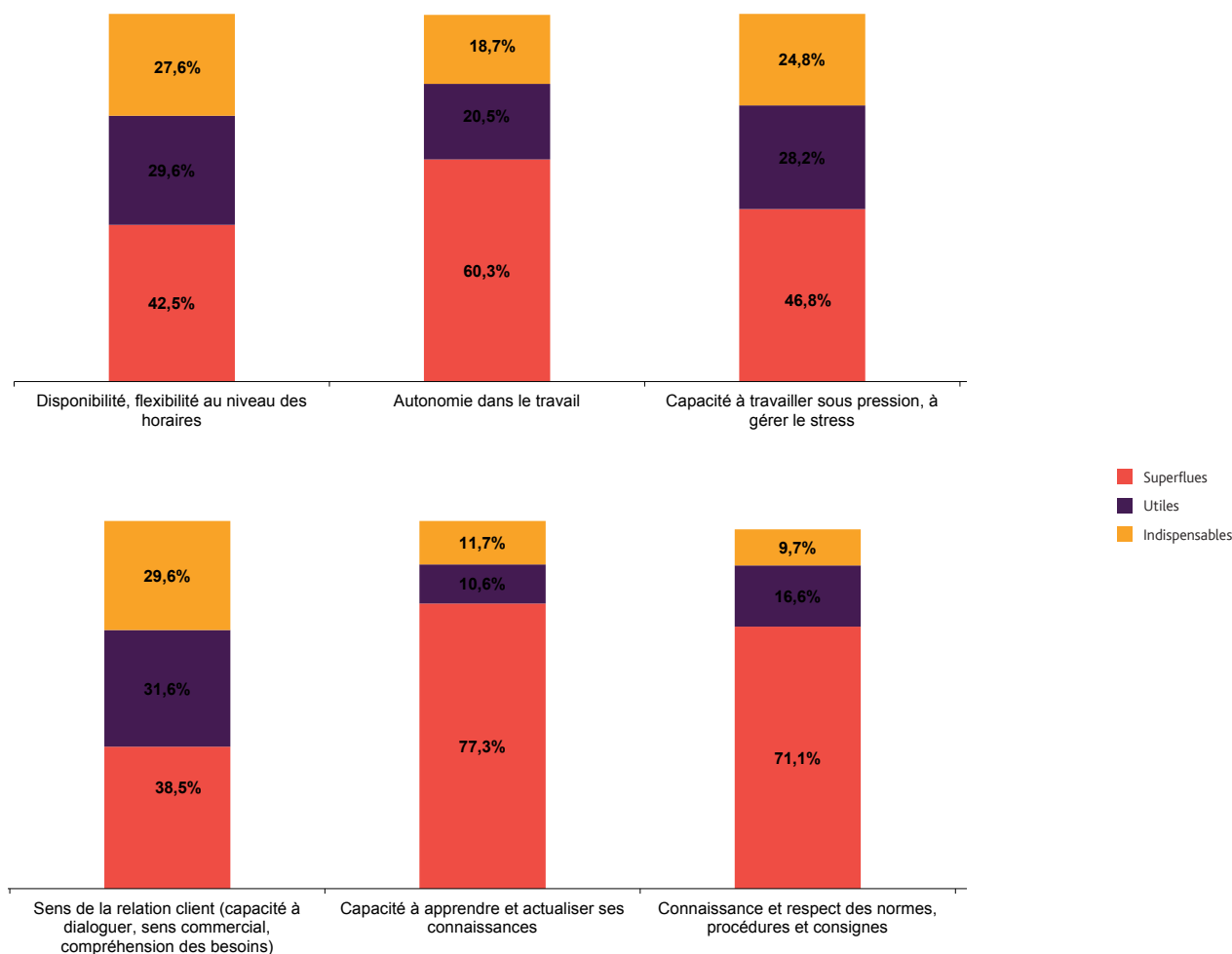
Deux autres compétences sont avancées par les employeurs. La disponibilité et la flexibilité des horaires ainsi que la capacité à travailler sous pression, à gérer le stress sont les deux autres grandes compétences utiles et indispensables selon les employeurs.

Inversement, des compétences sont jugées plus superflues. La capacité à apprendre et actualiser ses compétences ne semble pas prioritaire, tout comme la connaissance et le respect des normes, procédures et consignes (entre 70 et 80% des employeurs). Enfin l'autonomie se situe dans l'entre deux. Si elle semble superflue pour 60,3% des répondants, elle est tout de même indispensable pour 18,7% des employeurs.

62,8%
des employeurs pensent
que les compétences
numériques vont prendre
de l'importance

GRAPHIQUE 51

COMMENT JUGEZ-VOUS LES COMPÉTENCES SUIVANTES ?



ETABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT NON RECRUTEURS

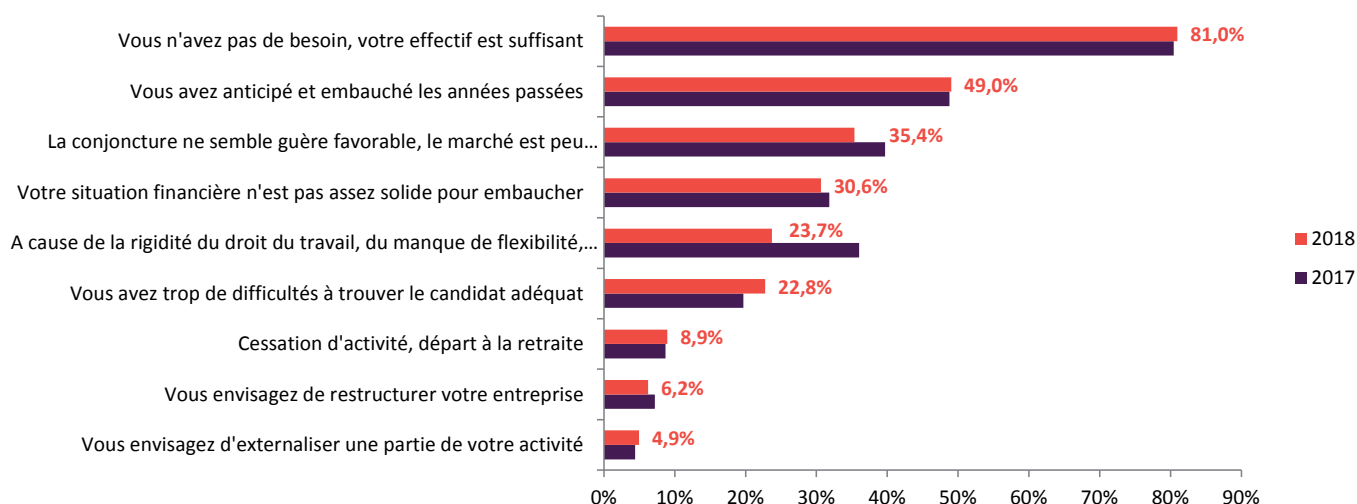
35% DES ÉTABLISSEMENTS LIGÉRIENS INVOQUENT LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE COMME FACTEUR DE NON RECRUTEMENT

Les employeurs n'annonçant pas d'embauche pour 2018 ont été interrogés sur les raisons de leur non-recrutement. Parmi les motifs avancés, l'absence de besoin, ou l'anticipation des besoins l'année passée arrivent en tête. Ces motifs concernent respectivement 81% et 49% des établissements sondés. 35% des établissements invoquent la conjoncture économique comme frein au recrutement, une proportion en baisse par rapport à l'année passée. En 2017, 40% des établissements non-recruteurs évoquaient cette raison. Parmi les autres

raisons invoquées ne dépendant pas de l'établissement lui-même, on trouve la rigidité du droit du travail, le manque de flexibilité des démarches administratives (24%). Enfin, la situation financière de l'établissement concerne 31% des établissements, la difficulté à trouver le bon candidat concerne 23% des établissements.

GRAPHIQUE 52

POUR QUELLES RAISONS NE PRÉVOYEZ-VOUS PAS D'EMBAUCHER EN 2018 ?



RAPPORT NATIONAL, SYNTHÈSES RÉGIONALES ...
RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS SUR
L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2018
SUR LE SITE INSTITUTIONNEL DE PÔLE EMPLOI DÉDIÉ
À CETTE ENQUÊTE.

WWW. BMO. POLE-EMPLOI.ORG



PÔLE EMPLOI STATISTIQUES & ANALYSES ACTEURS DE L'EMPLOI DIGITAL & INNOVATION TRAVAILLER À PÔLE EMPLOI

Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2018

Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire à plus de 1,6 million d'établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

Cette enquête est un élément essentiel de connaissance du marché du travail.

Elle permet entre autres :

- d'anticiper les difficultés de recrutement;
- d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail;
- d'informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution de leur marché du travail et les métiers porteurs.

Vous pouvez accéder aux données via une recherche [par zone géographique](#) jusqu'au bassin d'emploi, [par métier](#) et [par secteur d'activité](#).

Accédez aux données détaillées

Recherche ...

- [GÉOGRAPHIQUE](#)
- [PAR MÉTIER](#)
- [PAR SECTEUR](#)
- [CRÉEZ VOTRE REQUÊTE](#)

Résultats les plus consultés

- [TOP 10 DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS](#)
- [TOP 10 DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS HORS SAISONNIERS](#)
- [TOP 10 DES MÉTIERS OÙ SONT ANTICIPÉES LES PLUS FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT](#)
- [TOP 10 DES MÉTIERS OÙ SONT ANTICIPÉES LES PLUS FAIBLES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT](#)
- [PART DES ÉTABLISSEMENTS AYANT UN PROJET DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ](#)





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**

Directeur de la publication : **Alain MAUNY**
Directeurs de la rédaction : **Laurence ROSSI - Josette BARREAUD**
Rédaction : **Service Statistiques, Études et Évaluation**
Vincent RAGOT
Mise en page : **Service Communication**
Contact : statspdl@pole-emploi.fr

Pôle emploi Pays de la Loire
1 rue de la Cale Crucy - CS 67910
44179 Nantes cedex 4
www.pole-emploi.org
www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr

