



ALAIN MAUNY
DIRECTEUR RÉGIONAL
PÔLE EMPLOI PAYS DE LA LOIRE

La conjoncture régionale se caractérise par le maintien de la croissance. L'emploi salarié marchand progresse de 1,2% sur un an, la demande d'emploi diminue de 0,9% sur la même temporalité et le taux de chômage régional reste le plus faible de France (7,2% au 4^{ème} trimestre 2018.)

Après une année 2018 marquée par une forte progression du nombre de projets de recrutement, les entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête besoin de main d'œuvre menée en partenariat avec le CREDOC, confirment cette tendance. Elles prévoient pour l'année 2019, 180 174 intentions d'embauche, soit une hausse annuelle de 24,8%, supérieure au niveau national (14,8%).

Pour répondre aux besoins en compétence des entreprises, l'Etat, la Région, les Partenaires Sociaux et Pôle emploi sont mobilisés pour développer l'offre de formation dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC). Entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2018, près de 7 000 demandeurs d'emploi sont sortis de formation en Pays de la Loire. 69,1% ont accédé à un emploi au cours des 6 mois suivant la fin de formation.

Toutefois, si le nombre d'entreprises déclarant des projets de recrutement progresse de manière significative, la difficulté de les réussir est également en hausse dans notre région et plus particulièrement dans les TPE et PME. Pôle emploi Pays de la Loire y répond en complément de l'approche compétences, avec un dispositif spécifique à leur attention : le parcours TPME vers l'emploi, qui permet de former en entreprise les demandeurs d'emploi jusqu'à 800 h. Ce dispositif a obtenu le soutien de l'Etat, de la Région et des Partenaires Sociaux.

En parallèle, l'action de Pôle emploi #VersUnMétier, est également menée afin d'apporter des réponses concrètes aux problématiques de recrutement exprimées dans les territoires. Il s'agit d'organiser chaque semaine, dans chaque agence de la région, des rencontres entre recruteurs et demandeurs d'emploi, puis d'investir dans le développement des compétences pour permettre un recrutement réussi.

Je tiens à remercier les 24 000 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 2019.

Elle résulte d'une enquête par questionnaire auto-administrée en novembre et décembre 2018. 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 2019, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2018. 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 125 100 établissements pour la région Pays de la Loire dont plus de 93 100 ont été interrogés cette année.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais près de 24 000 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 2019

DES INTENTIONS D'EMBAUCHE À LA HAUSSE SUR LA RÉGION

En novembre et décembre 2018, plus de 93 100 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2019. L'analyse des 23 960 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 / 2018	FRANCE	EVOLUTION / 2018
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	31,3%	↗	26,4%	↗
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	180 174	↗	2 693 00	↗
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	56,2%	↗	50,1%	↗
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	37,4%	↗	33,8%	↘

UNE AUGMENTATION SIGNIFICATIVE DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS ET DES PROJETS D'EMBAUCHE

31,3% des établissements de la région se déclarent prêts à embaucher en 2019. L'année 2019 poursuit ainsi la très bonne dynamique initiée l'année passée où la part des établissements recruteurs était passée de 24,6% (2017) à 30,3% (2018).

Cette hausse concerne davantage les grosses structures. Ainsi la part des établissements recruteurs de plus de 200 salariés augmente de 13,5 points, passant de 81,7% à 95,2%. Les établissements de 100 à 199 salariés voient aussi leur proportion de recruteurs augmenter de façon significative (+12,8 pts).

Il s'agit en tout de 180 174 recrutements annoncés, soit 35 840 recrutements supplémentaires par rapport à l'année passée (+24,8%). L'année 2019 est ainsi la quatrième année consécutive de prévision à la hausse après 2016 (+7,8%), 2017(+9,0%) et 2018 (+26,7%). 2018 et 2019 se distinguent par une hausse particulièrement marquée.

LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION AFFICHE LA HAUSSE LA PLUS ÉLEVÉE

Tous les secteurs affichent une hausse des projets d'embauche. Elle va de 17,7% pour l'industrie manufacturière à 50,3% pour la construction.

Ces dernières années, la construction se relève en effet d'une période de destruction d'emplois qui avait duré jusqu'en 2016. Le secteur avait affiché une baisse de ses intentions d'embauche allant jusqu'à 26,4% en 2015. Quant à l'industrie manufacturière, la hausse relativement limitée de ses intentions d'embauche cette année est à relativiser par les prévisions fortement haussières de l'année passée. Le secteur affichait en effet l'augmentation la plus importante (+55,5%). Le secteur des services concentre le plus d'intentions d'embauche : 99 192.

De même les prévisions d'embauche sont optimistes

pour toutes les familles de métier. En lien avec la forte demande dans la construction, la demande d'ouvriers du BTP marque une augmentation de 47,5%. C'est 21 points de plus que les ouvriers de l'industrie. Les métiers de la vente, tourisme et services affichent l'augmentation la moins marquée avec 17,7%, mais restent très demandés : 57 870 intentions d'embauche pour 2019.

UNE PRÉVISION À LA HAUSSE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

L'enquête BMO s'intéresse aussi à la perception des employeurs quant aux difficultés rencontrées dans la concrétisation de leur recrutement. Ces difficultés peuvent être de plusieurs natures. Le principal motif est la pénurie de candidats, mais aussi l'inadéquation des profils, l'attractivité du poste, ou le caractère urgent du recrutement.

La pénurie de candidats étant le motif le plus souvent avancé par les employeurs, il est logique de voir le nombre de projets jugés difficiles croître avec les intentions d'embauche ces dernières années. De 32,3% en 2016, les difficultés concernent 56,2% des projets en 2019, soit une augmentation de 23,9 points. L'augmentation par rapport à 2018 est de 7,9 points.

La construction est, comme tous les ans, le secteur le plus tendu. 76,8% des embauches sont considérées difficiles par les employeurs du secteur. Le secteur de l'industrie suit avec un taux de tension de 65,1%. C'est le secteur qui affiche la hausse la plus importante sur un an (+14,6 points). Le secteur du commerce est le plus fluide. C'est le seul secteur qui affiche un taux de tension inférieur à 50% (41,9%), en stagnation sur un an.

Enfin, 37,4% des recrutements sont liés à une activité saisonnière. Cette part est en très légère augmentation sur un an (+2,0 points), après une forte baisse en 2018. On retrouve sans surprise l'agriculture (88% de projets saisonniers) ainsi que l'hébergement et restauration (62%) 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 2019

La proportion d'établissements prêts à recruter en 2019 se chiffre à 31,3%, une proportion élevée, en continuité avec la dynamique engagée en 2018 (30,3%). Cette proportion avait alors bondi de 5,7 points par rapport à 2017. Ce chiffre masque toutefois quelques disparités selon les secteurs d'activité et la taille de l'établissement.

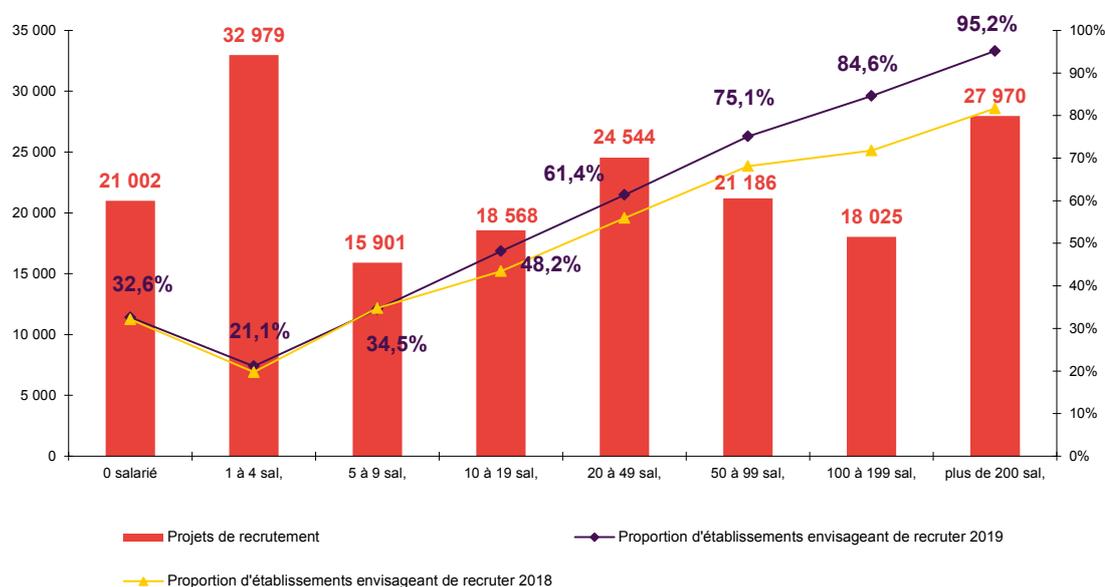
La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 21,1% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 95,2% pour celles de plus de 200 salariés. Les établissements sans salarié font exception à cette règle : près d'un établissement sur trois (32,6%) prévoit de recruter en 2019, c'est 11,5 points de plus que les établissements de 1 à 4 salariés.

L'augmentation du nombre d'établissements recruteurs est principalement portée par les établissements de plus de 100 salariés. Les 100 à 199 salariés et les supérieurs à 200 affichent une augmentation respective de 12,8 points et 13,5 points.

Les établissements de plus de 200 salariés sont les plus nombreux en proportion à prévoir des recrutements sur l'année (95,2%). C'est cependant la tranche des 1 à 4 salariés qui affiche le volume de projets le plus important (près de 32 979). Cela s'explique par le nombre important d'établissements dans cette tranche.

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. C'est le cas pour Challans (44,1%), La Baule (43,8%) ou Clisson (35,3%). Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi industriel affichent des propensions nettement inférieures à la moyenne régionale : Château-Gontier (26,2%), La Ferté Bernard (25,3%) ou Segré (24,2%).

GRAPHIQUE 1
PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS, LA CONSTRUCTION PROGRESSE LE PLUS RAPIDEMENT

Tous les secteurs sont concernés par l'augmentation du nombre d'intentions d'embauche, mais dans des proportions différentes. Le secteur des services tout d'abord, est le secteur le plus important. Il concentre à lui seul plus de la moitié (55%) des intentions d'embauche en 2019. Les prévisions, fortement à la hausse (+25,7%), s'inscrivent toutefois dans la moyenne régionale. Ce grand secteur regroupe un nombre important d'activités de natures différentes et aux prévisions hétérogènes. Ainsi le secteur de la santé humaine et des relations sociales affiche une hausse de projets de recrutement très importante pour 2019 (+49,1%). Il en est de même pour l'information et la communication. Parallèlement à cette augmentation, ces deux secteurs affichent aussi des taux de tension très élevés, respectivement de 68,0% et 70,2%. A l'inverse, l'administration publique affiche une hausse très limitée des prévisions : +5,2% par rapport à 2018. La santé humaine et action sociale est le sous-secteur des services qui embauche le plus sur 2019 : 21 943 embauches à prévoir. Les services scientifiques, techniques, administratifs et soutien suivent avec 20 545 recrutements. L'hébergement et restauration, très marqué par la saisonnalité, affiche une progression relativement limitée : +19,0% soit 2 795 recrutements supplémentaires par rapport à 2018. Notons toutefois que contrairement aux autres secteurs d'activité, la proportion des établissements recruteurs dans le service n'évolue pas par rapport à l'année passée.

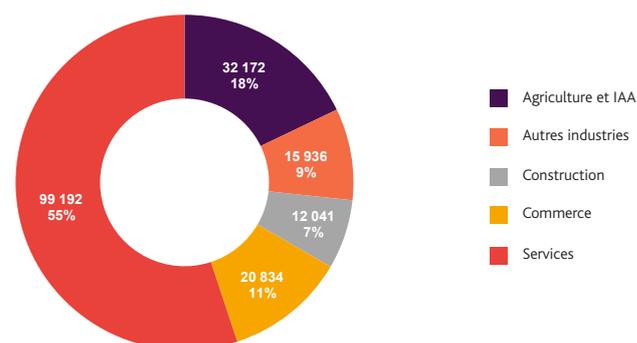
Avec 12 041 intentions d'embauche, le secteur de la construction affiche la plus grosse progression en 2019.

+50,3%. Après plusieurs années consécutives de destruction d'effectif, les embauches du secteur repartent à la hausse depuis 2016, et continuent sur leur lancée en 2019. Cette hausse des besoins de main d'œuvre ne fait hélas qu'accroître la tension sur les recrutements d'un secteur déjà en manque de main d'œuvre. Plus des trois quarts des intentions d'embauche sont ainsi associés à des difficultés.

L'industrie manufacturière est le secteur qui affiche la progression la moins élevée (+17,7%). Ce résultat est à nuancer par les prévisions fortement haussières de l'année dernière (+55,5%). Deux sous-secteurs de l'industrie affichent même des prévisions à la baisse, ce qui est notable tant le contexte semble favorable à l'embauche par ailleurs : équipement

GRAPHIQUE 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



électrique, informatique, machines et équipement (-3,4%) et le matériel de transport (-9,3%). L'industrie manufacturière est le deuxième secteur le plus tendu après la construction, avec certains sous-secteurs au taux de tension très élevé comme la métallurgie et produits métalliques (81,2 %).

Avec 20 834 prévisions, soit 11% des embauches, le commerce affiche une évolution semblable au régional +24,9%. Le commerce et réparation automobile (+45,8%), ainsi que les transports et entreposage (+41,9%) tirent le secteur vers le haut. Il s'agit du secteur le moins tendu, avec certains sous-secteurs aux taux de tension très faibles tel le commerce de détail (30,0%), et en diminution pour 2019 à l'instar des transports et entreposage (-3,4 points).

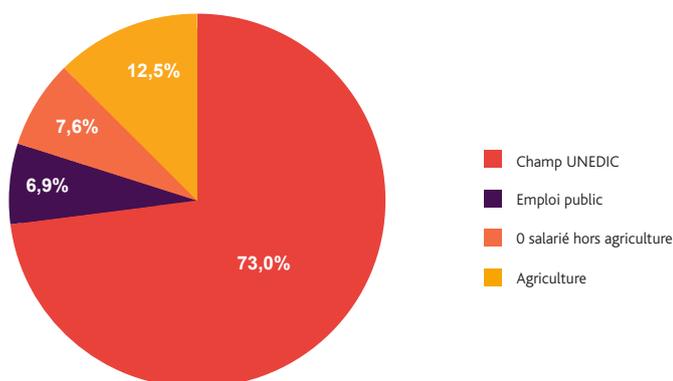
L'agriculture et l'industrie agro-alimentaire, enfin, représentent à eux deux 32 172 embauches, soit 18% des embauches régionales. Le secteur agricole, très marqué par la saisonnalité, affiche une progression relativement limitée : +13,3% soit 2 600 recrutements supplémentaires par rapport à 2018. Quant à l'industrie agro-alimentaire, bien implantée dans la région (9 701 embauches), elle affiche une progression plus élevée : 31,9% et un taux de tension relativement important : 69,0%.

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

Parmi les 180 174 intentions d'embauche, plus de 131 477 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unedic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. L'augmentation du nombre de projets cette année est principalement portée par ces établissements. Ils concentrent en effet 73% des projets, en hausse de 5,4 points par rapport à l'année passée. Ce sont aussi les établissements les plus concernés par les difficultés à recruter : 6 recrutements sur 10 sont associés à des difficultés de recrutement selon les employeurs. La part des projets d'emploi public diminue légèrement, passant de 7,5% en 2018 à 6,9% en 2019. Plus de 5 600 projets sont toutefois concernés. Bien qu'en légère hausse avec plus de 13 700 projets, les recrutements des établissements sans salarié (hors agriculture) voient leur part diminuer fortement : de 11,2% en 2018, ils ne représentent plus que 7,6% des recrutements en 2019. L'agriculture, fortement impactée par le recrutement de main d'œuvre saisonnière, capitalise près de 22 500 projets de recrutement, soit 12,5% des intentions régionales (en légère baisse de 1,2 point par rapport à 2018).

GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



LÉGÈRE HAUSSE DES PROJETS SAISONNIERS EN 2019

Parmi les 180 174 intentions d'embauche, plus de 67 400 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit une proportion de 37,4% des projets. Cette part, en baisse continue depuis 2015, affiche une légère hausse de 2 points en 2019.

Cette moyenne cache évidemment de fortes disparités entre les secteurs d'activité : cette part est non négligeable dans les services (32,6%) et le commerce (41,1%), mais nettement prédominante pour l'agriculture et l'industrie agroalimentaire avec 74,6% de projets saisonniers. A contrario, elle est relativement faible dans l'industrie manufacturière (10,6%) et fortement minoritaire dans la construction (7,1%) qui privilégie le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

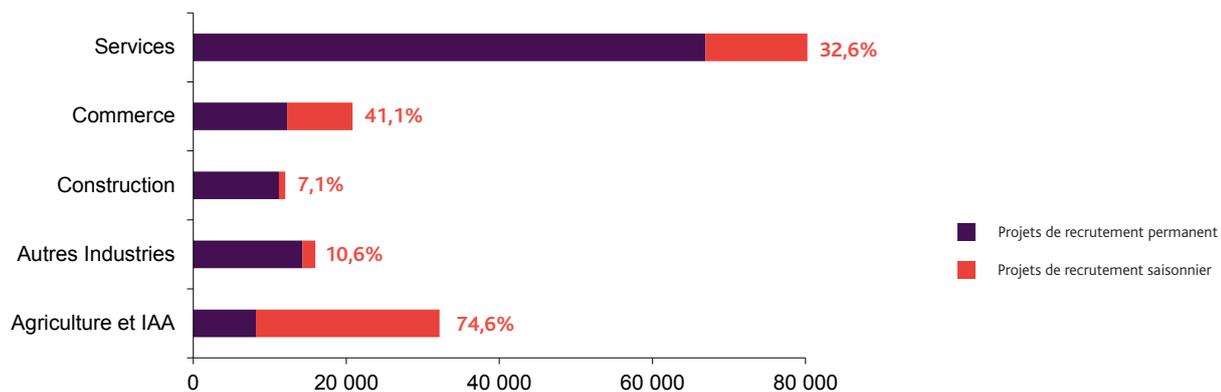
Les métiers marqués par la saisonnalité sont sans surprise les métiers de l'agriculture (viticulteurs à 96,1%, maraîchers à 91,7%, etc.). Mais on retrouve aussi le domaine artistique, qui est fortement impacté par le Puy du Fou au niveau régional, du tourisme, des loisirs et de l'hôtellerie-restauration notamment sur la côte.

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 (64,2%) et les Sables d'Olonne (64,3%) ;
- Les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole : Segré (63,6%), Saumur (63,1%) ou La Flèche (63,0%).

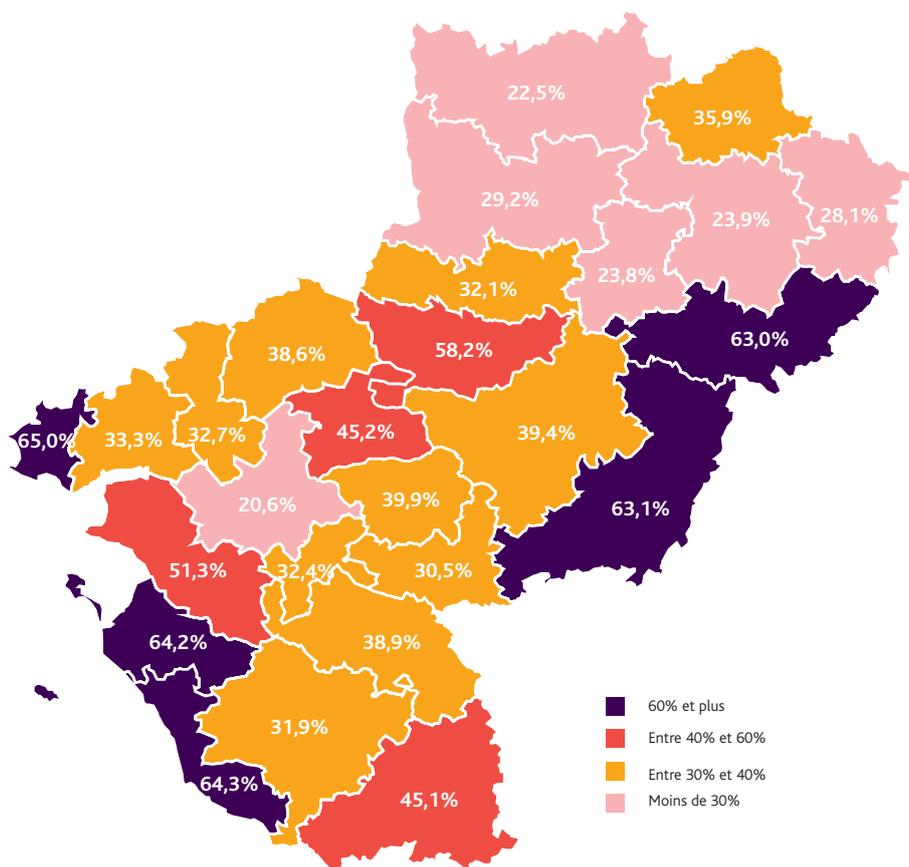
GRAPHIQUE 4

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. Plus de la moitié des 12 métiers les plus recherchés affichent 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 (96,2% pour les viticulteurs, 91,7% pour les maraîchers, horticulteurs et 81,7% pour les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles), et atteint 82,6% pour ceux de l'animation socioculturelle. Des métiers de l'hôtellerie restauration ou de l'industrie manufacturière et agroalimentaire composent également cette liste, ainsi que les artistes plasticiens.

La liste des métiers les plus recherchés intègre aussi des métiers liés à l'action sociale et aux services à la personne qui sont moins impactés par l'emploi saisonnier : agents d'entretien de locaux, aides-soignants et aides à domicile.

En termes de qualification, on remarque une forte augmentation pour certains métiers de cadres (cadres des ressources humaines et du recrutement, cadres des transports, cadres et techniciens de la documentation, etc..) et d'ingénieurs (ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité, ingénieurs et cadres logistique, planning et ordonnancement...).

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.

Près de 7 000 projets permanents sont recensés pour les agents d'entretien de locaux. Ils sont suivis par les aides à domicile et aides ménagères (près de 5 400 projets) et les aides-soignants (plus de 5 300 projets).

Plusieurs métiers affichent des parts de recrutement permanent supérieures à 80%. C'est le cas des infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices (86%), des conducteurs routiers et grands routiers (89%) et des ingénieurs, cadres études & R&D informatique (100%).

En termes de grands domaines de métiers, les prévisions les plus favorables concernent les ouvriers de la construction et du bâtiment (+47,5% par rapport à 2018), et l'ensemble de la fonction administrative (+37,4%). A l'inverse les métiers liés à la vente, au tourisme et aux services affichent une hausse plus limitée : +17,7%.

Les recrutements concernant les ouvriers semblent les plus en tension : 77,1% pour les ouvriers de la construction et du bâtiment et 72,5% pour les ouvriers des secteurs de l'industrie. Les recrutements des métiers de la fonction administrative semblent plus fluides : 40,2% de tension.

TABLEAU 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)	4 668	2 310	6 977
Aides à domicile et aides ménagères	4 426	962	5 388
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	3 965	1 368	5 332
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	3 100	2 090	5 190
Conducteurs routiers et grands routiers	2 937	370	3 308
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	2 570	1 679	4 249
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	2 539	11	2 551
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	2 401	2 886	5 286
Educateurs spécialisés (y compris EJE)	2 123	102	2 225
Employés de libre-service	2 112	2 467	4 579
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	1 751	299	2 049
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	1 675	264	1 939

LES MÉTIERS EN TENSION

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN HAUSSE EN PAYS DE LA LOIRE EN 2019

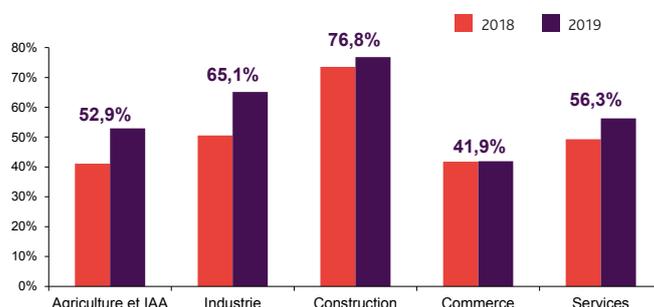
Plus de 101 200 projets sont associés à des tensions parmi les 180 174 intentions recensées en Pays de la Loire en 2019. Ainsi, la proportion de projets jugés difficiles à pourvoir s'élève à 56,2% contre 48,3% en 2018, soit 7,8 points de plus.

L'évolution de la part des projets jugés difficiles va de pair avec l'évolution du nombre de projets de recrutement en hausse depuis 2016. Ces tensions peuvent avoir plusieurs raisons : difficultés liées à une pénurie de candidats, difficultés liée aux profils inadéquats, à la nature du poste, etc.... (Voir partie enquête complémentaire).

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 73,5% à 76,8% en un an, soit 3,3 points de plus, après une hausse 12,5 points l'année passée. L'industrie manufacturière arrive en deuxième position avec un taux de tension de 65,1%. Le secteur affiche surtout la hausse la plus importante cette année avec 14,6 points supplémentaires. Le commerce, en stagnation depuis un an, est le secteur le moins tendu. Ce secteur cache cependant des situations contrastées : le commerce et réparation automobile est très tendu (taux de tension de 83%) quand le commerce de détail est beaucoup plus fluide (taux de tension de 30%).

GRAPHIQUE 6

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



On retrouve dans la liste des métiers les plus en tension :

- les métiers en tension du fait d'un besoin saisonnier important, surtout en hôtellerie restauration (cuisiniers, employés de l'hôtellerie, serveurs de café, de restaurants, maraîchers, horticulteurs salariés)
- les métiers en tension du fait d'une polyvalence technique ou commerciale (ingénieurs et cadre d'études, R et D en informatique, responsables informatiques) ;
- les métiers de la santé et de l'action sociale (aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales, éducateurs spécialisés, aides-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)
- Les métiers du transport de marchandise (conducteurs routiers et grands routiers, conducteurs et livreurs sur courte distance).

TABLEAU 2

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	5 388	83,7%	17,8%
Educateurs spécialisés	2 225	83,3%	4,6%
Conducteurs routiers et grands routiers	3 308	78,9%	11,2%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	2 551	77,1%	0,4%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	5 286	74,9%	54,6%
Cuisiniers	2 552	72,1%	55,5%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	5 332	70,4%	25,6%
Maraîchers, horticulteurs salariés	4 390	67,8%	91,7%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 973	63,7%	25,4%
Employés de l'hôtellerie	2 340	60,9%	77,1%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	4 722	60,4%	66,9%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	6 977	57,2%	33,1%

DE FORTES DISPARITÉS TERRITORIALES FACE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT

Au niveau du bassin d'emploi les situations sont contrastées. Sept bassins affichent un taux supérieur ou égal à 60% cette année. Il n'y en avait qu'un seul l'année passée. Le bassin de Segré affiche le taux de tension le plus élevé cette année. C'est le seul bassin à dépasser les 70%. Il s'agit d'un résultat inhabituel, principalement dû aux projets d'embauche de 754 viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, jugés difficiles. Le bassin présente aussi des tensions significatives dans le médical. Le recrutement de 86 aides-soignants et de 104 agents de service hospitalier sont considérés comme tendus.

Ancenis, le bassin voisin, affiche lui aussi un taux de tension significativement élevé, avoisinant les 70% (68,5%). C'est le deuxième bassin le plus tendu. Les tensions sont ici concentrées sur les métiers de techniciens et d'employés (91,6%) et sur les ouvriers des secteurs de l'industrie (92,5%). Le projet de recrutement de 131 soudeurs en est la principale cause. Le projet de recrutement de 156 conducteurs routiers et grands routiers, autre métier réputé tendu, est à aussi prévoir.

Le bassin des Herbiers, avec un taux de tension en légère diminution par rapport à l'année passée, fait une nouvelle fois partie des bassins les plus tendus. Un résultat en partie dû au secteur des industries agro-alimentaires, gros employeur du bassin, qui prévoit des difficultés dans l'embauche de 855 ouvriers. Plus généralement les tensions observées sur le bassin sont aussi liées à un contexte favorable de chômage faible et d'industrie dynamique.

Parmi les bassins en tension on retrouve aussi Mayenne, Cholet, ou Sablé.

Châteaubriant apparaît comme le bassin le moins tendu cette année. La forte proportion de recrutements sur les métiers liés à la vente et aux services, un métier très peu tendu en est la principale raison.

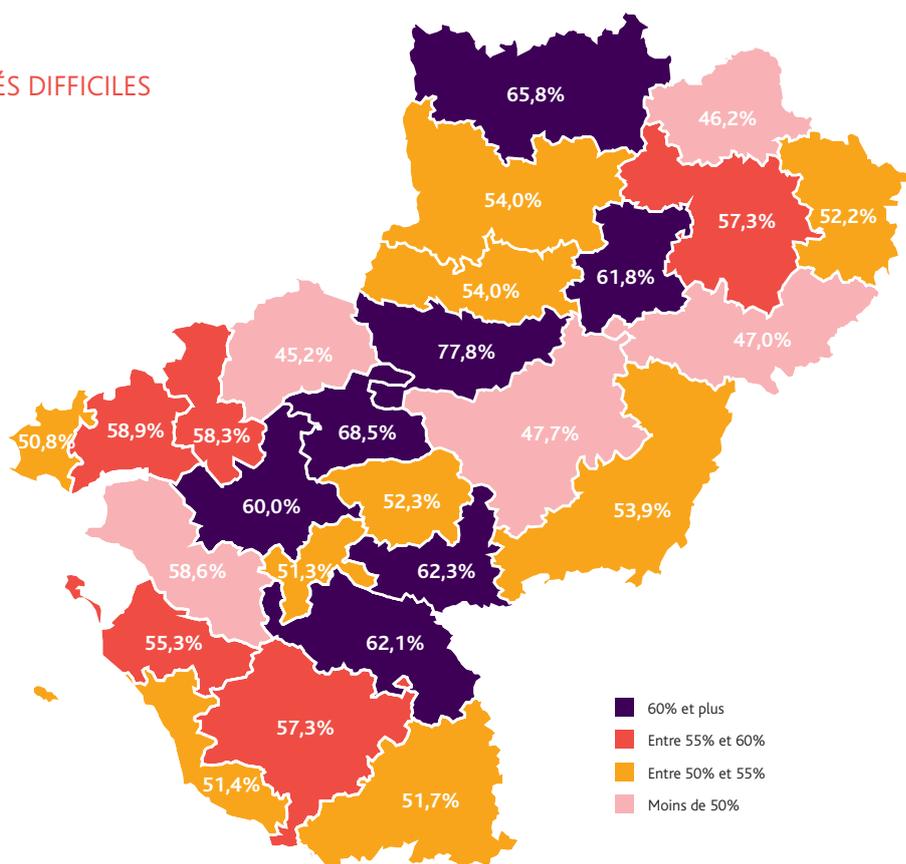
Comme l'année passée, Mamers fait partie des bassins les moins tendus. Il s'agit aussi du bassin comptabilisant le moins de recrutements (669).

Les bassins d'emploi à forte saisonnalité, que sont les bassins côtiers (La Baule, Pornic, Challans, Les Sables) ou agricoles (La flèche, Saumur), affichent tous un taux de tension voisin de 50%.

Quant aux bassins urbains, Nantes et Le Mans affichent un taux de tension autour de 60%. Les recrutements du bassin d'Angers semblent plus fluides. Il fait partie des bassins avec un taux inférieur à 50%.

CARTE 2

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES SELON LE BASSIN D'EMPLOI



LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

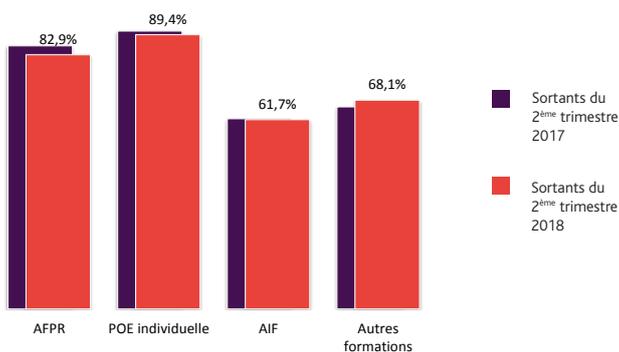


PRÈS DE 7 000 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2018 ET LE 30 JUIN 2018).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation au 2^{ème} trimestre 2018, 69,1 % accèdent à un emploi dans les 6 mois suivant la fin de la formation, soit +2,3 points par rapport au 2^{ème} trimestre 2017.

GRAPHIQUE 7

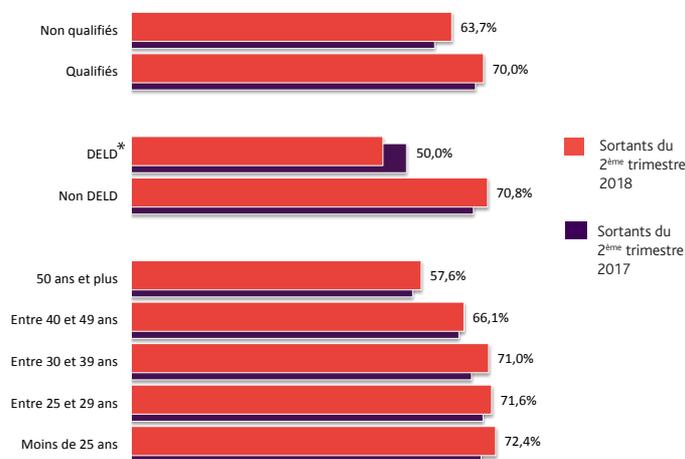
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



Le type de formation joue un rôle sur le retour à l'emploi. Les taux de retour concernant les AFPR et POEI, deux types de formations préalables à l'embauche, affichent des taux supérieurs à 80%. Les AIF (Aides Individuelles à la Formation), mobilisables lorsque les autres dispositifs ne peuvent être appliqués, affichent un taux plus faible : 61,7%.

GRAPHIQUE 8

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



*Demandeur d'Emploi de Longue Durée (DELD)

Le taux de retour à l'emploi varie selon les caractéristiques du stagiaire.

Le taux de retour est décroissant avec l'âge. Les demandeurs d'emploi seniors affichent un taux significativement plus faible. 57,6% d'entre eux retrouvent un emploi dans les 6 mois, c'est 11,5 points de moins que l'ensemble de la population. Les demandeurs d'emploi les plus jeunes affichent le taux de retour le plus important ce trimestre : 72,4%. L'augmentation annuelle la plus importante concerne les 30 - 39 ans.

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 la moitié d'entre eux accèdent à l'emploi dans les six mois, contre 70,8% des autres stagiaires. L'évolution annuelle est nettement à la baisse pour cette population.

De même, les demandeurs d'emploi non qualifiés affichent une situation moins favorable : 63,7% ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant la formation, contre 70% des demandeurs d'emploi qualifiés.

* Retrouvez les définitions des sigles page 42

LOIRE-ATLANTIQUE

LES INTENTIONS D'EMBAUCHE POUR 2019 SONT EN AUGMENTATION

Près de 68 300 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2019. Cela représente 37,9% des intentions d'embauche régionales. Le département connaît une évolution comparable à la région avec une hausse de 25,9%. La part de projets difficiles et saisonniers est aussi en augmentation. Près d'un tiers (32,1%) des entreprises vont recruter en 2019.

58,5% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 39 00 intentions d'embauche. La Loire Atlantique est le département qui affiche le taux de tension le plus important cette année. Il connaît aussi une augmentation annuelle particulièrement marquée : +8,3 points. Les tensions concernent en premiers lieux le bassin de Nantes et d'Ancenis (60,0% et 68,5% respectivement). Le bassin de Châteaubriant est

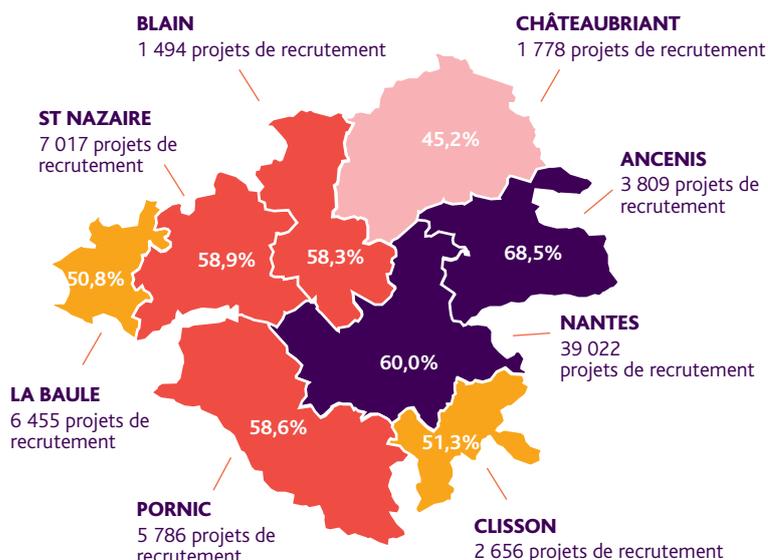
moins concerné : 45,2%.

Le département est peu concerné par l'emploi saisonnier. Les recrutements saisonniers représentent 31,4% des recrutements contre 37,4% sur la région. Ils connaissent cependant une hausse relativement marquée (+2,2 points). Le bassin de Pornic (51,3%) et de La Baule (65,0%) sont les plus concernés. Seulement 20,6% des recrutements du bassin de Nantes sont saisonniers.

CHIFFRES CLÉS

	LOIRE ATLANTIQUE	EVOLUTION / 2018	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	32,1%	↗	31,3%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	68 290	↗	180 174
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	58,5%	↗	56,2%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	31,4%	↗	37,4%

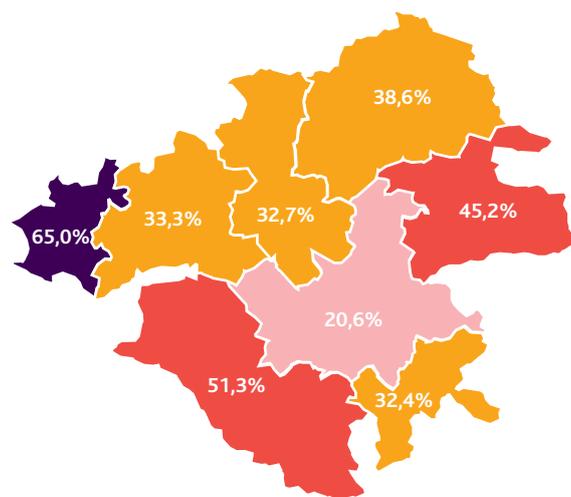
CARTE 3
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 4
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS



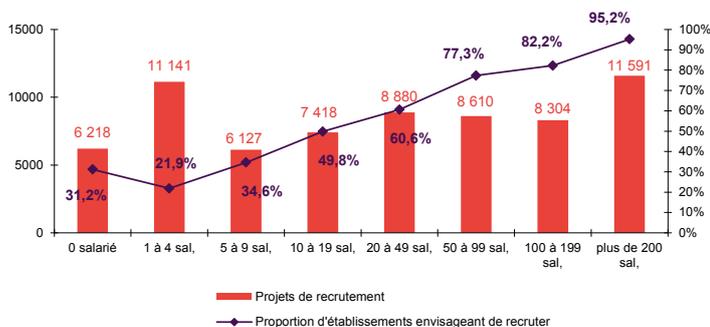
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2019

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement plus importante en Loire-Atlantique (32,1%) qu'en région (31,3%). Sur un an, cet indicateur progresse de 5,2 points (30,5% d'établissements potentiellement recruteurs en 2018).

GRAPHIQUE 9

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

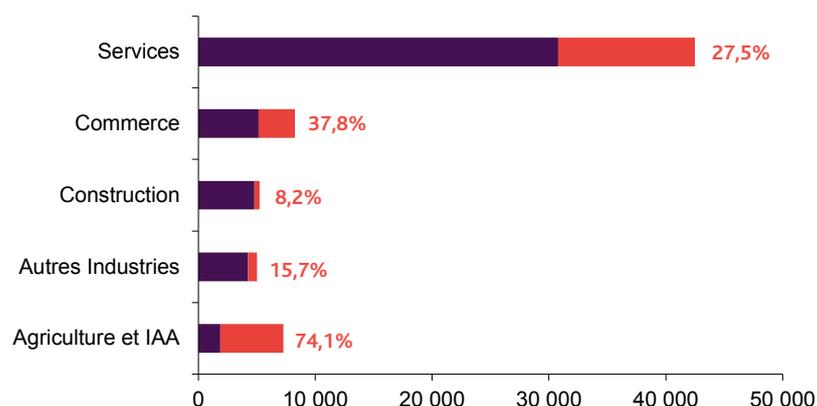


31,4% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 68 300 intentions d'embauche, plus de 21 400 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 2,2 points de plus que l'année précédente.

GRAPHIQUE 11

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

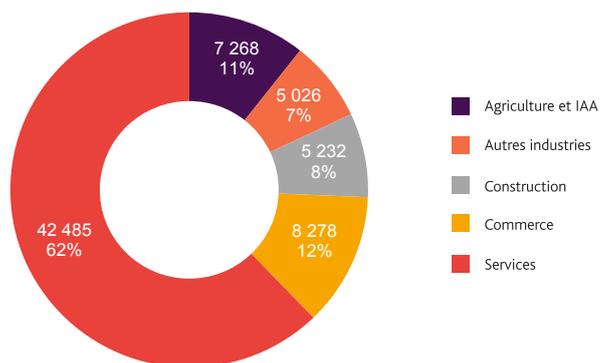


PRÈS DE DEUX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR TROIS SONT DANS LES SERVICES

Les recrutements du département sont davantage tournés vers les services. Avec plus de 42 485 besoins annoncés, le secteur représente 62% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 7 points de plus qu'en Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 10

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT D'HORIZONS TRÈS VARIÉS

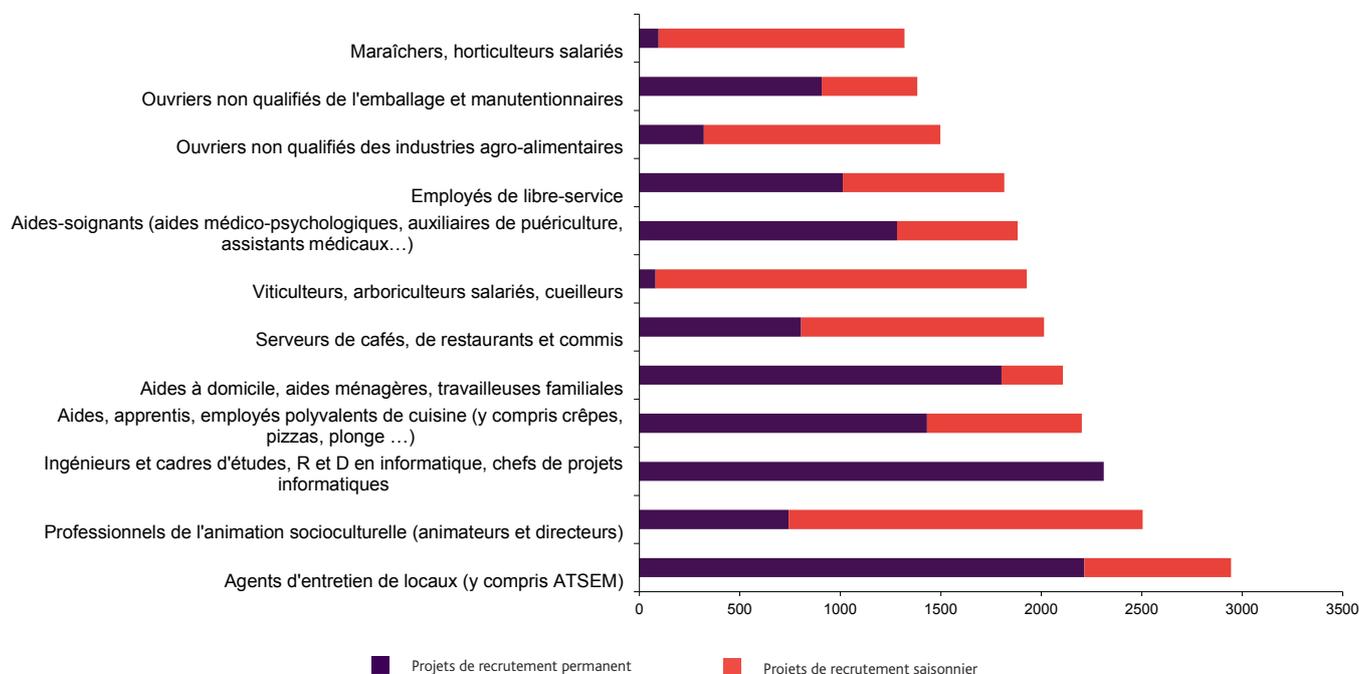
Les agents d'entretien de locaux, les professionnels de l'animation socioculturelle et les ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique sont les trois métiers les plus recherchés du département.

Onze métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Loire-Atlantique sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion d'ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique et chefs de projets informatiques.

Les métiers les plus recherchés sont moins marqués par la saisonnalité que sur les autres départements. Les professionnels de l'animation socioculturelle, les serveurs de cafés, de restaurants et commis et les viticulteurs sont tout de même bien placés.

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 39 900 projets sont associés à des tensions parmi les 68 300 intentions recensées en Loire-Atlantique en 2019. La Loire Atlantique est le département qui affiche le taux de tension le plus important cette année.

Comme au niveau régional c'est le secteur de la construction qui est le plus tendu. 73,7% des projets du secteur sont considérés difficiles par les employeurs. Le département se distingue par une forte tension dans l'agriculture.

Les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires, et les maraîchers sont les métiers les plus tendus avec plus de 90% de recrutements jugés difficiles. Le département se distingue de la région par la présence des conducteurs de transport en commun sur route et des agents de sécurité et de surveillance dans la liste des métiers les plus en tension.

Cette liste contient quelques métiers à caractère saisonnier, tels que les maraîchers, horticulteurs salariés ou les employés de l'hôtellerie.

GRAPHIQUE 13

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

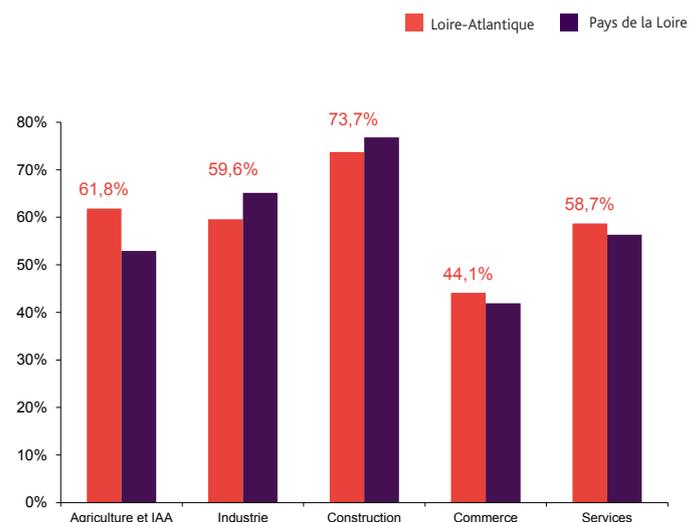


TABLEAU 3

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 497	92,3%	78,5%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 319	91,7%	92,7%
Conducteurs routiers et grands routiers	1 153	80,7%	12,1%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	791	78,5%	16,0%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	2 311	77,9%	0,0%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 107	74,5%	14,5%
Conducteurs de transport en commun sur route	740	70,6%	20,9%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 882	69,2%	31,9%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	837	68,4%	39,8%
Cuisiniers	1 146	67,0%	47,3%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	2 013	66,2%	60,0%
Employés de l'hôtellerie	861	63,7%	69,0%

LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

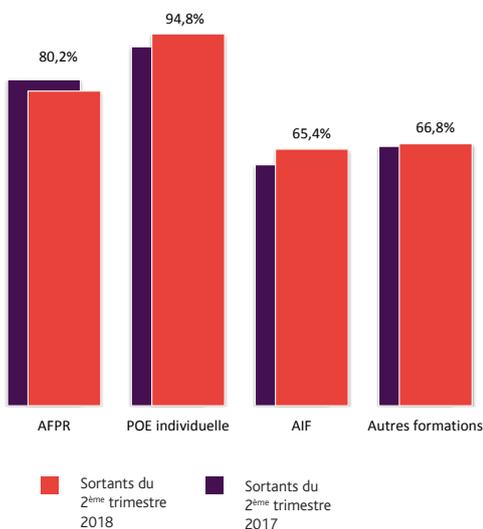
PRÈS DE 2 542 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2018 ET LE 30 JUIN 2018).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} avril 2018 et le 30 juin 2018, 69,9 % 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 3,7 points par rapport au 2^{ème} trimestre 2017.



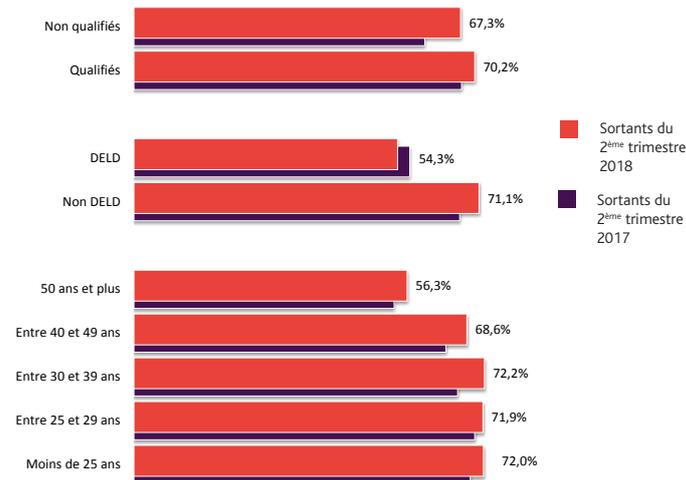
GRAPHIQUE 14

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

41 500 INTENTIONS D'EMBAUCHE EN MAINE-ET-LOIRE POUR 2019

41 500 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire pour 2019. Cela représente 23% des intentions d'embauche de la région. Le département connaît une évolution comparable à la région, avec une hausse de 24,7%. Ce dynamisme s'accompagne d'une augmentation du nombre d'établissements potentiellement recruteurs de 1,2 point : 31,4% en 2019 par rapport à 30,2% en 2018. Les parts de projets difficiles et saisonniers sont aussi en augmentation.

53,1% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 22 000 intentions d'embauche. Ce taux fait du Maine-et-Loire le département le moins tendu de la région. Le bassin d'Angers fait ainsi partie des bassins les plus fluides des Pays de la Loire, avec un taux de tension inférieur

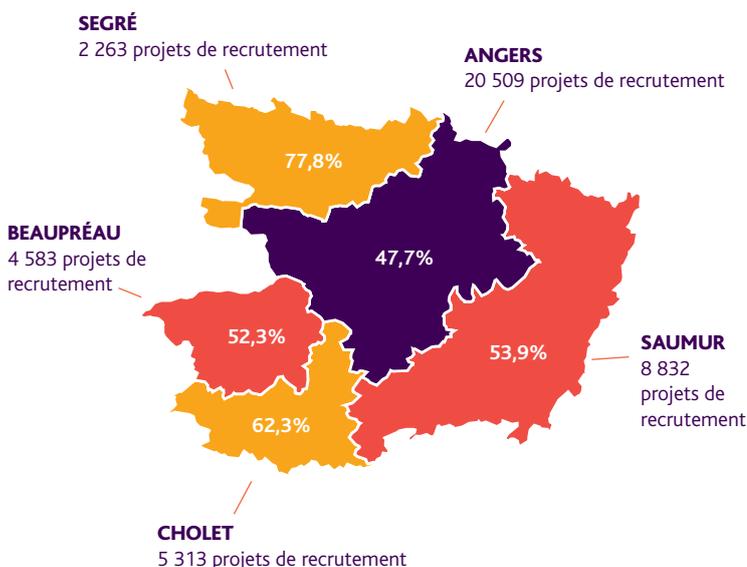
à 50% (47,7%). Quelques bassins présentent toutefois des tensions relativement élevées, tels Segré ou Cholet (77,8% et 62,3% respectivement).

Bien qu'en stagnation sur un an, le poids des projets saisonniers reste relativement élevé dans le département : 44,4% contre 37,4% sur la région. Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. Le bassin de Segré est le plus fortement touché par la saisonnalité (63,1%). Cholet, Angers et Beaupréau le sont dans une moindre mesure.

CHIFFRES CLÉS

	MAINE ET LOIRE	EVOLUTION / 2018	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	31,4%	↗	31,3%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	41 500	↗	180 174
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	53,1%	↗	56,2%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	44,4%	↗	37,4%

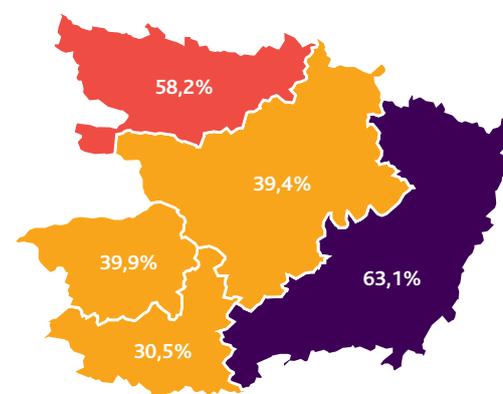
CARTE 5
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- Moins de 50%
- Entre 50% et 60%
- 60% et plus

CARTE 6
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS

- 60% et plus
- Entre 40% et 60%
- Entre 30% et 40%

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2019

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs en Maine-et-Loire est quasiment identique à celle de la région (31,4%). Sur un an, cet indicateur est en hausse de 1,2 point.

GRAPHIQUE 16

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

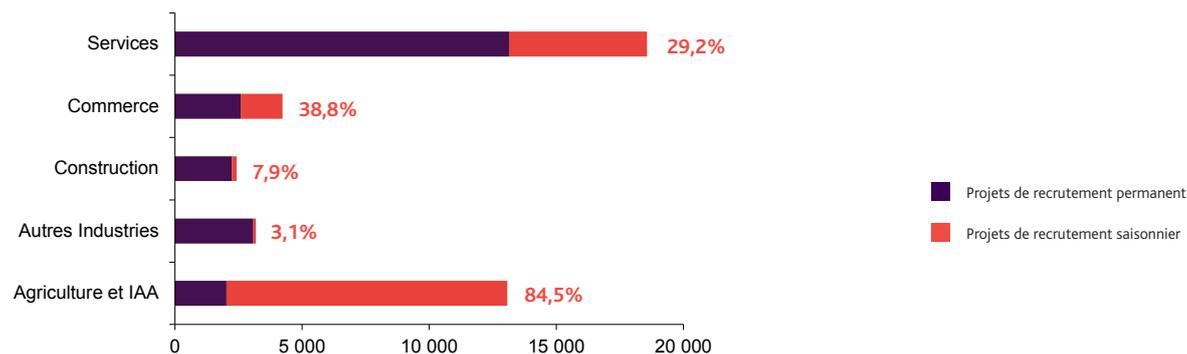


44,4% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 41 500 intentions d'embauche, près de 18 400 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. A l'échelle régionale, les projets saisonniers ne représentent que 37,4% de l'ensemble des projets de recrutement.

GRAPHIQUE 18

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

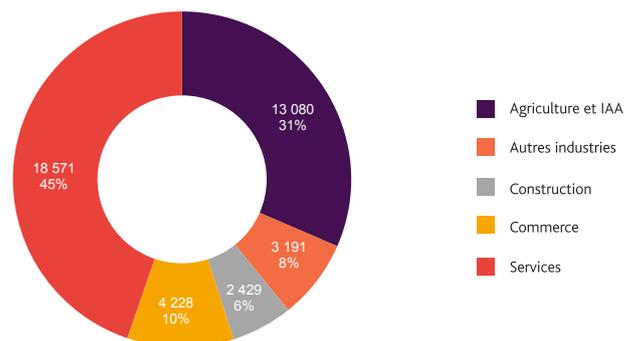


PLUS DE 30% DES PROJETS SE TROUVENT DANS L'AGRICULTURE

Avec plus de 18 570 besoins annoncés, le secteur des services représente 45% des projets de recrutement en Maine-et-Loire. Il s'agit du secteur le plus important en termes de volume. Le département reste cependant marqué par l'agriculture, secteur surreprésenté dans les recrutements du département : 31% contre 18% au niveau régional.

GRAPHIQUE 17

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

BEAUCOUP D'EMPLOIS AGRICOLES SAISONNIERS PARMIS LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS DU DÉPARTEMENT

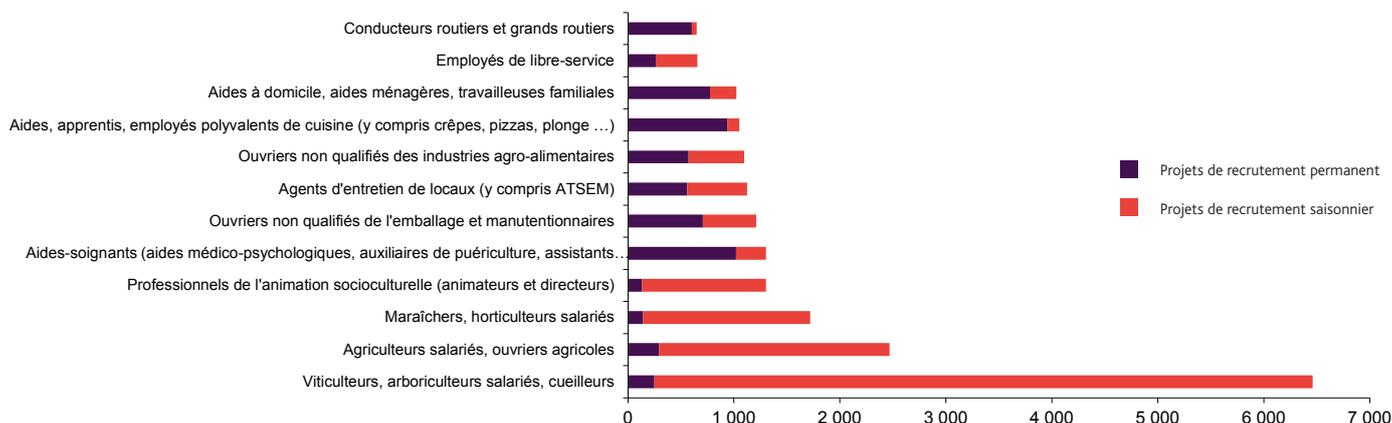
Les viticulteurs - arboriculteurs - cueilleurs, les ouvriers agricoles, et les maraîchers - horticulteurs sont les trois métiers les plus recherchés du département. Il s'agit de trois métiers de l'agriculture fortement impactés par la saisonnalité.

Onze métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur le Maine-et-Loire sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion de conducteurs routiers et grands routiers.

De manière générale, les métiers les plus recherchés du département sont très marqués par la saisonnalité. En particulier, les métiers de l'agriculture sont très présents. Parmi les métiers non saisonniers, on retrouve les aides-soignants, les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires et les agents d'entretien de locaux.

GRAPHIQUE 19

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION EN DEÇÀ DU TAUX RÉGIONAL : 53,1%

Plus de 22 000 projets sont associés à des difficultés de recrutement parmi les 41 500 intentions recensées dans le Maine-et-Loire en 2019. C'est le département qui affiche le taux de tension le plus bas. Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu. 81,3% des projets sont considérés difficiles par les employeurs. Le département se distingue par une faible tension dans le secteur agricole.

Aides à domicile, aides-soignants et conducteurs routiers et grands routiers sont les métiers les plus tendus avec plus de 70% de recrutements jugés difficiles. Le département se distingue de la région par la présence de secrétaires bureautiques, d'ouvriers non qualifiés de l'emballage et d'employés polyvalents de cuisine dans la liste des métiers les plus tendus.

La liste des métiers en tension contient quelques métiers à caractère saisonnier, tels que les maraîchers, horticulteurs salariés ou les professionnels de l'animation socioculturelle.

GRAPHIQUE 20

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

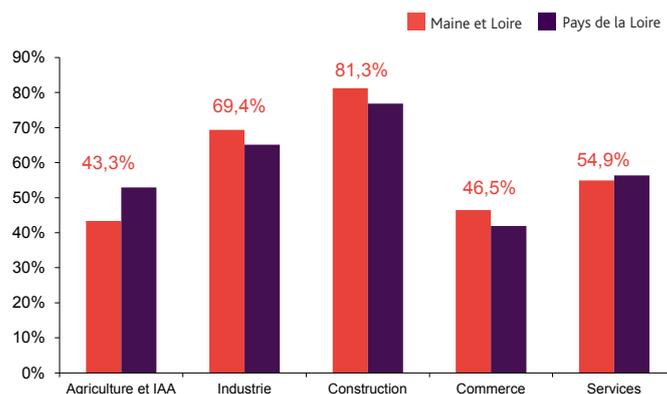


TABLEAU 4

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleurs familiaux	1 023	93,3%	24,2%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 302	77,2%	21,7%
Conducteurs routiers et grands routiers	647	73,3%	6,9%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	604	66,6%	48,3%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 097	53,5%	47,9%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1 125	47,9%	50,2%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	463	46,0%	9,3%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 719	45,4%	91,7%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 209	44,0%	41,5%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	1 052	43,6%	10,9%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1 303	42,6%	89,6%
Agents de services hospitaliers	615	40,8%	25,3%

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

LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

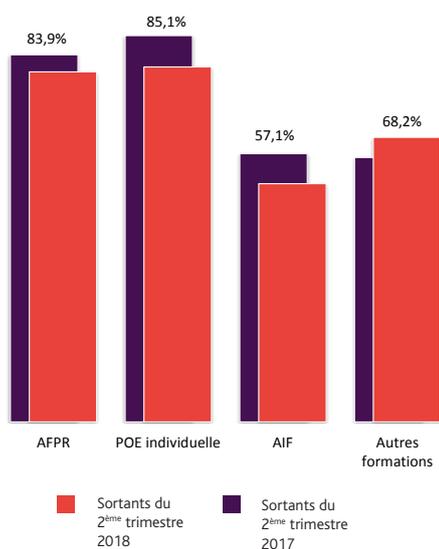
PLUS DE 1 615 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2018 ET LE 30 JUIN 2018).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} avril 2018 et le 30 juin 2018, 66,9 % accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation diminue de 0,1 point par rapport au 2^{ème} trimestre 2017.



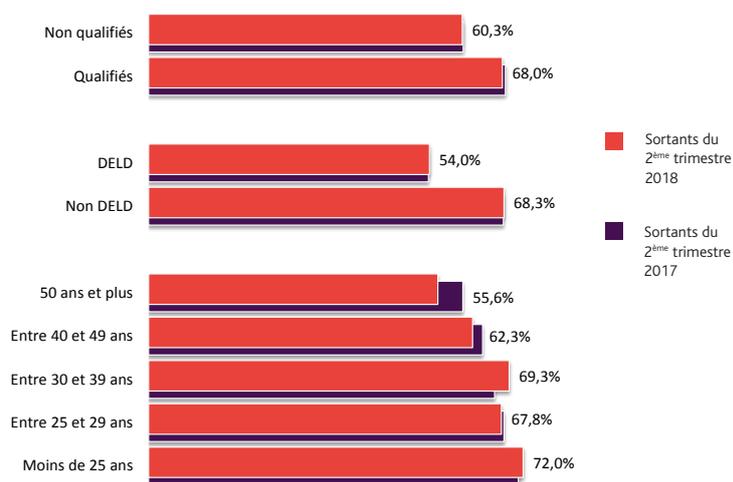
GRAPHIQUE 21

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

FAIBLE HAUSSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN MAYENNE EN 2019

Le territoire Mayennais est moins concerné par la hausse générale des intentions d'embauche cette année. Plus de 11 700 projets de recrutement ont été recensés en Mayenne pour l'année 2019. Le département affiche la hausse la moins élevée de la région : 11%. Les établissements prévoyant d'embaucher sont en baisse par rapport à l'année passée. Ils ne sont que 26,8% en 2019 contre 29% l'année passée. Le département ne représente que 6,5% des intentions d'embauche régionales.

56,4% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 6 600 intentions d'embauche. Le département de la Mayenne affiche un taux de tension proche de celui de la région (56,4%).

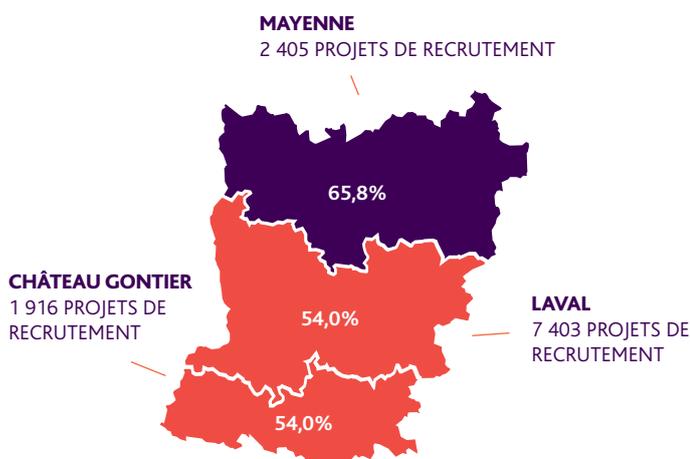
Le bassin de Mayenne est le plus tendu avec 65,8% de recrutements jugés difficiles.

Les projets saisonniers sont en légère progression cette année : +1,4 point. Ils concernent 28,3% des intentions, soit 3 300 projets. Il s'agit du département le moins touché par l'emploi saisonnier. Les bassins de Laval et Mayenne affichent un taux de recrutement saisonnier inférieur à 30%.

CHIFFRES CLÉS

	MAYENNE	EVOLUTION / 2018	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	26,8%	↘	31,3%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	11 725	↗	180 174
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	56,4%	↗	56,2%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	28,3%	↗	37,4%

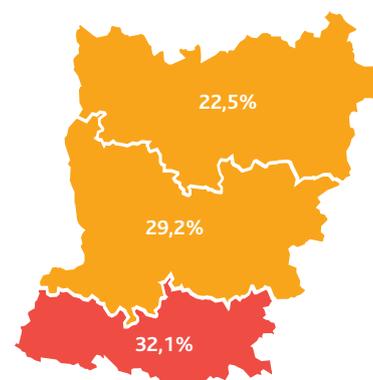
CARTE 7
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- 60% et plus
- Entre 50% et 55%

CARTE 8
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS

- Entre 30% et 40%
- Moins de 30%

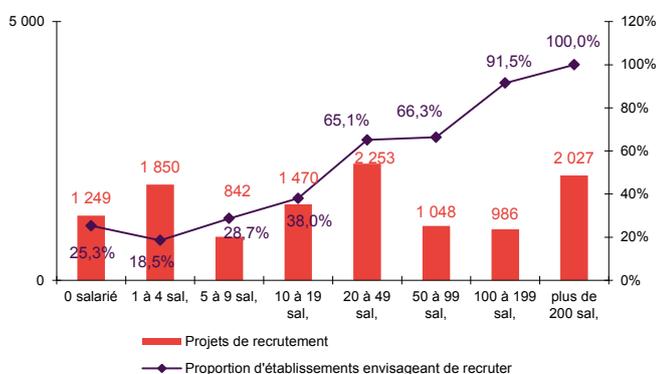
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

26,8% DES ÉTABLISSEMENTS MAYENNAIS PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2019

Il s'agit du taux le plus bas à l'échelle régionale. Il est de plus en baisse de 2,2 points par rapport à l'année passée.

GRAPHIQUE 23

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

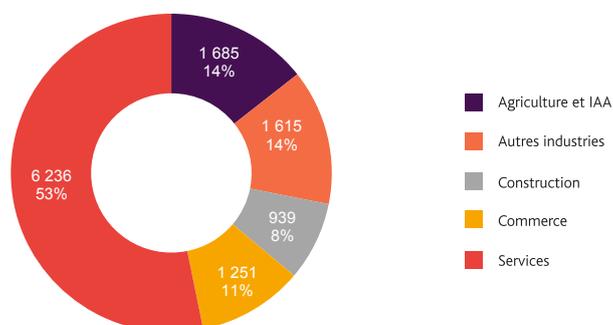


PLUS DE LA MOITIÉ DES PROJETS SONT DANS LES SERVICES

Avec 6 200 besoins annoncés, le secteur des services représente plus de la moitié des projets de recrutement en Mayenne (53%). La répartition sectorielle est comparable à la région.

GRAPHIQUE 24

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

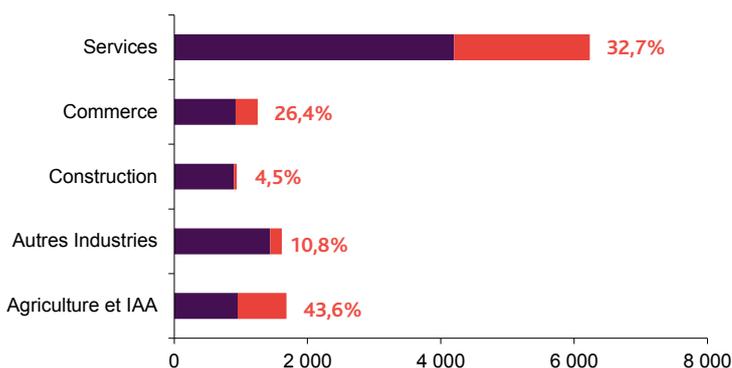


28,3% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 11 700 intentions d'embauche, plus de 3 300 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La part des recrutements saisonniers s'établit ainsi à 28,3% seulement, soit 9,1 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

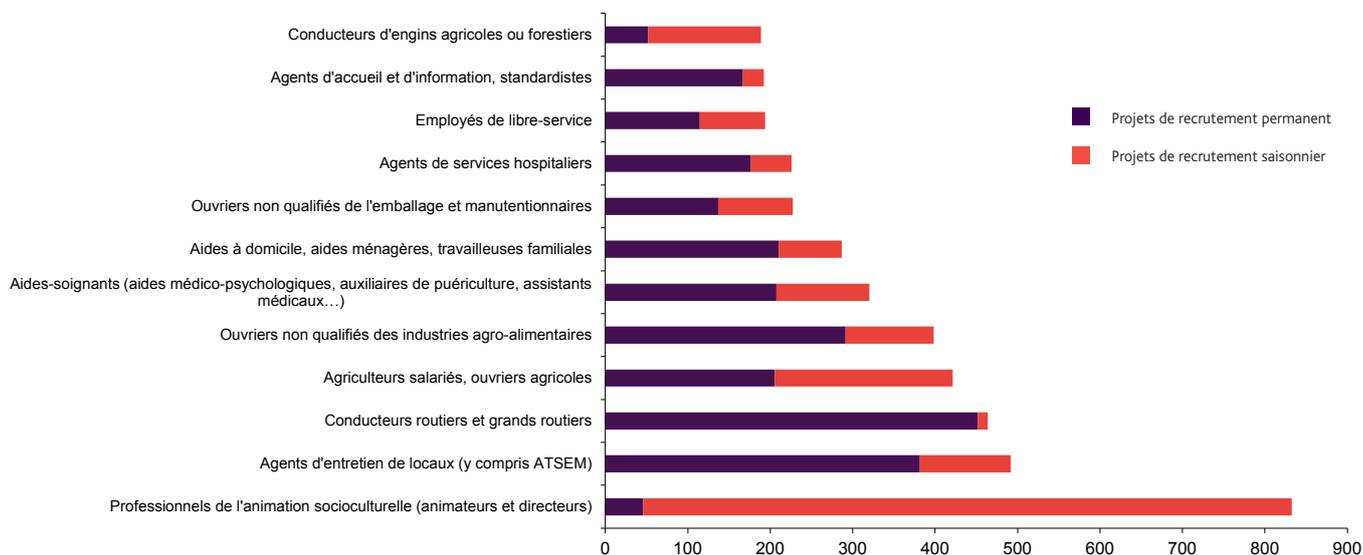
Les professionnels de l'animation socioculturelle, les agents d'entretien de locaux, et les conducteurs routiers et grands routiers sont les trois métiers les plus recherchés du département.

Sept métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Mayenne sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion de conducteurs routiers et grands routiers, d'agents de services hospitaliers, d'agents d'accueil et de conducteurs d'engins agricoles.

Peu de métiers sont marqués par la saisonnalité dans les métiers les plus recherchés. On retrouve tout de même les professionnels de l'animation socioculturelle et les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles.

GRAPHIQUE 26

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION SEMBLABLE À CELUI DE LA RÉGION

56,4% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 6 600 intentions d'embauche. Le département de la Mayenne affiche un taux de tension proche de celui de la région (56,2%).

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu. 70,9% des projets sont considérés difficiles par les employeurs. Le département se distingue par une faible tension dans l'agriculture.

Les aides à domicile, les conducteurs de transport en commun sur route, ainsi que les conducteurs routiers et grands routiers sont les métiers les plus tendus, avec plus de 90% de recrutements jugés difficiles. Le département se distingue de la région par la présence des conducteurs de transport en commun sur route et d'employés de la banque et d'assurances dans la liste des métiers les plus tendus.

GRAPHIQUE 27

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

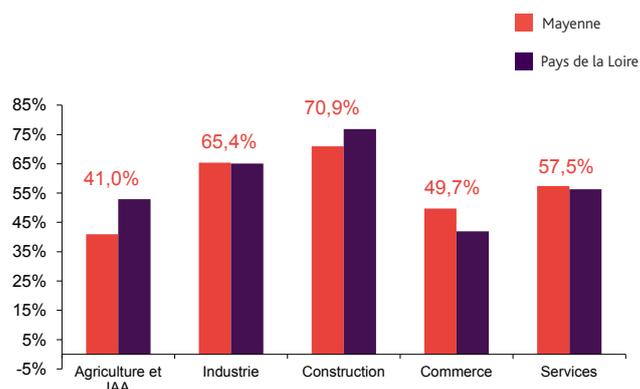


TABLEAU 5

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	287	95,8%	26,7%
Conducteurs de transport en commun sur route	164	94,9%	0,0%
Conducteurs routiers et grands routiers	464	91,1%	2,6%
Employés de la banque et des assurances	166	90,4%	0,0%
Télévendeurs	144	89,5%	27,4%
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	139	84,3%	2,7%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	320	83,1%	35,2%
Agents de services hospitaliers	226	78,0%	21,8%
INFIRMIERS, CADRES INFIRMIERS ET PUÉRICULTRICES	123	73,7%	23,0%
Jardiniers salariés, paysagistes	159	73,7%	20,0%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	492	72,4%	22,4%
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	119	72,2%	0,0%

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

LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

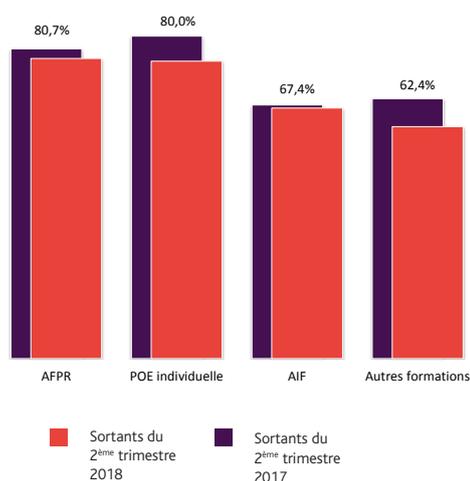
515 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2018 ET LE 30 JUIN 2018).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2018, 66,8 % accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation diminue de 4,8 points par rapport aux 12 mois précédents.



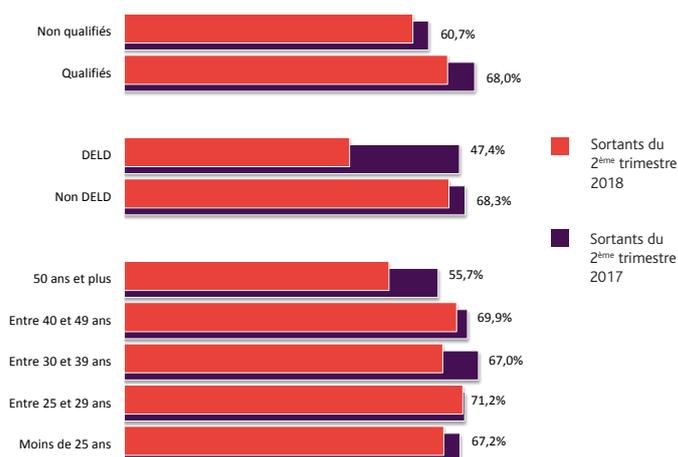
GRAPHIQUE 28

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 2019

Près de 21 400 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe pour 2019. Il s'agit d'une augmentation de 21,1% du nombre d'intentions d'embauche. 27,5% des établissements envisagent de recruter sur l'année, une part plus importante que celle enregistrée en 2018 (25,3%). La Sarthe représente 11,9% des intentions d'embauche de la région.

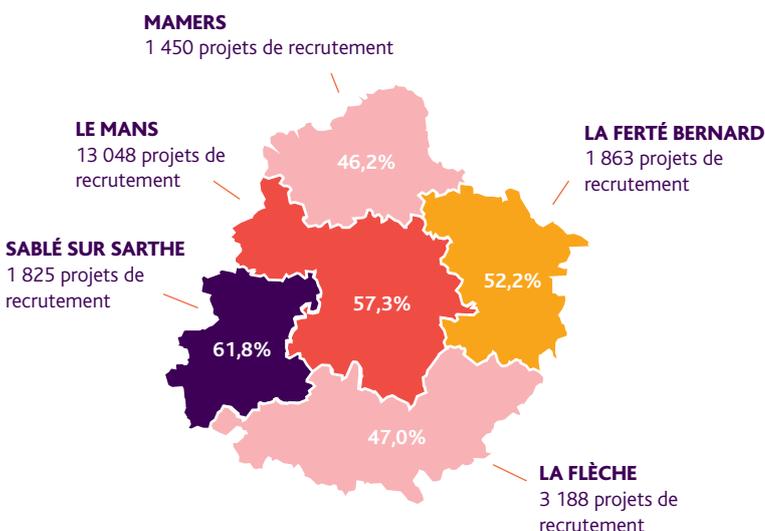
54,9% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 11 800 intentions d'embauche. Il s'agit d'un taux de tension légèrement inférieur au régional, mais en forte hausse sur un an. Sablé sur Sarthe apparaît comme le bassin le plus tendu (61,8%). Mamers et la Flèche font partie des bassins les plus fluides de la région (46,2% et 47% respectivement). Le bassin du Mans affiche lui un taux de tension de 57,3%.

Les recrutements Sarthois sont peu marqués par la saisonnalité. Seulement 30,9% des intentions d'embauche sont concernées. C'est 6,5 points de moins que sur la région, en stagnation depuis l'année passée. Le bassin de La Flèche se distingue malgré tout avec une saisonnalité très prononcée : 63%. Sablé, Le Mans et La Ferté Bernard sont sous le seuil des 30%.

CHIFFRES CLÉS

	SARTHE	EVOLUTION / 2018	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	27,5%	↗	31,3%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	21 373	↗	180 174
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	54,9%	↗	56,2%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	30,9%	↗	37,4%

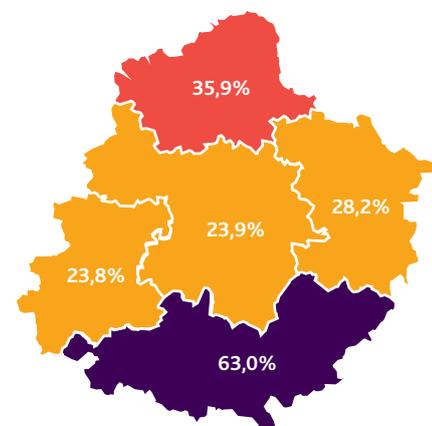
CARTE 9
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



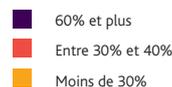
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 10
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS



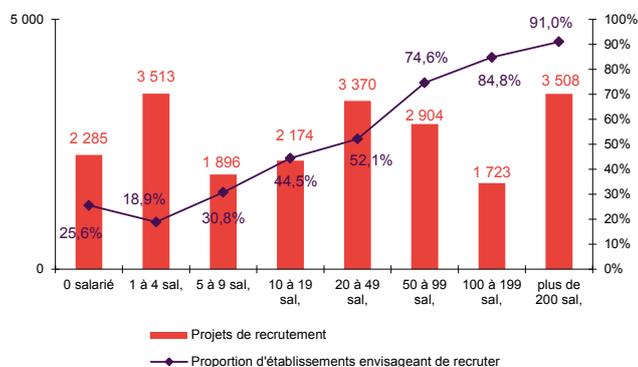
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PROGRESSE EN 2019

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est moins importante en Sarthe (27,5%) qu'en région (31,3%). Sur un an, cet indicateur affiche une évolution positive de 2,2 points (25,3% d'établissements potentiellement recruteurs en 2018).

GRAPHIQUE 30

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

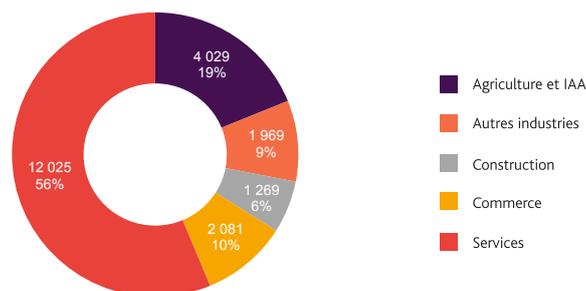


PLUS D'UN RECRUTEMENT SUR DEUX EST PRÉVU DANS LES SERVICES

Avec plus de 12 000 besoins annoncés, le secteur des services représente plus de la moitié des projets de recrutement en Sarthe. La répartition sectorielle des intentions d'embauche est similaire à la répartition régionale.

GRAPHIQUE 31

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

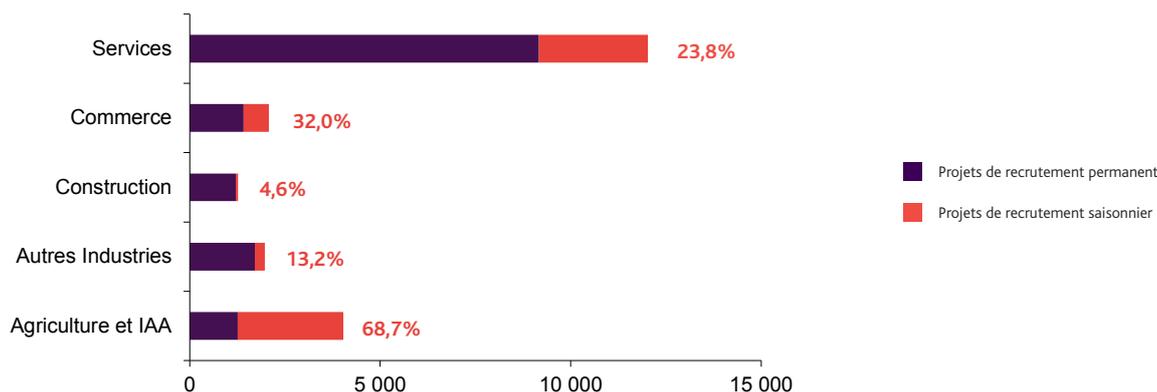


30,9% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 21 400 intentions d'embauche, plus de 6 600 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec un taux de 30,9%, 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 D'HORIZONS TRÈS VARIÉS

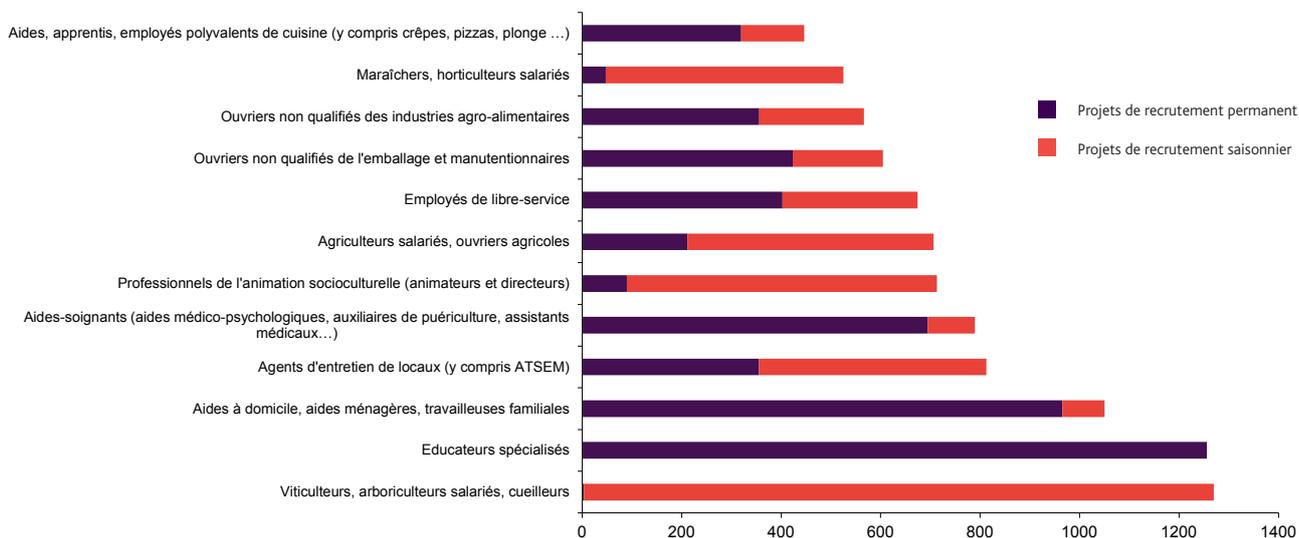
Les viticulteurs – arboriculteurs – cueilleurs, les éducateurs spécialisés, et les aides à domicile sont les trois métiers les plus recherchés du département.

Onze métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Sarthe sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion d'éducateurs spécialisés.

La liste des métiers les plus recherchés comporte comme souvent des métiers à caractère saisonnier tels que les viticulteurs – arboriculteurs – cueilleurs, les professionnels de l'animation socioculturelle, les agriculteurs salariés ou les maraîchers.

GRAPHIQUE 33

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

HAUSSE IMPORTANTE DES EMBAUCHES DIFFICILES

Près de 11 800 projets sont associés à des tensions parmi les 21 400 intentions recensées en Sarthe en 2019. 54,9% des projets sont concernés, c'est 14,3 points de plus qu'en 2018. Ce taux reste cependant en deçà du taux régional.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu. 75,3% des projets sont considérés difficiles par les employeurs. Le département se distingue par un taux de tension très faible dans l'industrie.

Les mécaniciens et électroniciens de véhicule, les éducateurs spécialisés, les aides à domicile, et les conducteurs routiers et grands routiers sont les métiers les plus tendus avec plus de 90% de recrutements jugés difficiles. Le département se distingue de la région par la présence de mécaniciens et électroniciens de véhicules et d'infirmiers dans la liste des métiers les plus tendus.

La liste des métiers en tension contient quelques métiers à caractère saisonnier, tels que les maraîchers, horticulteurs salariés ou les viticulteurs - arboriculteurs salariés - cueilleurs.

GRAPHIQUE 34

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

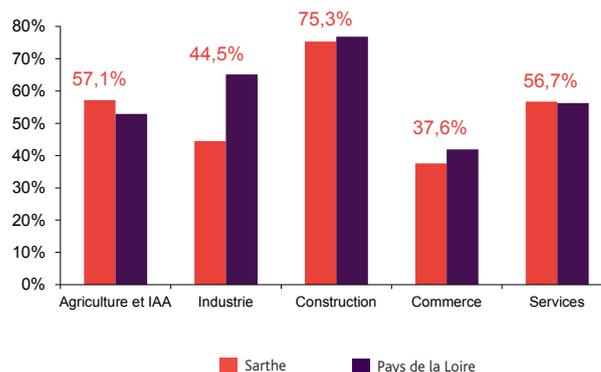


TABLEAU 6

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	260	95,0%	0,0%
Educateurs spécialisés	1 256	94,5%	0,0%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 050	93,0%	8,1%
Conducteurs routiers et grands routiers	384	90,4%	16,0%
Maraîchers, horticulteurs salariés	525	89,4%	91,0%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	566	84,8%	37,2%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	404	61,4%	45,3%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	347	54,4%	7,2%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	790	53,7%	12,0%
Cuisiniers	235	53,7%	42,0%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	1 270	49,5%	99,7%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	812	45,5%	56,2%

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

LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

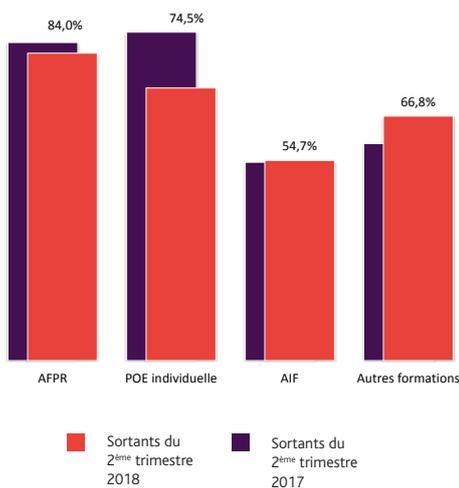
PRÈS DE 1 013 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2018 ET LE 30 JUIN 2018).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} avril 2018 et le 30 juin 2018, 65,4 % 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 4,6 points par rapport au 2^{ème} trimestre 2017.



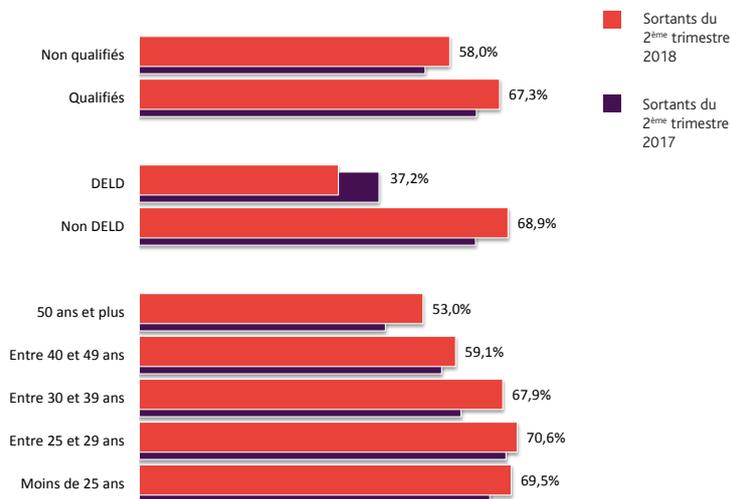
GRAPHIQUE 35

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

HAUSSE TRÈS IMPORTANTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN VENDÉE EN 2019

Avec 37 300 projets de recrutement recensés en 2019, la Vendée affiche la hausse du nombre d'intentions d'embauche la plus importante : +30,4% par rapport à 2018. Le département concentre 20,7% des embauches de la région. Il s'agit du département où la proportion d'établissements recruteurs est la plus élevée : 34,8%.

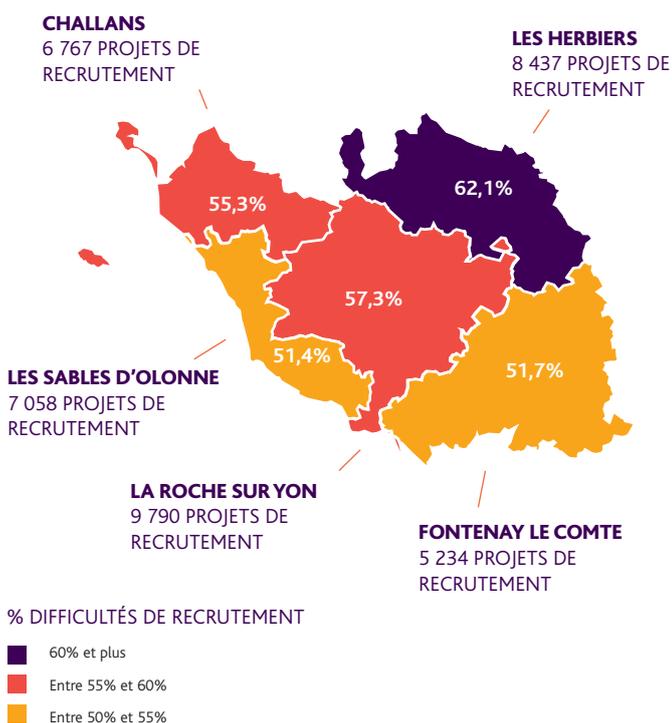
Le taux de tension du département augmente parallèlement à cette hausse. 56,1% des projets sont ainsi jugés difficiles, une augmentation de 3,5 points. C'est le deuxième département le plus tendu derrière la Loire Atlantique. Le bassin des Herbiers, qui fait régulièrement partie des bassins les plus tendus au niveau régional, affiche un taux de tension supérieur à 60% (62,1%). Les recrutements des Sables d'Olonne et de Fontenay le Comte sont annoncés plus fluides (51,4% et 51,7% respectivement).

La Vendée est un département fortement marqué par la saisonnalité. 56,1% des projets de recrutement sont saisonniers, soit plus de 17 600. Le poids des projets saisonniers est lui aussi en augmentation : +4 points sur un an. Les bassins côtiers sont les plus concernés. 64,2% des recrutements sont saisonniers sur Challans, 64,3% sur les Sables d'Olonne.

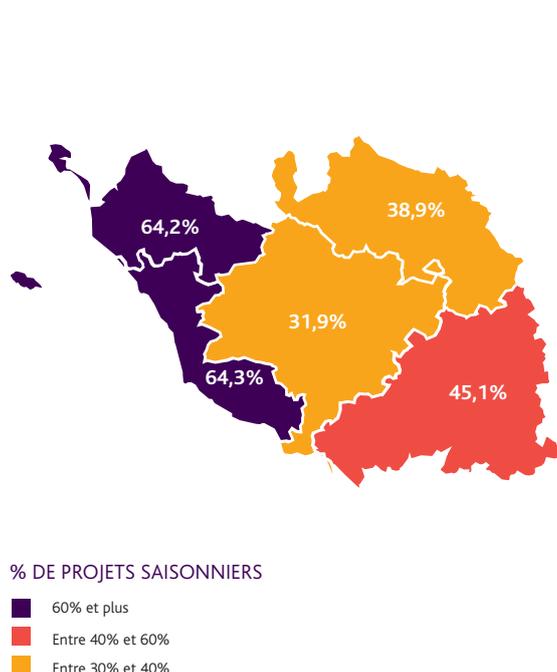
CHIFFRES CLÉS

	VENDÉE	EVOLUTION / 2018	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	34,8%	↗	31,3%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	37 287	↗	180 174
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	56,1%	↗	56,2%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	47,3%	↗	37,4%

CARTE 11
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 12
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



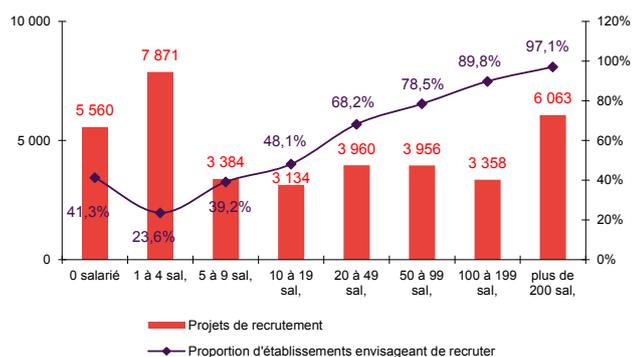
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PLUS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2019

La part d'établissements prêts à recruter en 2019 atteint 34,8% en Vendée (contre 31,3% en Pays de la Loire). Pour la septième année consécutive, la Vendée connaît le plus fort taux de la région. Cet indicateur est en relative stagnation sur un an.

GRAPHIQUE 37

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

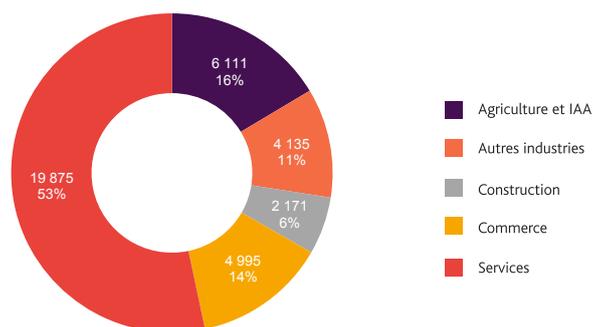


LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS

Avec près de 19 900 besoins annoncés, le secteur des services représente 53% des projets de recrutement en Vendée. C'est le secteur qui embauche le plus. L'agriculture arrive en deuxième avec 16% des recrutements. La Vendée se distingue de la région par une plus forte proportion de recrutements dans le commerce et dans les autres industries.

GRAPHIQUE 38

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

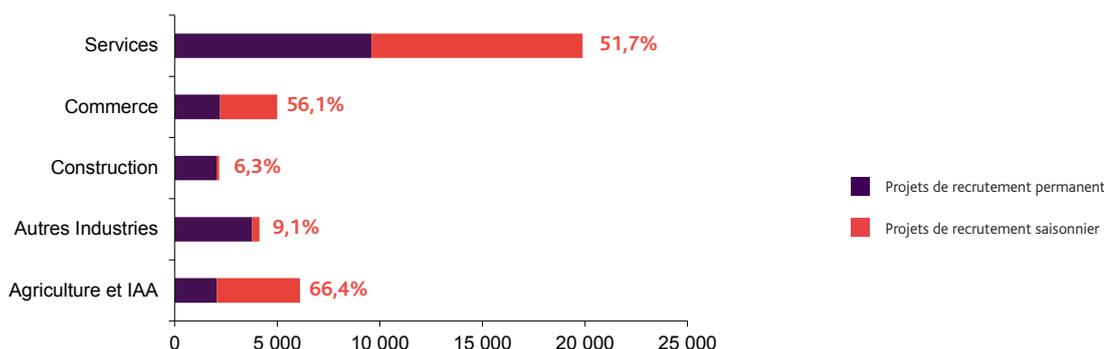


47,3% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 37 300 intentions d'embauche, plus de 17 600 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La Vendée enregistre la plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers de la région.

GRAPHIQUE 39

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT FORTEMENT IMPACTÉS PAR LA SAISONNALITÉ

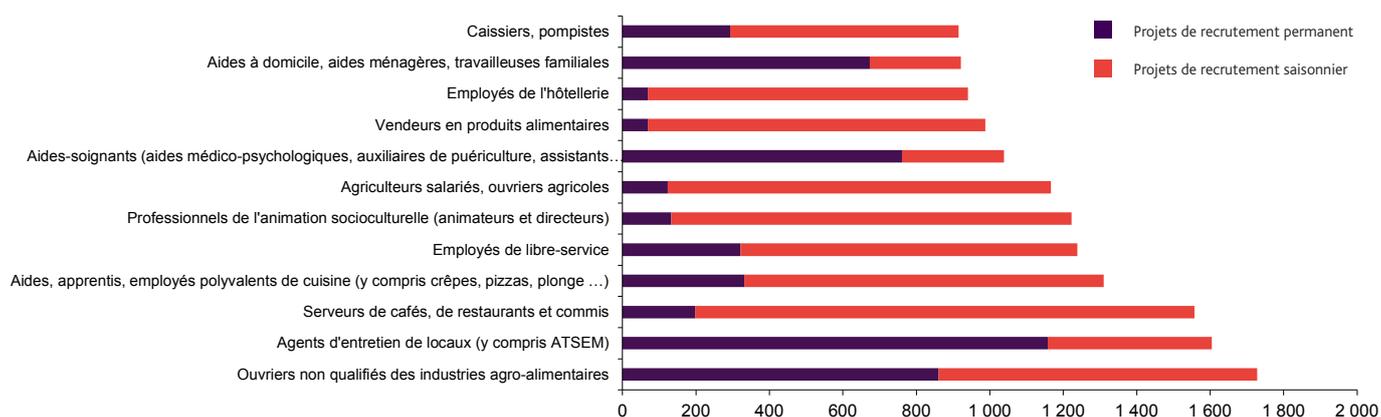
Les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires, les agents d'entretien de locaux et les serveurs de cafés et de restaurants sont les trois métiers les plus recherchés du département.

Neuf métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Vendée sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion de vendeurs en produits alimentaires, employés de l'hôtellerie et de caissiers – pompistes.

La plupart des métiers les plus recherchés sont des métiers saisonniers. Les agents d'entretien de locaux, les aides-soignants et les aides à domicile font exception à cette règle.

GRAPHIQUE 40

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

56,1% DES RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR LES EMPLOYEURS VENDÉENS

Plus de 20 900 projets sont associés à des tensions parmi les 37 300 intentions recensées en Vendée en 2019.

56,1% des projets sont concernés, c'est 3,5 points de plus qu'en 2018. La Vendée est le deuxième département qui affiche le taux de tension le plus important, derrière la Loire-Atlantique.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu. 82,8% des projets sont considérés difficiles par les employeurs. Le département se distingue par une forte tension dans l'agriculture, les industries et la construction.

Les mécaniciens, les éducateurs spécialisés, les aides à domicile, et les conducteurs routiers et grands routiers sont les métiers les plus tendus avec plus de 90% de recrutements jugés difficiles. Le département se distingue de la région par la présence de mécaniciens, d'infirmiers et de viticulteurs dans la liste des métiers les plus tendus.

Les métiers saisonniers sont moins présents dans cette liste. On retrouve toutefois quelques métiers de l'agriculture tels que les maraîchers, ou les viticulteurs arboriculteurs, cueilleurs.

GRAPHIQUE 41

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

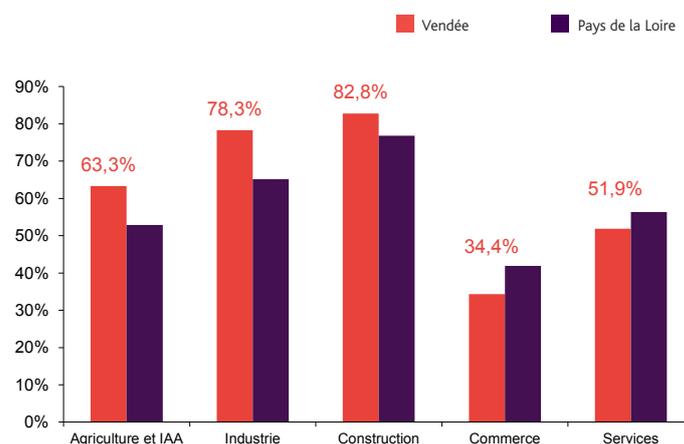


TABLEAU 7

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	429	95,4%	0,0%
Maçons	461	86,0%	5,7%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 728	81,6%	50,2%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	921	79,9%	26,9%
Cuisiniers	695	79,9%	83,9%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 039	72,9%	26,7%
Conducteurs routiers et grands routiers	659	65,9%	17,1%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	386	64,5%	40,5%
Maraîchers, horticulteurs salariés	747	61,1%	91,1%
Sportifs et animateurs sportifs	527	57,3%	84,8%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1 604	57,1%	27,9%
Employés de l'hôtellerie	940	55,5%	92,7%

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

LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

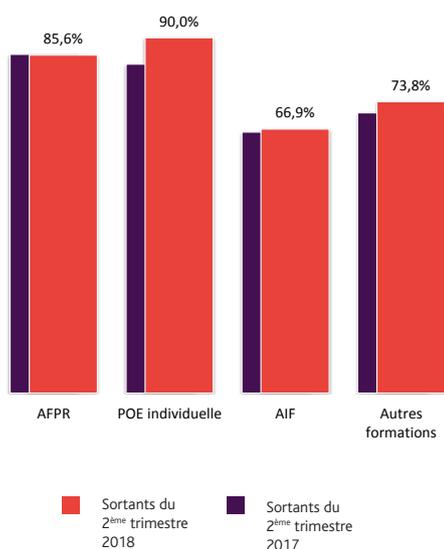
PLUS DE 1 255 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2018 ET LE 30 JUIN 2018).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} avril 2018 et le 30 juin 2018, 74,3 % 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 3,5 points par rapport au 2^{ème} trimestre 2017.



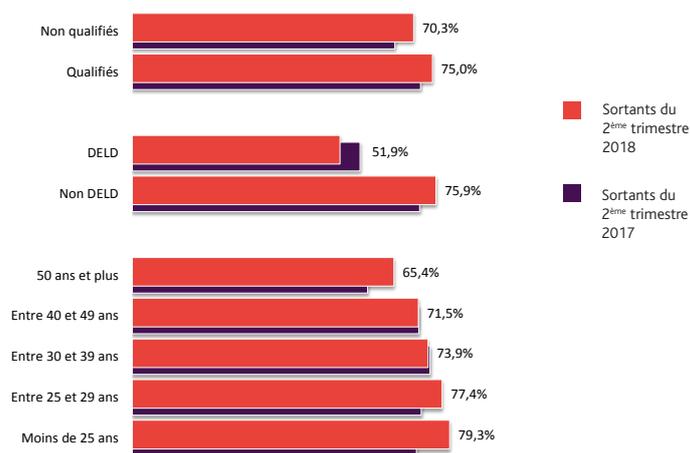
GRAPHIQUE 42

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 400h, 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.

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 le Conseil régional 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 permettant 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 œuvre de la formation.

Demandeurs d'Emploi Longues Durées (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 dixième année consécutive, une enquête complémentaire au questionnaire BMO (1 024 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

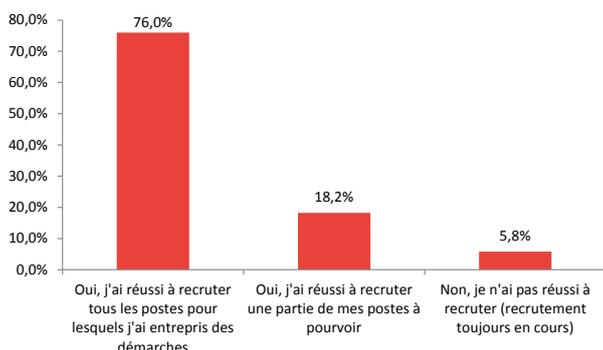
PLUS DES TROIS QUARTS DES ÉTABLISSEMENTS AYANT EU UN OU PLUSIEURS BESOINS DE RECRUTEMENT EN 2018 ONT RÉUSSI À LES CONCRÉTISER.

Cette part est en diminution par rapport à 2017 (80,7%). 18,2% n'ont pu satisfaire que partiellement leurs projets en recrutement. 5,8% seulement n'ont pas pu recruter.



GRAPHIQUE 44

AVEZ-VOUS RÉUSSI À RECRUTER EN 2018 ?

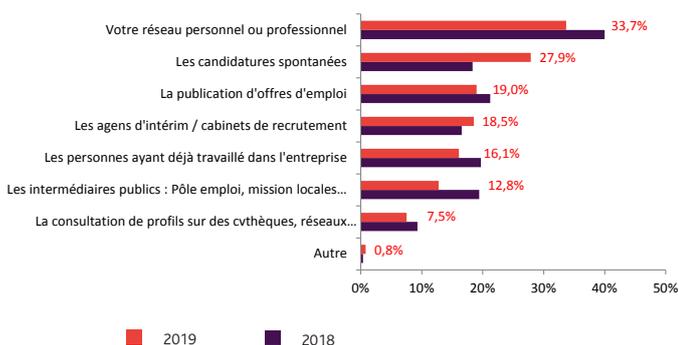


SELON LES EMPLOYEURS, LE PRINCIPAL MOYEN POUR OBTENIR DES CANDIDATURES PERTINENTES RESTE LE RÉSEAU PERSONNEL OU PROFESSIONNEL.

Dans 33,7% des cas, les employeurs jugent que les candidatures sont plus pertinentes dans ce cas. Les candidatures spontanées sont aussi souvent citées (27,9%), davantage que la publication d'offres d'emploi (19,0%) ou l'appel aux agences d'intérim et cabinets de recrutement (18,5%). Les candidatures de personnes ayant déjà travaillé dans l'entreprise sont pertinentes pour 16,1% des recruteurs. La consultation de profils sur des CV-thèques ou réseaux sociaux n'est citée que dans 7,5% des cas.

GRAPHIQUE 45

QUELS SONT LES PRINCIPAUX MOYENS QUI ONT APPORTÉ LES CANDIDATURES LES PLUS PERTINENTES ?

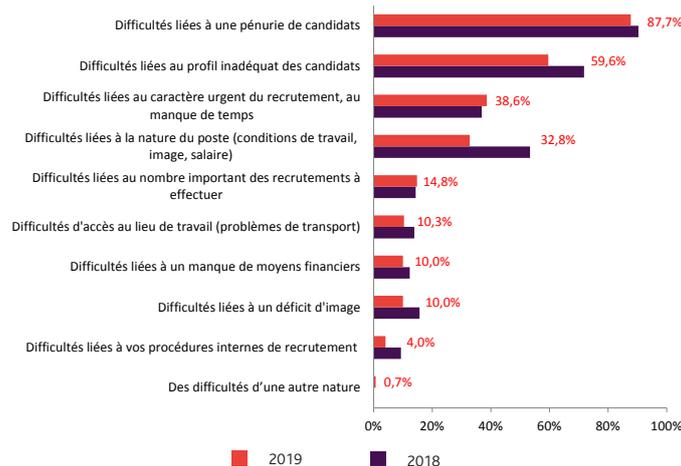


37,2% DES EMPLOYEURS DISENT AVOIR EU DES DIFFICULTÉS POUR RECRUTER EN 2018.

La pénurie de candidats est le principal motif avancé. Elle est la raison de près de 90% des difficultés à recruter. L'inadéquation du profil des candidats est citée en second, bien qu'en légère baisse par rapport à l'année passée. Parmi les difficultés qui ne concernent pas les candidats, on retrouve des difficultés liées à la situation des établissements en interne : urgence du recrutement (38,6%), nombre important de recrutements à effectuer (14,8%), manque de moyens financiers (10,0%) ou à la nature du travail proposé : conditions de travail, image, salaire (32,8%). Des problèmes liés au transport sont aussi cités dans 10,3% des cas.

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 d'expérience professionnelle (69,8%), le manque de motivation (62,9%) et le manque de compétences techniques (56,2%). D'autres motifs sont évoqués, le manque de formation, les problèmes de compétences relationnelles, l'expression à l'écrit ou à l'oral ainsi que l'éloignement géographique.

GRAPHIQUE 47

POURQUOI LE PROFIL DES CANDIDATS NE VOUS CONVENAIT PAS ?



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

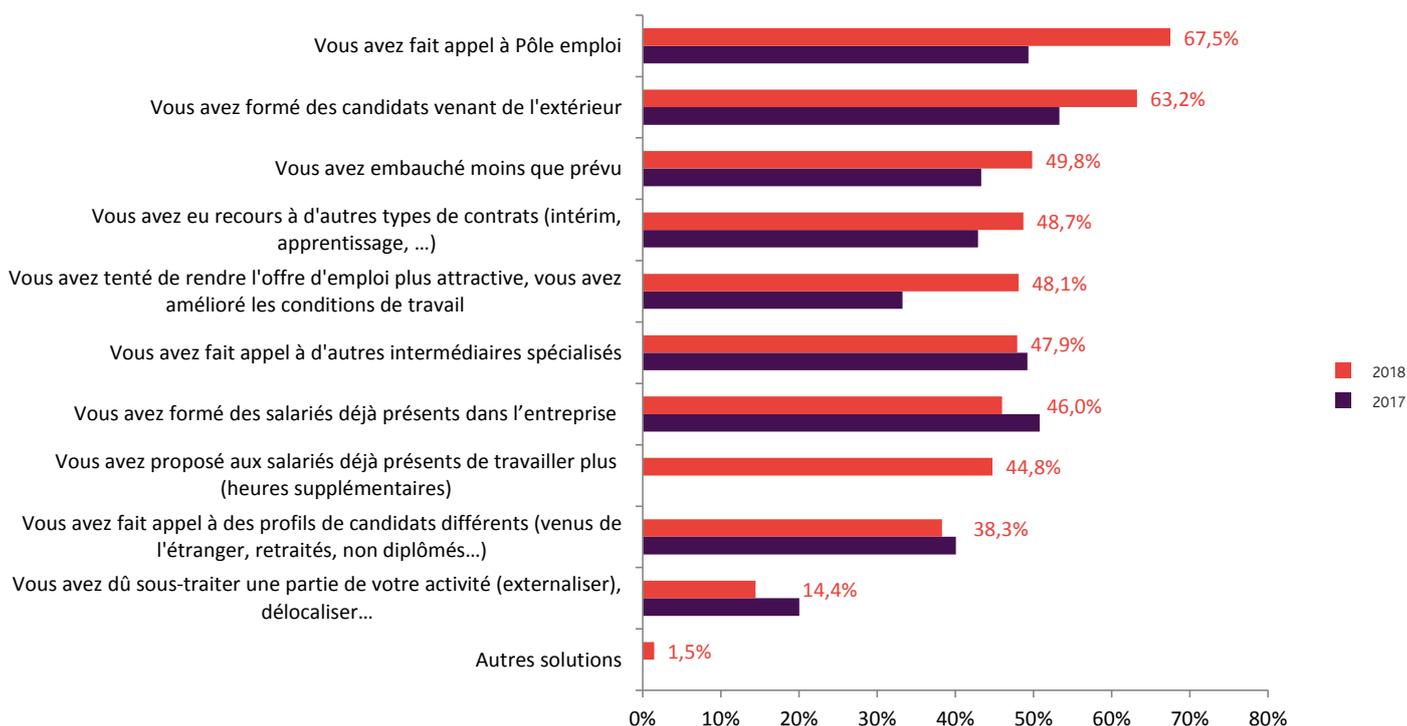
L'appel à Pôle emploi est la solution la plus souvent avancée pour remédier aux difficultés de recrutement : 67,5% en nette hausse sur un an. Le recours à d'autres intermédiaires spécialisés est aussi cité dans 47,9% des cas. La formation est aussi fréquemment utilisée, qu'elle soit pour des candidats

externes (63,2%) ou internes à l'établissement (46,0%). Les employeurs ont aussi pu avoir recours à d'autres types de contrats (48,7%), tenté de rendre l'offre plus attractive (48,1%), et certains ont proposé aux salariés déjà présents de travailler plus (44,8%).

Quelques établissements ont finalement renoncé en embauchant moins que prévu (49,8%) ou en sous-traitant une partie de l'activité en question (14,4%).

GRAPHIQUE 48

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



FOCUS COMPETENCES

L'enquête complémentaire BMO fait cette année un zoom sur les besoins en compétences des entreprises. Elle s'attarde sur les principales compétences requises dans le cadre de leurs recrutements immédiats, ainsi que les compétences à développer sur les prochaines années.

L'EXPRESSION ORALE EST LA PRINCIPALE COMPÉTENCE ATTENDUE PAR LES ÉTABLISSEMENTS.

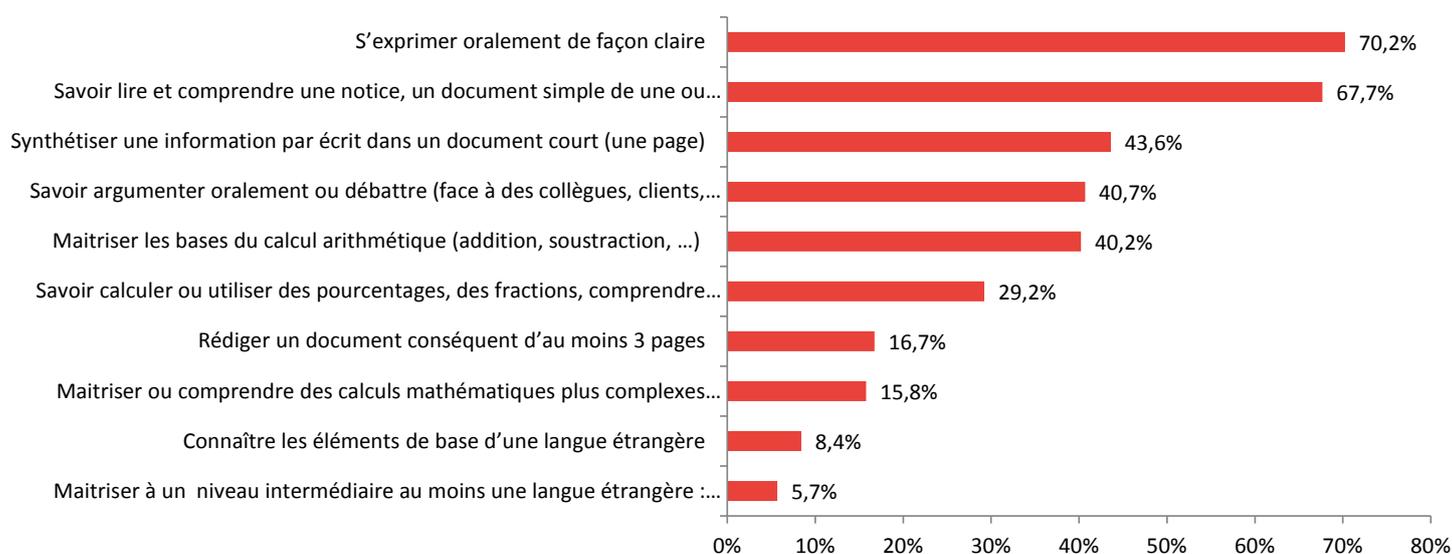
S'exprimer oralement de façon claire est citée par 70,2% des employeurs. Savoir argumenter oralement ou débattre (face à des collègues, clients, fournisseurs) fait aussi partie des compétences les plus attendues (40,7%). La compréhension et la synthèse de l'écrit arrive en second : savoir lire et comprendre une notice, un document simple de une ou deux pages (67,7%), et synthétiser une information par écrit dans un document court (43,6%). La rédaction de document est moins citée mais concerne 16,7% des recruteurs. Les compétences scientifiques, statistiques et mathématiques sont moins recherchées. Maîtriser les bases du calcul arithmétique (addition, soustraction,...) et savoir calculer ou utiliser des pourcentages, des fractions, comprendre un

tableau statistique simple n'apparaissent qu'en milieu de tableau (40,2% et 29,2%) tandis que maîtriser ou comprendre des calculs mathématiques plus complexes ne concerne que 15,8% des établissements. Enfin la connaissance ou maîtrise des langues étrangères est très peu citée. Connaître les éléments de base d'une langue étrangère et maîtriser à un niveau intermédiaire une langue étrangère ne concernent respectivement que 8,4% et 5,7% des établissements.

Concernant la maîtrise des langues étrangères, l'anglais est plébiscité par 98,3% des établissements. L'espagnol vient ensuite (22,0%), puis l'allemand (7,7%).

GRAPHIQUE 49

QUELLES COMPÉTENCES VOUS PARAISSENT LES PLUS UTILES DANS LE CADRE DE VOTRE RECRUTEMENT ?



LES COMPÉTENCES LIÉES AUX RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ SONT AMENÉES À PRENDRE DE L'AMPLEUR DANS LES DEUX ANS À VENIR

Interrogés sur les compétences que les salariés devront développer dans les prochaines années, les établissements ligériens de l'industrie, des industries agro-alimentaires et de l'hébergement restauration citent en premier lieu les compétences liées à l'hygiène et la sécurité. Pour le commerce, c'est la capacité à évaluer et anticiper les besoins des clients qui est le plus souvent citée (55,5%).

TABLEAU 8

QUELLES COMPÉTENCES DE VOS SALARIÉS DEVRONT ÉVOLUER OU PRENDRE DE L'AMPLEUR DANS LES 2 ANS ?

INDUSTRIE

La connaissance et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité	63,0%
La capacité à s'adapter à de nouvelles machines	58,6%
La connaissance et l'expérience de nouveaux matériaux	55,2%
La connaissance et la mise en œuvre des normes de qualité	52,6%
La connaissance et la mise en œuvre des normes environnementales	38,0%
La capacité à utiliser des matériaux traditionnels (bois, pierre, verre...) ou des matières végétales ou des matériaux recyclables	35,7%
la capacité à régler, maintenir ou réparer les machines de production	35,0%
La capacité à combiner deux domaines disciplinaires distincts (mécanique et électronique, chimie et biologie...)	34,1%
Les compétences en calcul arithmétique, la connaissance des mathématiques, la maîtrise des logiciels de calcul, d'optimisation	33,7%
La capacité en modélisation numérique (simulation sur ordinateur et conception en amont sur ordinateur)	30,5%

INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES

La connaissance et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité	83,1%
La connaissance et la mise en œuvre des normes de qualité	78,2%
La capacité à connaître les besoins des clients	76,2%
La connaissance et l'expérience de nouvelles substances, ingrédients alimentaires entrant dans la fabrication des produits	66,9%
La capacité à proposer des produits bio ou prenant davantage en compte la diététique	64,0%
La connaissance et la mise en œuvre des normes environnementales	58,0%
La capacité à combiner deux domaines disciplinaires distincts (mécanique et électronique, chimie et biologie...)	52,2%
La capacité à régler, maintenir ou réparer les machines de production	40,3%
La connaissance et l'expérience de nouveaux procédés de production	27,9%
La capacité à utiliser internet pour vendre les produits et services	15,9%

COMMERCE

La capacité à évaluer et anticiper les besoins des clients	55,5%
Une meilleure connaissance des produits de l'entreprise et des produits de la concurrence	52,0%
La capacité à accompagner les clients à la fois en présentiel (locaux de l'établissement ou domicile du client) et sur internet	44,4%
La connaissance et la mise en œuvre des normes de qualité	41,7%
La connaissance et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité	41,6%
La capacité à proposer des services, en complément de l'achat d'un bien	39,7%
La connaissance et la mise en œuvre des normes environnementales	39,6%
La maîtrise des outils internet dans le marketing et les compétences en e-marketing	36,1%
La capacité à élaborer une campagne de publicité et de communication	22,8%
Les compétences en gestion des ressources humaines et en gestion d'équipe	17,8%
La capacité à définir et réaliser une étude de marché	15,2%
Les compétences en traitement de données massives et en big data	15,0%

HÉBERGEMENT-RESTAURATION

La connaissance et mise en œuvre des normes d'hygiène et de sécurité	55,5%
La connaissance et mise en œuvre des normes de qualité	52,0%
La capacité à accompagner les clients à la fois en présentiel (locaux de l'établissement ou domicile du client) et sur internet	44,4%
La capacité à s'adresser à des clients de cultures différentes	41,7%
La maîtrise des langues étrangères	41,6%
La gestion d'équipe et gestion des ressources humaines	39,7%
Le domaine de la gestion et de la comptabilité	39,6%
La capacité à utiliser internet pour vendre les produits et services	36,1%
Le domaine de la diététique (y compris produits bio)	22,8%

ETABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS

69,7% DES PROJETS DE RECRUTEMENT CONCERNENT DES CONTRATS DE LONGUE DURÉE (51,3% 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 (42,9% des projets) tandis que les contrats de courte durée sont plébiscités pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel (43,2% des projets). Lors de la création d'une nouvelle activité au sein de l'entreprise, même si le CDI semble davantage utilisé (22,7%), les autres contrats peuvent être utilisés notamment pour voir si l'activité devient pérenne au sein de l'entreprise.

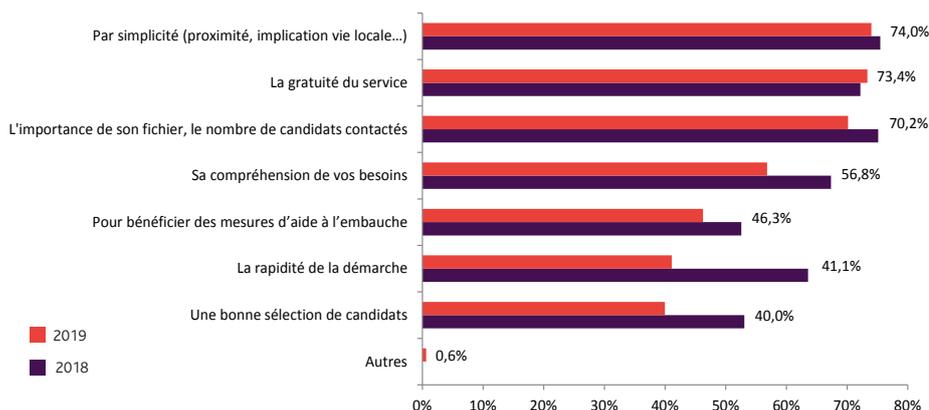
Pour les remplacements ponctuels de salariés, ce sont souvent les contrats de courtes durées qui sont utilisés.

65,1% DES RECRUTEURS LIGÉRIENS ENVISAGENT D'EMBAUCHER PAR L'INTERMÉDIAIRE DE PÔLE EMPLOI

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 citées dans 74,0% des cas. La gratuité du service est aussi fréquemment citée (73,4%), le sourcing de Pôle emploi est également important pour les entreprises (70,2%). Deux thématiques connaissent une baisse conséquente par rapport à l'année passée : la rapidité de la démarche (41,1%) et la bonne sélection de candidats (40%).

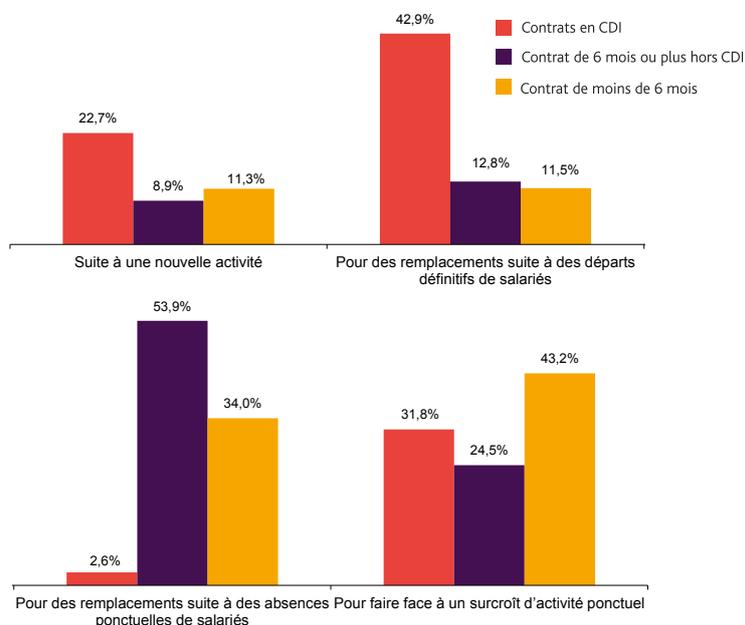
GRAPHIQUE 51

QUELLES RAISONS VOUS POUSSENT À FAIRE APPEL À PÔLE EMPLOI ?



GRAPHIQUE 50

MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR TYPE DE CONTRAT



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 le plus souvent cité (60,6%). D'autres motifs sont également avancés. Un candidat est déjà en vue ou l'analyse des candidatures spontanées exclusivement dans 53,7% des cas. Le manque d'efficacité ou de rapidité de l'institution est évoqué par 39,8% des employeurs mais ce taux est en diminution sur les dernières années. L'inadéquation des candidats (manque de motivation, profil mal adapté au poste) est aussi donnée.

65,1%
des employeurs
envisagent de
recruter par Pôle
emploi en 2019

ETABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT NON RECRUTEURS

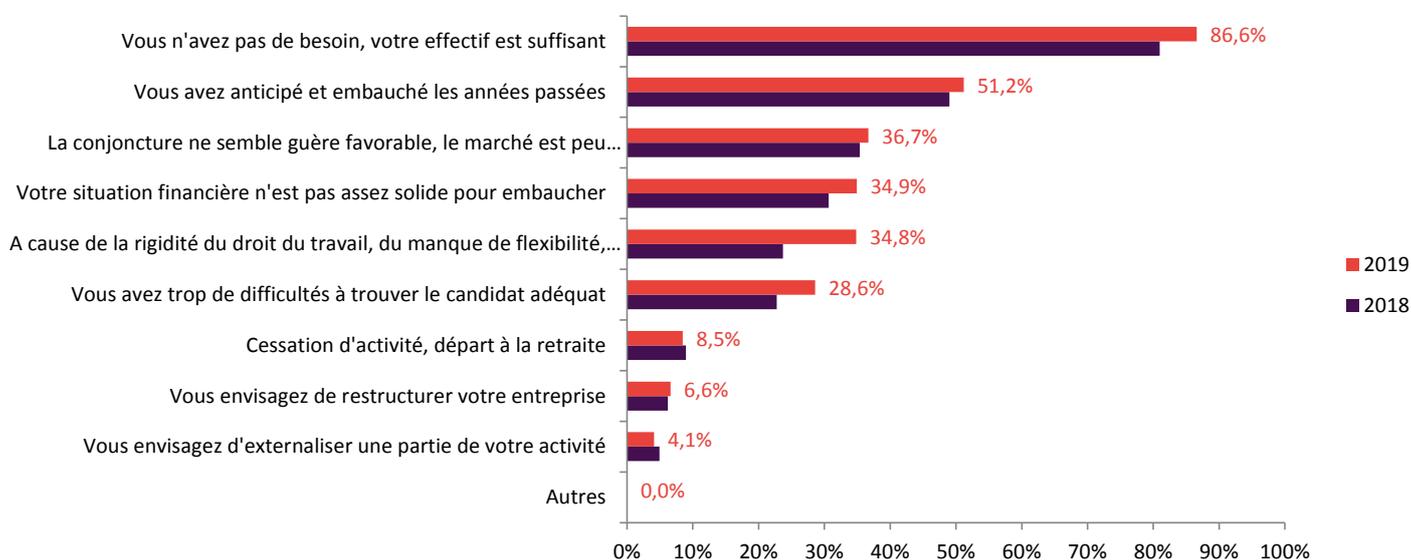
36,7% DES ÉTABLISSEMENTS LIGÉRIENS ÉVOQUENT LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE COMME FACTEUR DE NON RECRUTEMENT

Les employeurs n'annonçant pas d'embauche pour 2019 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 86,6% et 51,2% des établissements sondés. 36,7% des établissements évoquent la conjoncture économique comme frein au recrutement, une proportion en légère hausse par rapport à l'année passée. En 2018, 35,4% des établissements non-recruteurs évoquaient cette raison. Parmi les autres raisons citées ne dépendant pas de l'établissement

lui-même, on trouve la rigidité du droit du travail, le manque de flexibilité des démarches administratives (34,8%). Enfin, la situation financière de l'établissement concerne 34,9% des établissements, la difficulté à trouver le bon candidat concerne 28,6% 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 2019 SUR LE SITE INSTITUTIONNEL
DE PÔLE EMPLOI DÉDIÉ À CETTE ENQUÊTE.

WWW. BMO. POLE-EMPLOI. ORG



 pole-emploi.org PÔLE EMPLOI STATISTIQUES & ANALYSES ACTEURS DE L'EMPLOI DIGITAL & INNOVATION TRAVAILLER À PÔLE EMPLOI

[Accès régions](#)

[Statistiques & analyses](#) > [Entreprises](#) > [Besoins en Main-d'Œuvre](#) > [Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2019](#)

Besoins en Main-d'Œuvre

Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2019

Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire à 1,7 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 ... <ul style="list-style-type: none">➔ GÉOGRAPHIQUE➔ PAR MÉTIER➔ PAR SECTEUR➔ CRÉEZ VOTRE REQUÊTE	Résultats les plus consultés <ul style="list-style-type: none">➔ 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
--	---



LES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2019

ENQUÊTE Besoins en Main-d'Œuvre 2019



2 693 000
PROJETS DE RECRUTEMENT en 2019

+ 14,8 %

dont



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**
Gaétan COIRIER
Mise en page : **Service Communication & Web social**
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

