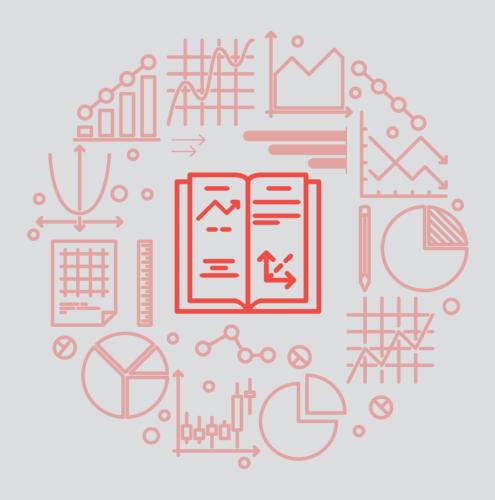
LES BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

EN PAYS DE LA LOIRE





AVERTISSEMENT

Cette publication présente les résultats de l'enquête annuelle sur les besoins en main d'œuvre pour 2020. Elle repose sur les réponses des employeurs, interrogés fin 2019 sur leurs intentions d'embauche et leurs difficultés de recrutement anticipées. Habituellement, l'enquête BMO sert à guider l'action publique en identifiant les métiers et les bassins d'emploi pour lesquels on observe de fortes intentions d'embauche, pouvant nécessiter de mettre en place par exemple des formations ou d'accompagner des mobilités professionnelles. Avec la crise du coronavirus, ces prévisions d'embauche ne sont évidemment plus d'actualité, et cette enquête ne pourra pas avoir le même usage opérationnel que les années précédentes. Cependant, les résultats de cette enquête donnent une information sur la conjoncture et les anticipations des employeurs fin 2019 : à ce titre, ils peuvent être utilisés à des fins d'études et de recherche. C'est pourquoi, pour cet usage, il nous semble utile de les publier aujourd'hui.

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

L'ESSENTIEL

fin 2019, plus de 30 000 projets supplémentaires étaient identifiés en 2020.

Les intentions de recrutement des employeurs progressent de 16,9% en 2020, après une hausse très soutenue en 2019 (+24,8%), et représentent 210 537 embauches potentielles. Ce sont ainsi 30 400 projets de recrutement supplémentaires qui sont comptabilisés en 2020.

Cette évolution s'explique notamment par l'augmentation de la proportion d'établissements prévoyant d'embaucher (34,4% en 2020 contre 31,3% en 2019). L'augmentation des intentions d'embauche concerne tous les secteurs d'activité et plus particulièrement l'agriculture et industries agro-alimentaire (+27%), le commerce (+19%) et les services aux entreprises (+17%).

En lien avec cette augmentation des intentions d'embauche, les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs sont en hausse, et concernent près de 59% des projets d'embauche en 2020, contre 56,2% en 2019.

La hausse des difficultés anticipées de recrutement concerne quasiment tous les secteurs. Seul le secteur industriel connaît une légère détente (-2,8 pts) mais reste à un niveau plus élevé que la moyenne régionale. Les plus grandes difficultés de recrutement sont concentrées dans les PME de 5 à 49 salariés. Excepté les établissements de 100 à 99 salariés (+3,4 pts), toutes les tailles d'entreprises ont vu les difficultés s'accroître en 2020.

Comme chaque année, les métiers agricoles font partie des plus recherchés (viticulteurs/ arboriculteurs/ cueilleurs avec 16 000 projets, agriculteurs/ouvriers agricoles avec 9 000 projets). La très grande majorité de ces intentions d'embauche sont saisonnières.

Plusieurs métiers de l'hôtellerie et restauration figurent parmi les plus recherchés : serveurs, aides et employés polyvalents de cuisine. Ces métiers sont également fortement impactés par la saison.

Des métiers de services aux entreprises font également partie des plus recherchés : agents d'entretiens de locaux (7 500 projets) et ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (5 000 projets) notamment.

Les intentions d'embauche sont nombreuses dans les métiers de soins et d'accompagnement, avec les aides à domicile et aides ménagères (4 900 projets) et les aides-soignants (7 000 projets), et dans les métiers de professionnels de l'animation socioculturelle (8 700 projets).

Vincent RAGOT, Linda LAUNAY Statistiques, Etudes & Evaluation Pôle emploi Pays de la Loire

LES BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

SOMMAIRE

P.4 MÉTHODOLOGIE

P.5 RÉSULTATS PAYS DE LA LOIRE

5 Chiffres clés

Les secteurs qui recrutent
 Les métiers recherchés
 Les métiers en tension

15 Les formations financées par Pôle emploi

P.16 RÉSULTATS LOIRE-ATLANTIQUE

16 Chiffres clés

17 Les secteurs qui recrutent
18 Les métiers recherchés
19 Les métiers en tension

20 Les formations financées par Pôle emploi

P.21 RÉSULTATS MAINE-ET-LOIRE

21 Chiffres clés

Les secteurs qui recrutent
Les métiers recherchés
Les métiers en tension

25 Les formations financées par Pôle emploi

P.26 RÉSULTATS MAYENNE

26 Chiffres clés

Les secteurs qui recrutent
Les métiers recherchés
Les métiers en tension

30 Les formations financées par Pôle emploi

P.31 RÉSULTATS SARTHE

31 Chiffres clés

Les secteurs qui recrutent
 Les métiers recherchés
 Les métiers en tension

35 Les formations financées par Pôle emploi

P.36 RÉSULTATS VENDÉE

36 Chiffres clés

Les secteurs qui recrutent
Les métiers recherchés
Les métiers en tension

40 Les formations financées par Pôle emploi

P.41 LEXIQUE

P.42 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 2020.

Elle résulte d'une enquête par questionnaire autoadministrée en novembre et décembre 2019. 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 2020, le champ de cette édition est identique à celui de l'enquête réalisée en 2019. 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 plus de 126 500 établissements pour la région Pays de la Loire dont près de 94 600 ont été interrogés cette année.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais 24 300 l'ont fait cette année en Pays de la Loire. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements de la région, à l'aide de procédures de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

EN 2020 DES INTENTIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAU EN HAUSSE SUR LA RÉGION

En novembre et décembre 2019, près de 94 600 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2020. L'analyse des 24 300 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 / 2019	FRANCE	EVOLUTION / 2019
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	34,4%	1	28,1%	1
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	210 537	1	2 972 680	1
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	58,7%	1	51,2%	1
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	42,0%	1	33,9%	1

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

En 2020, 34,4% des établissements de la région se déclarent prêts à embaucher. L'année 2020 accélère la dynamique initiée les années passées où la part des établissements recruteurs était passée de 30,3% (2018) à 31,3% (2019).

Cette progression concerne toutes les structures. Mais les établissements de 100 à 199 salariés connaissent la plus forte augmentation de leur part d'établissements recruteurs (+6,0 points par rapport à 2019). 90,6% d'entre eux anticipent des recrutements en 2020.

En tout, plus de 210 500 recrutements sont annoncés, soit près de 30 400 recrutements supplémentaires par rapport à l'année passée (+16,9%). Pour la cinquième année consécutive, les besoins en recrutements progressent après 2016 (+7,8%), 2017 (+9,0%), 2018 (+26,7%) et 2019 (+24,8%).

L'AGRICULTURE ET L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE AFFICHENT LA PLUS FORTE PROGRESSION

Tous les secteurs affichent une hausse des projets d'embauche, de +2,1% pour l'industrie manufacturière à +27,3% pour l'agriculture et l'industrie agroalimentaire.

Si la construction enregistre une nouvelle augmentation du nombre de projets de recrutement, le rythme de progression ralentit sensiblement en 2020 : après une hausse de +42,1% en 2018 et +50,3% en 2019, le secteur voit le nombre de projets de recrutement augmenter de +6,2% en 2020.

La situation de l'industrie manufacturière est similaire avec des niveaux de progression plus modérés. En 2020, le secteur enregistre près de 16 300 intentions d'embauche, soit une hausse de +2,1%.

Le secteur des services concentre le plus d'intentions d'embauche et dépasse la barre des 100 000 projets de recrutement (plus de 115 800). Sur un an, la progression du secteur est de +16,7%.

Les prévisions d'embauche sont optimistes pour la grande majorité des familles de métier. Les services scientifiques et techniques ainsi que l'administration publique et l'enseignement enregistrent une forte progression (respectivement +33,8% et +41,9%). A l'inverse, le secteur des transports et entreposage anticipe une baisse des projets de recrutement par rapport à 2019 : -27,9%.

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 candidat, mais on retrouve aussi l'inadéquation des profils, les difficultés liées à la nature du poste ou à un déficit d'image.

La pénurie de candidat 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 58,7% des projets en 2020, soit une augmentation de 26,4 points. L'augmentation par rapport à 2019 est de 2,6 points.

La construction est comme tous les ans le secteur le plus tendu. 79,6% des embauches sont considérées difficiles par les employeurs du secteur. Le secteur de l'industrie manufacturière suit avec un taux de tension de 62,3%. C'est le seul secteur qui affiche une baisse des difficultés de recrutement sur un an (-2,8 points). Le secteur du commerce est le plus fluide. Il affiche toujours un taux de tension inférieur à 50% (47,6%), mais enregistre la plus forte hausse annuelle (+5,6 points).

Enfin, 42,0% des recrutements sont liés à une activité saisonnière, une part en augmentation sur un an (+4,6 points). On retrouve sans surprise l'agriculture (90,6% de projets saisonniers) ainsi que l'hébergement et restauration (66,4%) en tête des sous-secteurs les plus utilisateurs d'emploi saisonnier.

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PLUS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2020

La proportion d'établissements prêts à recruter en 2020 se chiffre à 34,4%, une proportion élevée, en continuité avec la dynamique engagée en 2018 (30,3%) et 2019 (31,3%). Un chiffre qui masque toutefois quelques disparités selon les secteurs d'activité et la taille de l'établissement.

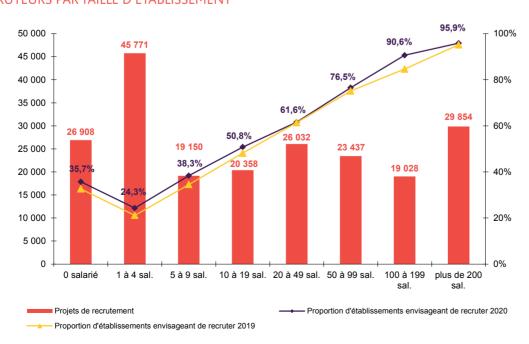
La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 24,3% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 95,9% pour celles de plus de 200 salariés. Les établissements sans salarié font exception à cette règle : plus d'un établissement sur trois (35,7%) prévoit de recruter en 2020, c'est 11,4 points de plus que les établissements de 1 à 4 salariés.

L'augmentation du nombre d'établissements recruteurs concerne toutes les structures, mais la plus forte progression d'établissements recruteurs concerne les structures de 100 à 199 salariés (+6,0 points sur un an).

Les établissements de plus de 200 salariés sont les plus nombreux en proportion à prévoir des recrutements sur l'année (95,9%). Cependant, c'est la tranche des 1 à 4 salariés qui affiche le volume de projets le plus important (près de 45 800). Cela est dû au 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 (43,6%), la Baule (48,3%), Pornic (39,8%) ou Clisson (39,4%). Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi industriel affichent des propensions nettement inférieures à la moyenne régionale : Segré (29,9%), Château-Gontier (29,0%), Châteaubriant (28,2%) ou Sablé-sur-Sarthe (28,0%).

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



LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS, L'AGRICULTURE ET L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE PROGRESSENT 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 est le plus actif. Il concentre à lui seul plus de la moitié (55%) des intentions d'embauche en 2020. Les prévisions, fortement à la hausse (+16,7%), s'inscrivent toutefois dans la moyenne régionale. Ce grand secteur regroupe un nombre important d'activités de nature différente et aux prévisions hétérogènes. Ainsi le secteur de l'administration publique et de l'enseignement affiche une hausse de recrutement très importante pour 2020 (+41,9%). Il en est de même pour les services scientifiques et techniques (+33,8%). Ce sous-secteur des services enregistre aussi les plus fortes difficultés de recrutement (67,3%).

A l'inverse, la santé humaine et l'action sociale et l'information et communication affichent une hausse plus limitée des prévisions : respectivement +7,0% et +9,9% par rapport à 2019. L'hébergement et restauration, très marqué par la saisonnalité, affiche une progression de +23,0%, soit plus de 4 000 recrutements supplémentaires par rapport à 2019.

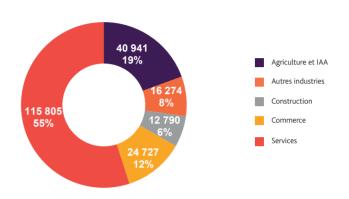
Avec près de 12 800 intentions d'embauche, le secteur de la construction affiche une progression modérée en 2020 : +6,2%.

Après plusieurs années consécutives de baisses des effectifs salariés, les embauches du secteur repartent à la hausse depuis 2016, et continuent sur leur lancée en 2020, dans de plus faibles proportions cependant. Cette hausse des besoins de main d'œuvre ne fait qu'accroître la tension sur les recrutements d'un secteur déjà en manque de main d'œuvre : manque d'attractivité notamment. Près de huit intentions d'embauche sur dix sont ainsi associés à des difficultés.

L'industrie manufacturière est le secteur qui affiche la plus faible progression (+2,1%). Deux sous-secteurs de l'industrie affichent même des prévisions à la baisse, ce qui est remarquable tant le contexte semble favorable par ailleurs : la métallurgie et produits métalliques (-2,9%) et le matériel de transport (-9,7%). L'industrie manufacturière est le deuxième secteur le plus tendu après la construction (62,3%), avec certains sous-secteurs au taux de tension très élevés comme la métallurgie et produits métalliques (76,9%).

GRAPHIQUE 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Avec plus de 24 700 prévisions, soit 12% des embauches, le commerce affiche une évolution proche du niveau régional (+18,7%). Le commerce de gros (+21,7%), ainsi que le commerce de détail (+18,6%) tirent le secteur vers le haut. Il s'agit du secteur le moins tendu (47,6%), avec certains soussecteurs aux taux de tensions très faibles tel que le commerce de détail (38,2%).

Enfin, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire représentent plus de 40 900 embauches, soit 19% des embauches régionales. Le secteur agricole, très marqué par la saisonnalité, affiche la plus forte progression (+38,4%), soit plus de 8 600 recrutements supplémentaires par rapport à 2019. L'augmentation du nombre de projets cette année est principalement portée par ces établissements.

L'industrie agroalimentaire, bien implantée dans la région (plus de 9 800 embauches), affiche quant à elle une progression beaucoup plus limitée : +1,5%, mais un taux de tension important : 70,1%.

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

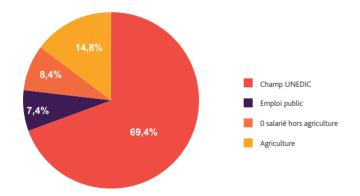
Parmi les 210 500 intentions d'embauche, plus de 146 100 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unedic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. Ils concentrent en effet 69,4% des projets. Ce sont aussi les établissements les plus concernés par les difficultés à recruter : 6 recrutements sur 10 sont associés à des difficultés selon les employeurs. Les établissements privés sont cependant les seuls à voir leur part diminuer par rapport à 2019 (-3,6 points).

La part des projets d'emploi public progresse légèrement (+0,5 point), passant de 6,9% en 2019 à 7,4% en 2020.

On observe le même phénomène pour les établissements sans salarié (hors agriculture), qui voient leur part d'intentions d'embauche passer de 7,6% en 2019 à 8,4% en 2020, soit +0,8 point.

L'agriculture, fortement impactée par le recrutement de main d'œuvre saisonnière, capitalise près de 31 100 projets de recrutement, soit 14,8% des intentions régionales. La part de l'agriculture progresse de +2,3 points par rapport à 2019 et affiche ainsi la plus forte augmentation régionale.

GRAPHIQUE 3 RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



NOUVELLE HAUSSE DES PROJETS SAISONNIERS EN 2020

Parmi les 210 500 intentions d'embauche, près de 88 400 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit une proportion de 42,0% des projets. La progression engagée en 2019 se poursuit avec une nouvelle hausse, plus prononcée en 2020 (+4,6 points).

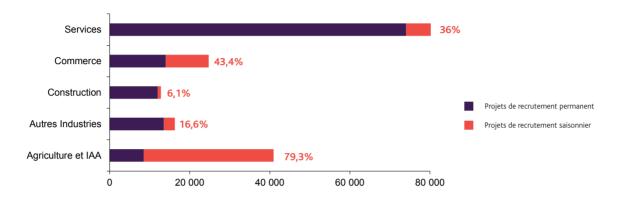
Cette moyenne cache évidemment de fortes disparités entre les secteurs d'activité: cette part est non négligeable dans les services (36,0%) et le commerce (43,4%), mais nettement prédominante pour l'agriculture et l'industrie agroalimentaire avec 79,3% de projets saisonniers. A contrario, elle est relativement faible dans l'industrie manufacturière (16,6%) et fortement minoritaire dans la construction (6,1%) qui privilégient 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 97,7%, maraîchers à 93,5%, pêcheurs à 84,9%, agriculteurs salariés à 83,3% etc..). Mais on retrouve aussi le domaine artistique (qui est fortement impacté par le Puy du Fou au niveau régional), le tourisme, les loisirs et l'hôtellerie - restauration notamment sur la côte.

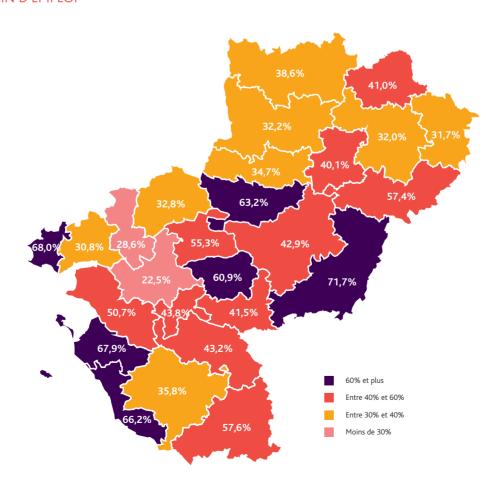
Le caractère saisonnier des projets est une caractéristique fortement concentrée sur certains bassins d'emploi de la région. Il est possible de les regrouper en deux catégories :

- Les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec le tourisme estival : La Baule (68,0% de projets saisonniers), Challans (67,9%) et les Sables d'Olonne (66,2%);
- Les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole : Saumur (71,7%), Segré (63,2%) ou Beaupréau (60,9%).

GRAPHIQUE 4
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



CARTE 1
PROPORTION DE RECRUTEMENTS SAISONNIERS
SELON LE BASSIN D'EMPLOI



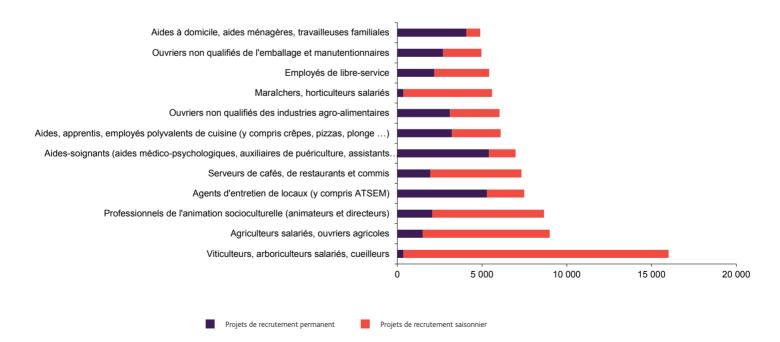
LES MÉTIERS RECHERCHÉS

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

La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est également fortement impactée par la question de la saisonnalité. La moitié des 12 métiers les plus recherchés 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 (97,7% pour les viticulteurs, 93,5% pour les maraîchers, horticulteurs) et atteint 83,3% pour les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles. Les professionnels de l'animation socioculturelle et les serveurs de cafés, restaurants composent également cette liste, ainsi que les employés de libre-service.

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.

GRAPHIQUE 5 LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



En s'affranchissant de la problématique des emplois saisonniers, la liste des métiers les plus recherchés au regard des emplois permanents présente une autre configuration.

Plus de 5 400 projets permanents sont recensés pour les aidessoignants. Ils sont suivis par les agents d'entretien de locaux (près de 5 300 projets) et les aides à domiciles et aides ménagères (près de 4 100 projets).

Plusieurs métiers affichent des parts de recrutement permanent supérieur à 80%. C'est le cas des ingénieurs, cadres d'études & R&D informatique (99%), secrétaires bureautiques (86%), conducteurs routiers et grands routiers (85%) et aides à domiciles et aides ménagères (83%).

En termes de grands domaines de métier, les prévisions les plus favorables concernent les fonctions sociales et médicosociales (+21,6% par rapport à 2019) et les métiers liés à la vente, au tourisme et aux services (+17,0%). A l'inverse, les ouvriers de la construction et du bâtiment affichent une hausse plus limitée : +6,8%.

Les recrutements pour les ouvriers de la construction et du bâtiment semblent les plus en tension : 80,6%. Les recrutements des métiers d'encadrement semblent plus fluides : 47,4%.

TABLEAU 1

.....

LISTE DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN POSTES PERMANENTS

MÉTIERS	EFFECTIFS PERMANENTS	EFFECTIFS SAISONNIERS	TOTAL EFFECTIFS À RECRUTER
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)		1 566	6 978
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)		2 206	7 489
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales		829	4 893
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)		2 879	6 100
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires		2 926	6 030
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires		2 264	4 965
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques			2 529
Agents de services hospitaliers		658	3 026
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)		345	2 531
Employés de libre-service		3 235	5 415
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)		6 586	8 659
Conducteurs routiers et grands routiers	2 059	370	2 429

LES MÉTIERS EN TENSION

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN HAUSSE EN PAYS DE LA LOIRE EN 2020

Près de 123 700 projets sont associés à des tensions parmi les 210 500 intentions recensées en Pays de la Loire en 2020. Ainsi, la proportion de projets jugés difficiles à pourvoir s'élève à 58,7% contre 56,2% en 2019, soit 2,5 points de plus.

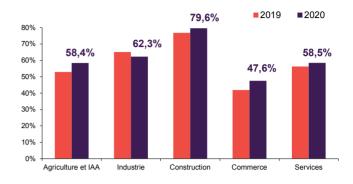
L'évolution de la part des projets jugés difficiles va de pair avec l'évolution du nombre de projets de recrutement en hausse depuis 2016. Ces tensions peuvent avoir plusieurs raisons : difficultés liées à une pénurie de candidats, difficultés liée aux profils inadéquats, à la nature du poste, etc....

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 le commerce. Les difficultés de recrutement passent de 41,9% à 47,6% en un an, soit 5,6 points de plus. Il s'agit cependant du secteur enregistrant la plus faible proportion de recrutements jugés difficiles.

Comme les années passées, la construction affiche les plus fortes tensions : 79,6% (+2,8 points par rapport à 2019). L'industrie manufacturière arrive en deuxième position avec un taux de tension de 62,3%. Le secteur affiche surtout la seule baisse annuelle (-2,8 points). Le secteur des services et celui de l'agriculture et industrie agroalimentaire enregistrent des taux de tension très similaires (respectivement 58,5% et 58,4%), tous les deux en progression par rapport à 2019..

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 et agriculture (cuisiniers, employés de l'hôtellerie, agriculteurs, ouvriers agricoles, maraîchers, horticulteurs)
- → Les métiers en tension du fait d'une polyvalence technique (ingénieurs et cadres 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, aidessoignants, agents d'entretien de locaux)
- → Les métiers du transport de marchandise (conducteurs routiers et grands routiers) et de l'industrie agroalimentaire (ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires)

TABLEAU 2

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	2 529	81,3%	0,7%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	6 030	73,1%	48,5%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)	6 978	73,0%	22,4%
Conducteurs routiers et grands routiers	2 429	72,1%	15,2%
Cuisiniers	3 539	70,1%	59,2%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	7 489	69,7%	29,5%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	4 893	69,1%	16,9%
Maraîchers, horticulteurs salariés	5 585	65,5%	93,5%
Employés de l'hôtellerie	2 113	63,8%	77,7%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	6 100	60,3%	47,2%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	8 987	58,5%	83,3%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	3 270	56,1%	43,4%

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

DOIDS DES

DE FORTES DISPARITÉS TERRITORIALES FACE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT

Par bassin d'emploi, les situations sont contrastées. Neuf bassins affichent un taux de tension supérieur ou égal à 60% cette année. Il n'y en avait sept l'année passée. Les bassins de Segré et Châteaubriant affichent les taux de tension les plus élevés. Ce sont les seuls bassins à dépasser les 70% de taux de tension. Concernant Segré, il s'agit d'un résultat inhabituel, principalement dû au projet d'embauche de 750 viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, jugés difficiles. Avec un taux de 71,2%, le bassin de Châteaubriant voit ses difficultés de recrutement progresser fortement, notamment dans le commerce et l'agriculture et l'industrie agroalimentaire.

Le bassin de Blain affiche lui aussi un taux de tension significativement élevé (66,8%). C'est le troisième bassin le plus tendu. Les tensions sont notamment concentrées sur les métiers d'employés polyvalents de cuisine et d'agents de sécurité.

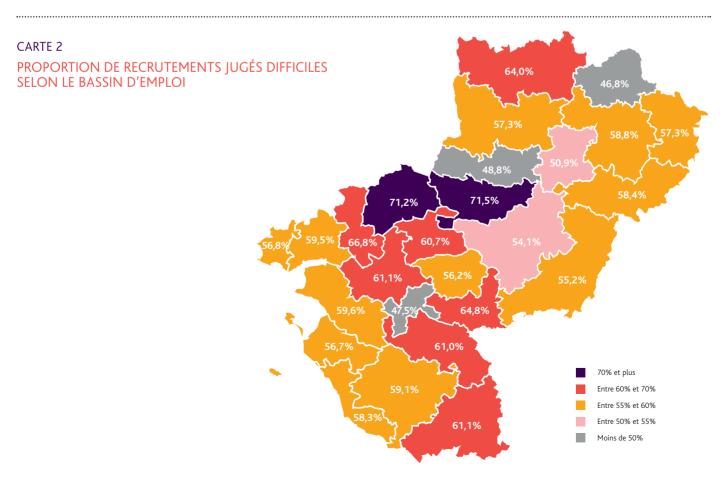
Parmi les bassins en forte tension on retrouve aussi Cholet, Mayenne, Fontenay-le-Comte, Nantes ou Les Herbiers.

Trois bassins affichent un taux de tension inférieur à 50% en 2020 : Château-Gontier (48,8%), Clisson (47,5%) et Mamers (46,8%).

Mamers est donc le bassin présentant le plus faible taux de tension. Il fait aussi partie des bassins comptabilisant le moins de recrutements (1 700).

Les bassins d'emploi à forte saisonnalité que sont les bassins côtiers (La Baule, Pornic, Challans, Les Sables d'Olonne) ou agricoles (La flèche, Beaupréau, Saumur), affichent tous un taux de tension entre 55% et 60%.

Les bassins urbains tels que ceux de Nantes, La Roche-sur-Yon 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 55%.



LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

12 834 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2019 ET LE 30 JUIN 2019).

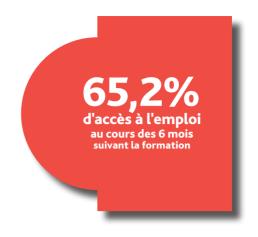
Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation au 2ème trimestre 2019, 65,2 % accèdent à un emploi dans les 6 mois suivant la fin de la formation, soit -0,9 point par rapport au 2ème trimestre 2018.

GRAPHIQUE 7

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

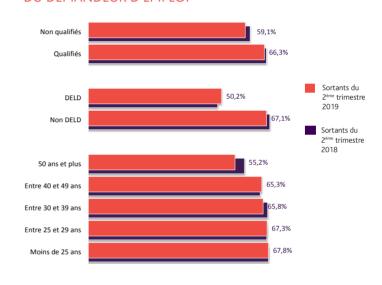


Le type de formation joue aussi un rôle sur le retour à l'emploi. Les taux de retour concernant les AFPR et POEI, deux types de formation préalables à l'embauche, affichent des taux supérieurs à 80%. Les AIF (Aides Individuelles à la Formation, mobilisables lorsque les autres dispositifs ne peuvent être appliqués) affichent un taux plus faible : 63,4%.



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 va décroissant avec l'âge. Les demandeurs d'emploi séniors affichent un taux significativement plus faible. 55,2% d'entre eux retrouvent un emploi dans les 6 mois, c'est 10 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 : 67,8%. L'augmentation annuelle la plus importante concerne les 40 - 49 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 67,1% des autres stagiaires. De plus l'évolution annuelle est à la baisse pour cette population.

De même, les demandeurs d'emploi non qualifiés affichent une situation moins favorable : 59,1% ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant la formation, contre 66,3% des demandeurs d'emploi qualifiés.

^{*} Retrouvez les définitions des sigles page 42

LOIRE-ATLANTIQUE

NOUVELLE AUGMENTATION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE POUR 2020

Plus de 81 700 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2020. Cela représente 38,8% des intentions d'embauche régionales. Le département connaît une évolution supérieure à la région avec une hausse de 19,7%. La part de projets difficiles et saisonniers est aussi en augmentation. Plus d'un tiers (35,3%) des entreprises envisagent de recruter en 2020.

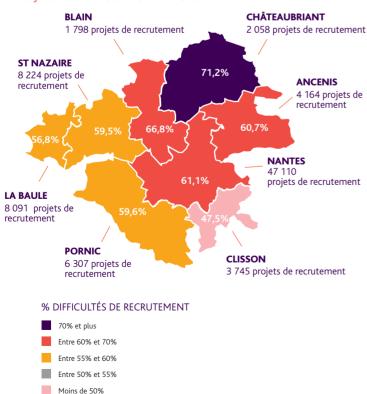
60,1% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 49 100 intentions d'embauche. Comme l'an passé, la Loire-Atlantique est le département qui affiche le taux de tension le plus important. Les tensions concernent en premier lieu le bassin de Châteaubriant (71,2%). Le bassin de Clisson est moins concerné : 47,5%.

Le département est peu concerné par l'emploi saisonnier. Les recrutements saisonniers représentent 33,1% des projets contre 42,0% sur la région. Il s'agit du département affichant la plus faible part de projets saisonniers. Le bassin de La Baule (68,0%) est les plus concerné. Seulement 22,5% des recrutements du bassin de Nantes sont saisonniers.

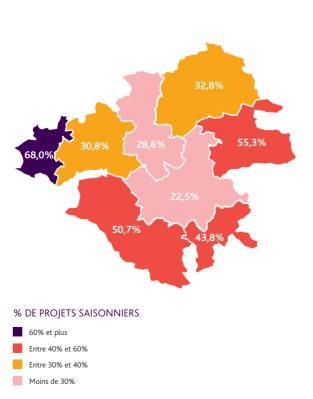
CHIFFRES CLÉS

	LOIRE ATLANTIQUE	EVOLUTION / 2019	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	35,3%	1	34,4%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	81 730	1	210 537
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	60,1%	1	58,7%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	33,1%	1	42,0%

CARTE 3 PROJETS ET DIFFICULTES DE RECRUTEMENT



CARTE 4
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



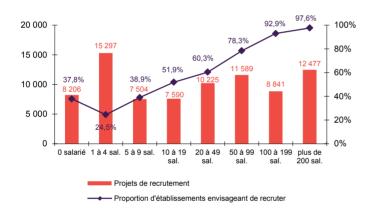
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PLUS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2020

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement plus importante en Loire-Atlantique (35,3%) qu'en région (34,4%). Sur un an, cet indicateur progresse de 3,2 points (32,1% d'établissements potentiellement recruteurs en 2019).

GRAPHIQUE 9

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

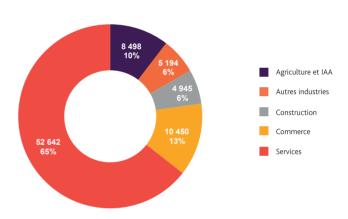


PRÈS DE DEUX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR TROIS SONT DANS LES SERVICES

Les recrutements du département sont davantage tournés vers les services. Avec plus de 52 600 besoins annoncés, le secteur représente 65% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 10 points de plus qu'en Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 10

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

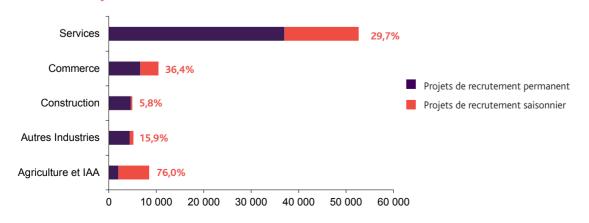


UN TIERS DES PROJETS DE RECRUTEMENT EST LIÉ À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 81 700 intentions d'embauche, plus de 27 000 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 1,7 point de plus que l'année précédente.

GRAPHIQUE 11

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

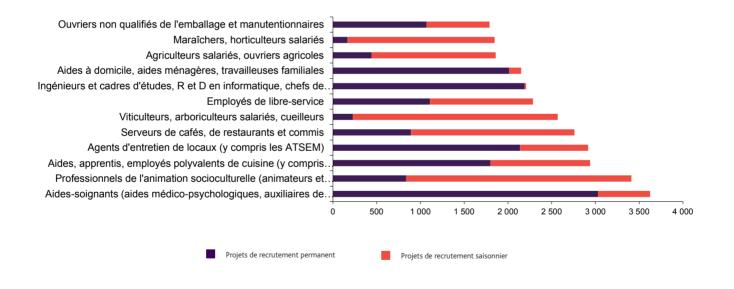
LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT D'HORIZONS TRÈS VARIÉS

Les aides-soignants, les professionnels de l'animation socioculturelle et les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine 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 viticulteurs, les maraîchers, horticulteurs et les agriculteurs, ouvriers agricoles sont tout de même bien présents.

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 49 100 projets sont associés à des tensions parmi les 81 700 intentions recensées en Loire-Atlantique en 2020. 60,1% des projets sont concernés, c'est 1,6 point de plus qu'en 2019. Comme l'an dernier, la Loire-Atlantique est le département qui affiche le taux de tension le plus important.

Comme au niveau régional c'est le secteur de la construction qui est le plus tendu. 75,0% des projets du secteur sont considérés difficiles par les employeurs. Le département se distingue par une forte tension dans le commerce.

Les ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique et chefs de projets informatiques, les aides-soignants et les employés de maison et personnels de ménage sont les métiers les plus tendus avec plus de 80% de recrutements jugés difficiles. Le département se distingue de la région par la présence d'employés et opérateurs de l'informatique et des professionnels de l'animation socioculturelle dans la liste des métiers les plus en tension.

Cette liste des métiers les plus en tension contient quelques métiers à caractère saisonnier, tels que les maraîchers, horticulteurs salariés ou les agriculteurs, ouvriers agricoles.

GRAPHIQUE 13 PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

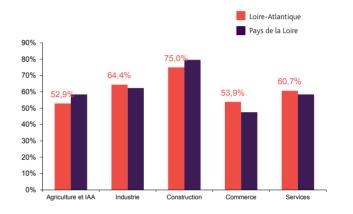


TABLEAU 3

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	2 208	84,5%	0,8%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)	3 625	84,0%	16,5%
Employés de maison et personnels de ménage	950	80,9%	8,3%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	2 938	74,4%	38,7%
Employés et opérateurs de l'informatique	903	74,2%	5,7%
Cuisiniers	1 586	70,8%	46,6%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	3 410	69,1%	75,5%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	2 917	68,7%	26,7%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 847	67,4%	90,9%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	1 552	64,9%	30,8%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	1 860	64,6%	76,2%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	1 084	62,7%	28,7%

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

DOIDS DES

LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

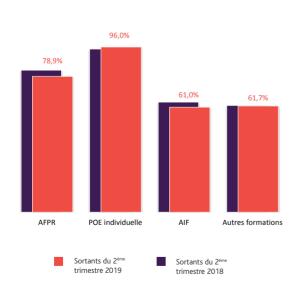
4 476 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2019 ET LE 30 JUIN 2019).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1 avril et le 30 juin 2019, 63,8% accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation régresse de 2,1 points par rapport au 2ème trimestre 2018.



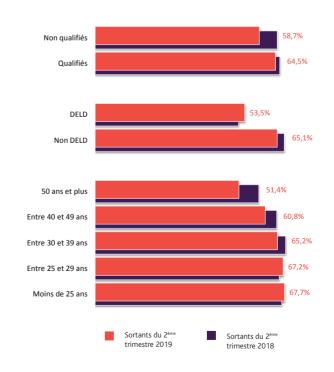
GRAPHIQUE 14

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

PLUS DE 47 600 INTENTIONS D'EMBAUCHE EN MAINE-ET-LOIRE POUR 2020

Plus de 47 600 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire pour 2020. Cela représente 22,6% des intentions d'embauche de la région. Le département connaît une évolution comparable à la région, avec une hausse de 14,7%. Ce dynamisme s'accompagne d'une augmentation du nombre d'établissements potentiellement recruteurs de 2,5 points : 33,9% en 2020 par rapport à 31,4% en 2019. Les parts de projets difficiles et saisonniers sont aussi en augmentation.

57,1% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit 27 200 intentions d'embauche. Il s'agit d'un taux de tension légèrement inférieur au régional, mais en forte hausse sur un an. Le bassin d'Angers fait ainsi partie des bassins les plus fluides des Pays de la Loire, avec un taux de tension inférieur à

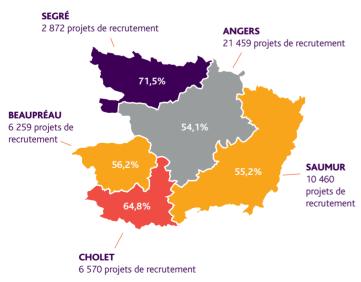
55% (54,1%). Quelques bassins présentent toutefois des tensions relativement élevées, tels Segré ou Cholet (71,5% et 64,8% respectivement).

Le poids des projets saisonniers a fortement progressé sur un an dans le département, passant de 44,4% en 2019 à 52,6% en 2020. Il est également nettement supérieur à celui de la région (+10,6 points). Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. Le bassin de Saumur est le plus fortement touché par la saisonnalité (71,7%), suivi par Segré (63,2%) et Beaupréau (60,9%). Cholet est le bassin le moins touché par la saisonnalité (41,5%).

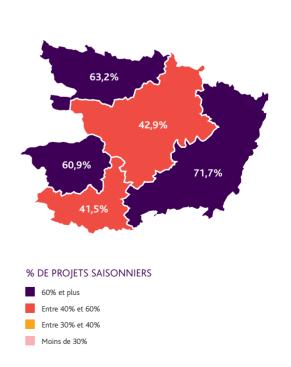
CHIFFRES CLÉS

	MAINE ET LOIRE	EVOLUTION / 2019	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	33,9%	1	34,4%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	47 620	1	210 537
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	57,1%	1	58,7%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	52,6%	1	42,0%

CARTE 5 PROJETS ET DIFFICULTES DE RECRUTEMENT



CARTE 6 POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

70% et plus

Moins de 50%

Entre 60% et 70%

Entre 55% et 60%

Entre 50% et 55%

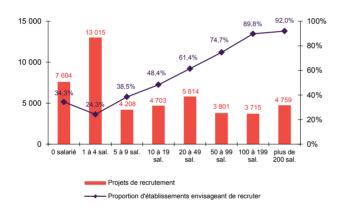
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2019

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs en Maine-et-Loire (33,9%) est comparable à celle de la région. Sur un an, cet indicateur est en hausse de 2,5 points.

GRAPHIOUE 16

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

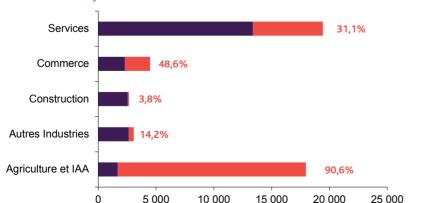


52,6% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 47 600 intentions d'embauche, plus de 25 000 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. A l'échelle régionale, les projets saisonniers ne représentent que 42,0% de l'ensemble des projets de recrutement.

GRAPHIQUE 18

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

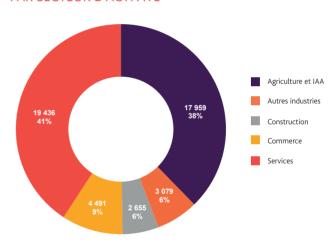


38% DES PROJETS SE TROUVENT DANS L'AGRICULTURE ET L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

Avec plus de 19 400 besoins annoncés, le secteur des services représente 41% 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 et l'industrie agroalimentaire, secteur surreprésenté dans les recrutements du département : 38% contre 19% au niveau régional.

GRAPHIQUE 17

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Projets de recrutement permanent

Projets de recrutement saisonnier

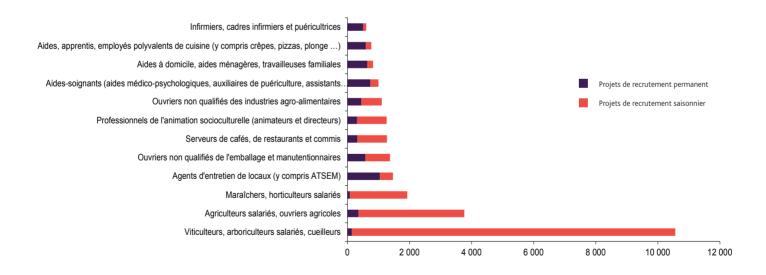
LES MÉTIERS RECHERCHÉS

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

Les viticulteurs - arboriculteurs, les agriculteurs - ouvriers agricoles, et les maraîchers - horticulteurs sont les trois métiers les plus recherchés du département. Ces trois métiers de l'agriculture sont 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 d'infirmiers. De manière générale, les métiers les plus recherchés du département sont très marqués par la saisonnalité, en particulier les métiers de l'agriculture. Parmi les métiers non saisonniers, on retrouve les infirmiers, les aides-soignants, les aides à domicile, les employés de cuisine 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 : 57,1%

Plus de 27 200 projets sont associés à des difficultés de recrutement parmi les 47 600 intentions recensées dans le Maine-et-Loire en 2020. Après la Sarthe, c'est le plus faible taux de tension de la région. Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparait le plus tendu. 78,8% des projets sont considérés difficiles par les employeurs. Le département se distingue par une forte tension dans l'industrie manufacturière.

Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, employés de maison, aides à domicile sont les métiers les plus tendus avec plus de 80% de recrutements jugés difficiles. Le département se distingue de la région par la présence de viticulteurs, arboriculteurs, d'ouvriers non qualifiés du textile, d'éleveurs et d'ouvriers non qualifiés de l'emballage dans la liste des métiers les plus tendus.

La liste des métiers en tension contient quelques métiers à caractère saisonnier, principalement ceux de l'agriculture.

GRAPHIQUE 20 PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

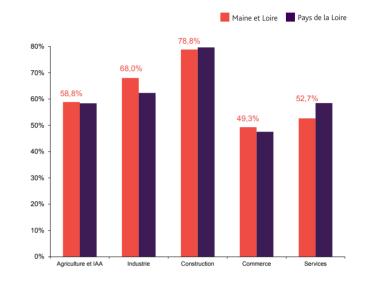


TABLEAU 4

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 105	87,4%	59,4%
Employés de maison et personnels de ménage	500	84,9%	19,8%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	824	82,8%	22,6%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)	1 000	66,3%	26,0%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1 463	65,7%	28,5%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	3 764	60,3%	90,5%
Cuisiniers	477	56,1%	64,4%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	10 561	55,5%	98,7%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 928	53,8%	95,9%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir (y compris blanchisserie industrielle)	483	52,6%	18,5%
Éleveurs salariés	493	52,1%	63,8%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 372	48,0%	58,2%

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

LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

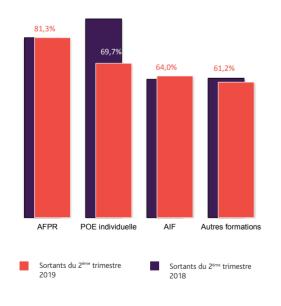
3 109 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2019 ET LE 30 JUIN 2019).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1 avril et le 30 juin 2019, 64,7 % accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation augmente de 0,1 point par rapport au 2ème trimestre 2018.



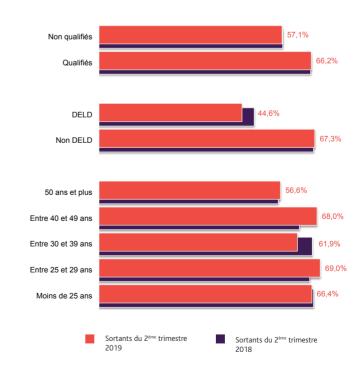
GRAPHIQUE 21

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

FORTE HAUSSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN MAYENNE EN 2020

Le territoire mayennais enregistre la plus forte augmentation des intentions d'embauche cette année (+24,6%). Plus de 14 600 projets de recrutement ont été recensés en Mayenne pour l'année 2020. Les établissements prévoyant d'embaucher sont également en progression par rapport à l'année passée. Ils sont 32,1% en 2020 contre 26,8% l'année passée. Le département ne représente que 6,9% des intentions d'embauche.

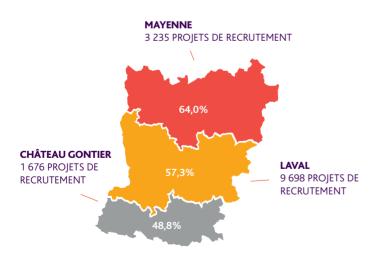
57,8% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 8 500 intentions d'embauche. Le département de la Mayenne affiche un taux de tension (57,8%) proche de la région. Le bassin de Mayenne est le plus tendu avec 64,0% de recrutements jugés difficiles.

Les projets saisonniers ont sensiblement progressé cette année: +5,6 points. Ils concernent 33,9% des intentions, soit près de 5 000 projets. Après la Loire-Atlantique, il s'agit du département le moins touché par l'emploi saisonnier. Les trois bassins du département affichent un taux de recrutement saisonnier inférieur à 40%.

CHIFFRES CLÉS

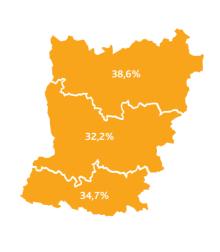
	MAYENNE	EVOLUTION / 2019	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	32,1%	1	34,4%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	14 610	1	210 537
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	57,8%	1	58,7%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	33,9%	1	42,0%

CARTE 7 PROJETS ET DIFFICULTES DE RECRUTEMENT





CARTE 8 POIDS DES PROJETS SAISONNIERS





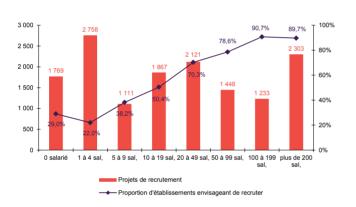
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

32,1% DES ÉTABLISSEMENTS MAYENNAIS PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2020

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs en Mayenne est légèrement inférieure à celle de la région. Mais sa progression est plus prononcée (+5,3 points).

GRAPHIOUE 23

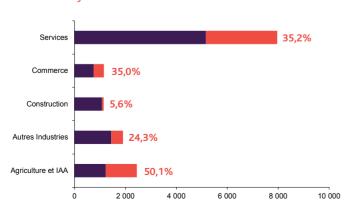
PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



33,9% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 14 600 intentions d'embauche, près de 5 000 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Pour autant, la part des recrutements saisonniers s'établit à 33,9% seulement, soit 8,1 points en dessous des Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 25 POIDS DES PROIETS SAISONNIERS

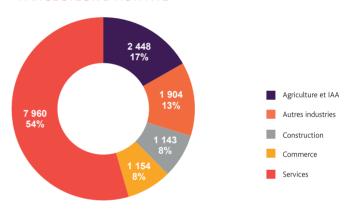


PLUS DE LA MOITIÉ DES PROJETS SONT DANS LES SERVICES

Avec près de 8 000 besoins annoncés, le secteur des services représente plus de la moitié des projets de recrutement en Mayenne (54%). L'industrie manufacturière est surreprésentée en Mayenne, comparativement à la région (13% contre 8% en région).

GRAPHIQUE 24

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Proiets de recrutement permanent

LES MÉTIERS RECHERCHÉS

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

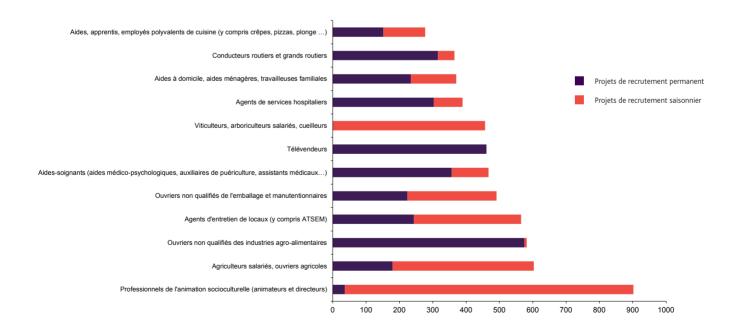
Les professionnels de l'animation socioculturelle, les agriculteurs, salariés agricoles et les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires sont les trois métiers les plus recherchés du département.

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

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, les viticulteurs, arboriculteurs et les agriculteurs, ouvriers agricoles.

GRAPHIQUE 26

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION LÉGÈREMENT INFÉRIEUR À CELUI DE LA RÉGION

57,8% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 8 500 intentions d'embauche. Ce taux est en progression par rapport à 2019 : +1,4 point.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparait le plus tendu. 88,8% des projets sont considérés difficiles par les employeurs. Le département se distingue par une faible tension dans l'agriculture et l'industrie.

Les télévendeurs, soudeurs et employés de la banque et des assurances 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 ces trois métiers ainsi que des emplois dans le bâtiment et dans la vente en habillement dans la liste des métiers les plus tendus.

La liste des métiers en tension contient très peu de métiers à caractère saisonnier.

GRAPHIQUE 27 PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

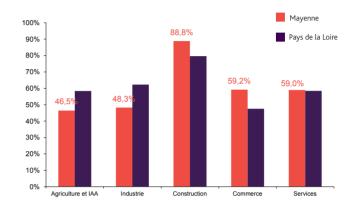


TABLEAU 5

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Télévendeurs	461	100,0%	0,0%
Soudeurs	186	96,2%	2,0%
Employés de la banque et des assurances	156	94,6%	8,0%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	370	89,3%	36,7%
Maçons	149	81,2%	6,0%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	195	79,6%	10,0%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	565	74,4%	57,0%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	173	73,6%	47,6%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	162	73,3%	17,1%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	582	70,4%	1,2%
Conducteurs routiers et grands routiers	365	68,1%	13,5%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	249	66,1%	34,6%

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

LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

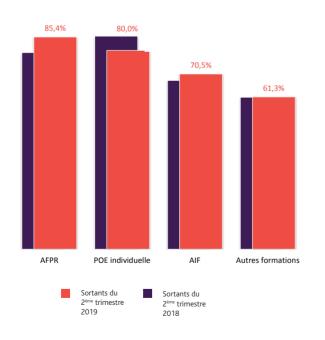
750 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2019 ET LE 30 JUIN 2019).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1er avril et le 30 juin 2019, 68,1 % accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation augmente de 2,1 points par rapport aux 12 mois précédents.



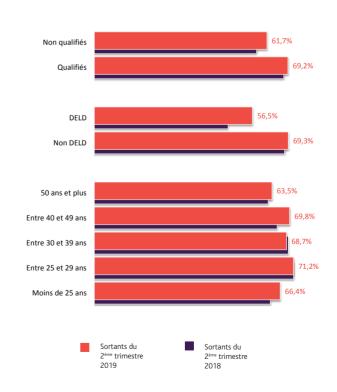
GRAPHIQUE 28

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 2020

Plus de 23 500 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe pour 2020. Si ces intentions d'embauche ont progressé à l'instar des autres départements régionaux, il s'agit cependant de la plus faible progression annuelle régionale : +10,0%.

31,0% des établissements envisagent de recruter sur l'année, une part plus importante que celle enregistrée en 2019 (27,5%). La Sarthe représente 11,2% des intentions d'embauche de la région.

57,0% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 13 400 intentions d'embauche. Ce taux fait de la Sarthe le département le moins tendu de la région. Le Mans apparaît comme le bassin le plus tendu (58,8%), suivi de près par la Flèche. Mamers est le bassin le plus fluide de la région (46,8%).

Les recrutements sarthois sont moins marqués par la saisonnalité, même si leur part progresse. 37,4% des intentions d'embauche sont concernées. C'est 4,6 points de moins que sur la région. Le bassin de La Flèche se distingue avec une saisonnalité prononcée : 57,4%. Le Mans et La Ferté Bernard sont proches du seuil des 30%.

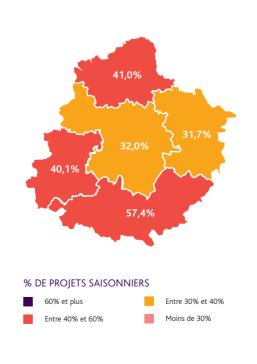
CHIFFRES CLÉS

J,O 70J.	SARTHE	EVOLUTION / 2019	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	31,0%	1	34,4%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	23 515	1	210 537
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	57,0%	1	58,7%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	37,4%	1	42,0%

CARTE 9 PROJETS ET DIFFICULTES DE RECRUTEMENT

MAMERS 1 729 projets de recrutement LE MANS 14 129 projets de recrutement SABLÉ SUR SARTHE 2 092 projets de recrutement 58,8% 57,3% LA FLÈCHE 3 704 projets de recrutement

CARTE 10 POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



Entre 50% et 55%

Moins de 50%

% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

70% et plus

Entre 60% et 70%

Entre 55% et 60%

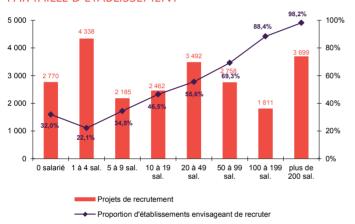
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PROGRESSE EN 2020

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est moins importante en Sarthe (31,0%) qu'en région (34,4%). Sur un an, cet indicateur affiche une évolution positive de 3,5 points (27,5% d'établissements potentiellement recruteurs en 2019).

GRAPHIQUE 30

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

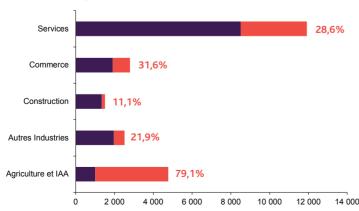


37,4% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 23 500 intentions d'embauche, près de 8 800 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec un taux de 37,4%, la Sarthe affiche une part des projets saisonniers inférieure à la région (-4,6 points).

GRAPHIQUE 32

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

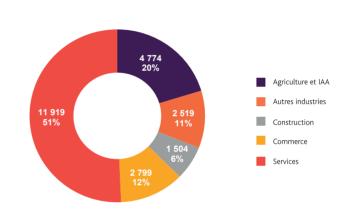


PLUS D'UN RECRUTEMENT SUR DEUX EST PRÉVU DANS LES SERVICES

Avec plus de 11 900 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



Projets de recrutement permanent

Proiets de recrutement saisonnier

LES MÉTIERS RECHERCHÉS

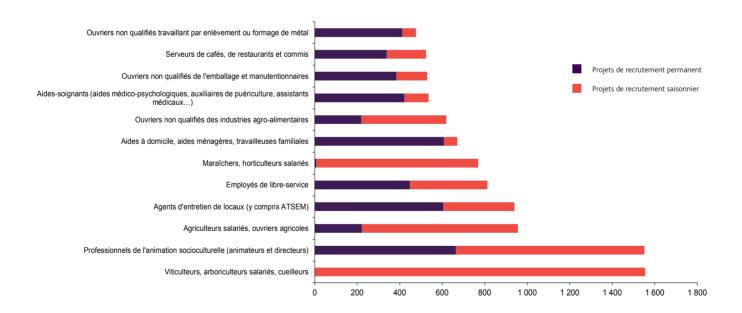
LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT D'HORIZONS TRÈS VARIÉS

Les viticulteurs - arboriculteurs, les professionnels de l'animation socioculturelle et les agriculteurs - salariés agricoles 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'ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal.

La liste des métiers les plus recherchés comporte comme souvent des métiers à caractère saisonnier tels que les viticulteurs - arboriculteurs, les agriculteurs, salariés agricoles ou les maraîchers, horticulteurs.

GRAPHIQUE 33 LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

NOUVELLE HAUSSE DES EMBAUCHES AVEC DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Plus de 13 400 projets sont associés à des tensions parmi les 23 500 intentions recensées en Sarthe en 2020. 57,0% des projets sont concernés, c'est 2,1 points de plus qu'en 2019. Ce taux reste cependant en deçà du taux régional.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparait le plus tendu. 81,0% des projets sont considérés difficiles par les employeurs. Le département se distingue par un faible taux de tension dans le commerce.

Les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires et les aides à domicile sont les métiers les plus tendus avec plus de 80% de recrutement jugés difficiles. Le département se distingue de la région par la présence d'éducateurs spécialisés, de viticulteurs - arboriculteurs, de serveurs de cafés, restaurant et d'agents de services hospitaliers dans la liste des métiers les tendus.

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

GRAPHIQUE 34

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

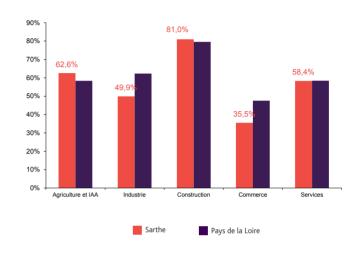


TABLEAU 6

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	619	88,3%	64,4%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	671	83,4%	9,4%
Educateurs spécialisés	286	77,5%	0,8%
Maraîchers, horticulteurs salariés	769	77,0%	99,0%
Conducteurs routiers et grands routiers	382	76,0%	18,7%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	445	75,7%	20,2%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	940	71,3%	35,6%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)	536	68,2%	21,2%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	1 554	65,1%	100,0%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1 551	63,3%	57,2%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	523	57,5%	35,3%
Agents de services hospitaliers	290	50,5%	26,6%

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

LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

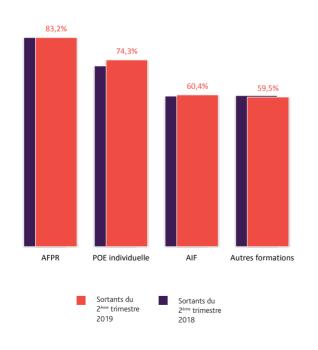
2 098 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2019 ET LE 30 JUIN 2019).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1er avril et le 30 juin 2019, 61,9 % accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation régresse de 0,3 point par rapport au 2ème trimestre 2018.



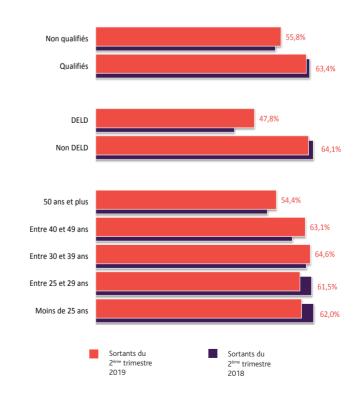
GRAPHIQUE 35

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



GRAPHIQUE 36

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



VENDÉE

NOUVELLE PROGRESSION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN VENDÉE EN 2020

Avec plus de 43 000 projets de recrutement recensés en 2020, la Vendée affiche une hausse du nombre d'intentions d'embauche de +15,5% par rapport à 2019. Le département concentre 20,5% des embauches de la région. Il s'agit du département où la proportion d'établissements recruteurs est la plus élevée : 36,5%.

Le taux de tension du département augmente parallèlement à cette hausse du nombre de projets de recrutement. 59,2% des projets sont ainsi jugés difficiles, une augmentation de 3,1 points. C'est le deuxième département le plus tendu derrière la Loire-Atlantique. Les bassins de Fontenay-le-Comte et des Herbiers qui font régulièrement partie des bassins les plus tendus au niveau régional, affichent un taux de tension supérieur à 60% (respectivement 61,1% et 61,0%). Les trois autres

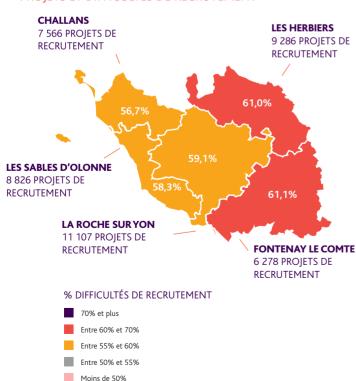
bassins du département enregistrent des taux de tension entre 57% et 59%.

La Vendée est un département fortement marqué par la saisonnalité. 52,5% des projets de recrutement sont saisonniers, soit près de 22 600. Le poids des projets saisonniers est lui aussi en augmentation : +5,2 points sur un an. Les bassins côtiers sont les plus concernés. 67,9% des recrutements sont saisonniers sur Challans, 66,2% sur les Sables d'Olonne.

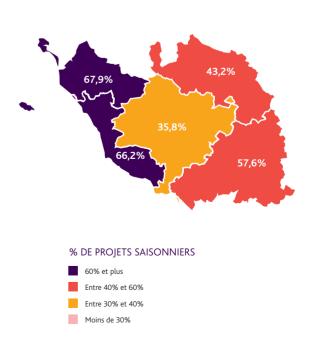
CHIFFRES CLÉS

	VENDÉE	EVOLUTION / 2019	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	36,5%	1	34,4%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	43 062	1	210 537
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	59,2%	1	58,7%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	52,5%	1	42,0%





CARTE 12
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PLUS D'UNE ENTREPRISE SUR TROIS PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2020

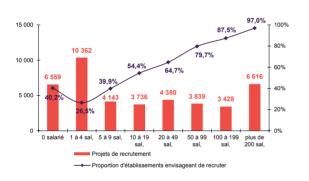
La part d'établissements prêts à recruter en 2020 atteint 36,5% en Vendée (contre 34,4% en Pays de la Loire). Pour la huitième année consécutive, la Vendée connait le plus fort taux de la région. Cet indicateur est en progression de 1,7 point sur un an.

LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS

Avec plus de 23 800 besoins annoncés, le secteur des services représente 55% des projets de recrutement en Vendée. C'est le secteur qui embauche le plus. En Vendée, la répartition des projets de recrutement par secteur d'activité est comparable à celle de la région.

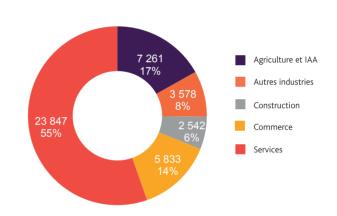
GRAPHIQUE 37

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



GRAPHIQUE 38

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



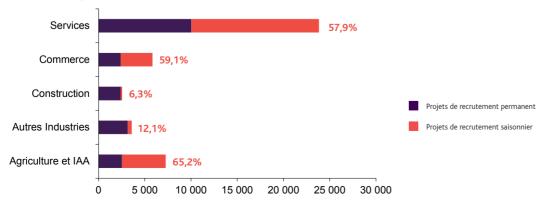
52,5% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 43 000 intentions d'embauche, près de 22 600 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La Vendée enregistre l'une des plus fortes proportions 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

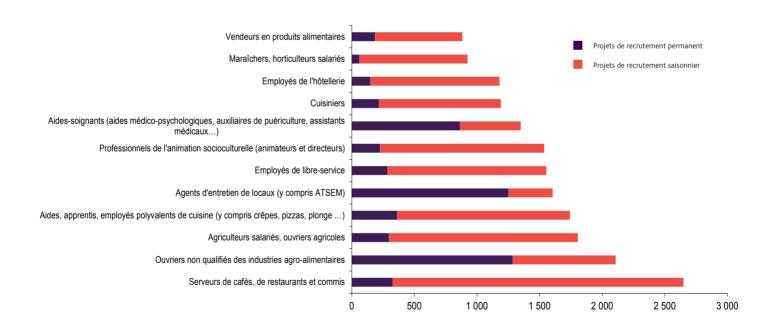
Les serveurs de cafés et de restaurants, les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires et les agriculteurs, ouvriers agricoles sont les trois métiers les plus recherchés du département.

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 cuisiniers, employés de l'hôtellerie et vendeurs en produits alimentaires.

La plupart des métiers les plus recherchés sont des métiers saisonniers. Les agents d'entretien de locaux, les aidessoignants et les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires font exception à cette règle.

GRAPHIQUE 40

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

59,2% DES RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR LES EMPLOYEURS VENDÉENS

Près de 25 500 projets sont associés à des tensions parmi les 43 000 intentions recensées en Vendée en 2020. 59,2% des projets sont concernés, c'est 3,1 points de plus qu'en 2019. 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 apparait le plus tendu. 84,5% des projets sont considérés difficiles par les employeurs. Le département se distingue par une forte tension dans l'industrie manufacturière.

Les maçons, les ouvriers non qualifiés en métallerie, serrurerie et les aides à domicile sont les métiers les plus tendus avec plus de 80% de recrutements jugés difficiles. Le département se distingue de la région par la présence des maçons, d'ouvriers non qualifiés en métallerie, serrurerie, de serveurs de cafés, restaurants et de professionnels de l'animation socioculturelle.

Les métiers saisonniers sont moins présents dans cette liste. On retrouve toutefois quelques métiers de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration.

GRAPHIQUE 41

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

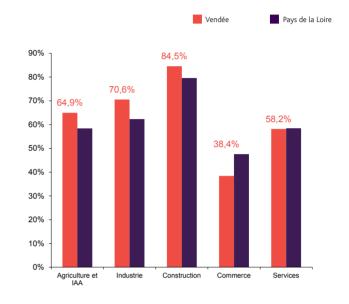


TABLEAU 7

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Maçons	463	93,0%	6,9%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	489	87,6%	9,2%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleurs familiaux	877	86,8%	35,0%
Maraîchers, horticulteurs salariés	925	74,1%	93,5%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	2 107	73,3%	39,0%
Cuisiniers	1 191	73,3%	81,7%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1 604	72,6%	22,1%
Conducteurs routiers et grands routiers	463	66,1%	23,8%
Employés de l'hôtellerie	1 181	64,4%	87,5%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	1 805	63,7%	83,6%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	2 648	62,2%	87,6%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1 536	61,1%	85,3%

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

LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

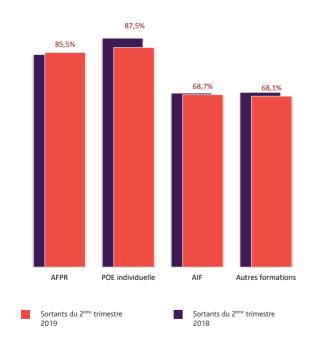
2 401 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2019 ET LE 30 JUIN 2019).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1er avril et le 30 juin 2019, 70,6% accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation diminue de 0,9 point par rapport au 2ème trimestre 2018.



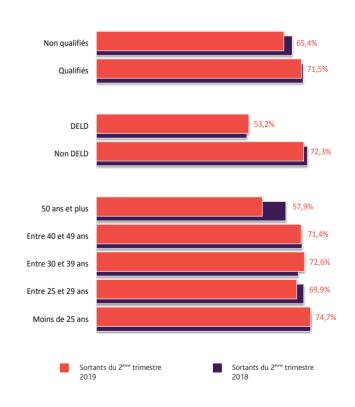
GRAPHIQUE 42

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 moins 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 onzième année consécutive, une enquête complémentaire au questionnaire BMO (725 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 EN 2019

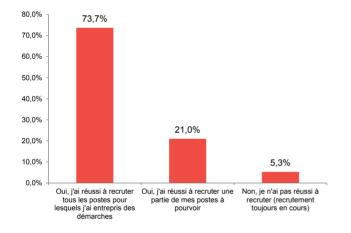
Les résultats de cette partie concernent la situation des établissements et de leurs recrutements sur l'année passée.

PRÈS DES TROIS QUARTS DES ÉTABLISSEMENTS AYANT EU UN OU PLUSIEURS BESOINS DE RECRUTEMENT EN 2019 ONT RÉUSSI À LES CONCRÉTISER.

Cette part est en diminution par rapport à 2018 (76%). 21% n'ont pu satisfaire que partiellement leurs projets en recrutement. 5.3% seulement n'ont pas pu recruter.

GRAPHIOUE 44

AVEZ-VOUS RÉUSSI À RECRUTER EN 2019 ?



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

Dans 50,2% des cas, les employeurs jugent que les candidatures sont plus pertinentes dans ce cas. La publication d'offres d'emploi est aussi souvent citée (35,9%), d'avantage que les candidatures spontanées (32,5%) ou les candidatures de personnes ayant déjà travaillé dans l'entreprise (29,5%). La consultation de profils sur des CV-thèques ou réseaux sociaux est pertinente pour 14,4% des recruteurs. L'appel aux agences d'intérim et cabinets de recrutement n'est cité que dans 12,3% des cas.

GRAPHIQUE 45

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



44,5% DES EMPLOYEURS DISENT AVOIR EU DES DIFFICULTÉS POUR RECRUTER EN 2019.

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 (62,5%), le manque de motivation (61,3%) et le manque de compétences techniques (48,5%). D'autes explications sont invoquées : le manque de formation, les problèmes de compétences relationnelles, l'expression à l'écrit ou l'oral ainsi que l'éloignement géographique.



.....

GRAPHIQUE 46

POURQUOI LE PROFIL DES CANDIDATS NE VOUS CONVENAIT PAS ?

MANQUE DE COMPÉTENCES TECHNIQUES

DIFFICULTÉS A S'EXPRIMER À L'ORAL

INSUFFISANCE DE FORMATION, MANQUE DE DIPLÔME

MANQUE DE COMPETENCES BUREAUTIQUES ET INFORMATIQUES

MANQUE DE MOTIVATION

MANQUE D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

ELOIGNEMENT GÉOGRAPHIQUE

TROP DE PÉRIODES DE CHOMAGE

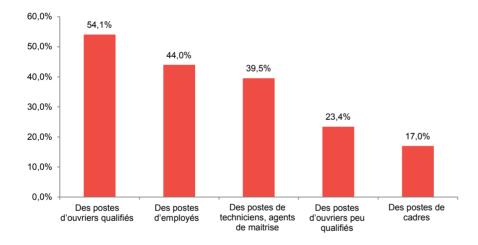
PROBLÈMES DE PRÉSENTATION / COMPÉTENCES RELATIONNELLES

Ces difficultés de recrutement sont plus prégnantes pour les postes d'ouvriers qualifiés (54,1%) et d'employés (44,0%). Les postes de techniciens et agents de maitrise sont également concernés (39,5%). Les difficultés sont plus modérées pour les postes d'ouvriers peu qualifiés (23,4%) et de cadres (17,0%).

.....

GRAPHIQUE 47

SUR QUEL TYPE DE POSTES AVEZ-VOUS RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

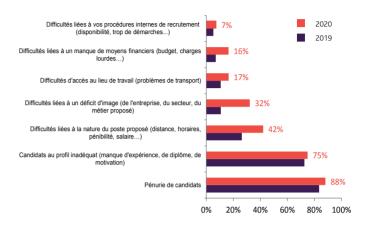


LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2020

Pour 2020, les types de difficulté de recrutement évoqués par les employeurs sont de nature différente.

La pénurie de candidats est le principal motif avancé. Elle est la raison de 88% des difficultés à recruter. L'inadéquation du profil des candidats est citée en second (75%). Parmi les difficultés qui ne concernent pas les candidats, on retrouve des difficultés liées à la situation des établissements en interne : nature du travail proposé (42%), déficit d'image (32%), manque de moyen financier (16%) ou procédures internes de recrutement (7%). Des problèmes liés au transport sont aussi cités dans 17% des cas.

GRAPHIQUE 48 QUELS TYPES DE DIFFICULTÉS PENSEZ-VOUS RECONTRER SUR VOS PROJETS DE 2020 ?



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

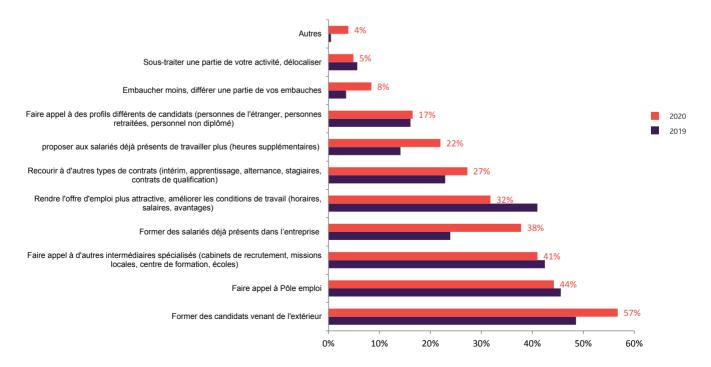
La formation de candidats externes à l'établissement est la solution la plus souvent avancée pour remédier aux difficultés de recrutement : 57% en nette hausse sur un an. L'appel à Pôle emploi est aussi cité dans 44% des cas. Le recours à d'autres intermédiaires spécialisés est aussi fréquement utilisé (41%). Les employeurs ont aussi formé des salariés

internes à l'entreprise (38%), tenté de rendre l'offre plus attractive (32%) ou ont pu avoir recours à d'autres types de contrats (27%). Certains ont proposé aux salariés déjà présents de travailler plus (22%) ou ont fait appel à des profils différents de candidiats (17%).

Quelques établissements ont finalement renoncé en embauchant moins que prévu (8%) ou en sous-traitant une partie de l'activité en question (5%).

GRAPHIQUE 49

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



ETABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS

69,1% DES PROJETS DE RECRUTEMENT CONCERNENT DES CONTRATS DE LONGUE DURÉE (46% 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 contrat de 6 mois ou plus (hors CDI) qui prime (40,3% des projets) tandis que les contrats de courte durée sont plébiscités pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel (48,6% des projets). Lors de la création d'une nouvelle activité au sein de l'entreprise, même si le CDI semble davantage utilisé (27,3%), les autres contrats peuvent être utilisés notamment pour voir si l'activité devient pérenne au sein de l'entreprise.

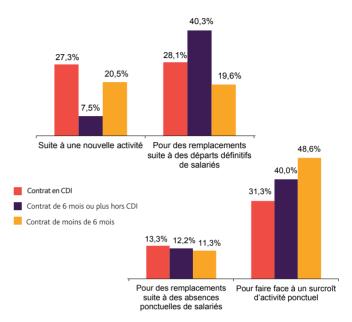
Pour les remplacements ponctuels de salariés, les différents types de contrats peuvent être utilisés.

65,4% 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 gratuité du service est citée dans 48,8% des cas. L'importance du fichier Pôle emploi et le nombre de candidats contactés sont aussi fréquemment cités (42,4%), la simplicité des démarches est également importante pour les entreprises (34,7%). Dans une moindre mesure, la rapidité de la démarche (19,7%) et le bénéfice des mesures d'aide à l'embauche (18,5%) sont également des raisons poussant les employeurs à faire appel à Pôle emploi.

GRAPHIQUE 50

MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR TYPE DE CONTRAT

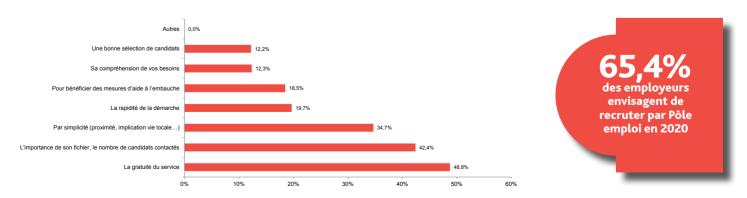


Pour les employeurs ne souhaitant pas passer par Pôle emploi, c'est l'utilisation des autres canaux de recrutement (intérim, cabinets de recrutement, réseaux, partenariat des écoles...) qui est le plus souvent cité (48,8%). D'autres motifs sont également avancés :

- L'inadéquation des candidats (manque de motivation, profil mal adapté au poste) est donnée dans 46,5% des cas.
- Un candidat déjà en vue ou l'analyse exclusive de candidatures spontanées sont cités dans 39,1% des cas.
- Le manque d'efficacité ou de rapidité de l'institution est évoqué par 27,8% des employeurs.

GRAPHIQUE 51

QUELLES RAISONS VOUS POUSSENT À FAIRE APPEL À PÔLE EMPLOI ?

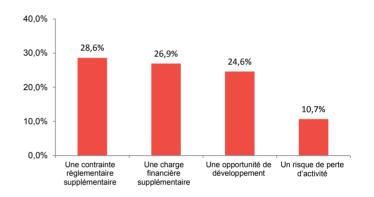


LES COMPÉTENCES LIÉES À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Cette année, l'enquête complémentaire BMO fait un zoom sur les compétences liées à la transition écologique et énergétique. Elle s'attarde sur les enjeux et les compétences à développer dans ce domaine sur les prochaines années.

Pour les employeurs ayant répondu à l'enquête complémentaire, la transition écologique est majoritairement perçue comme une contrainte ou une charge : 28,6% d'entre eux l'assimilent à une contrainte réglementaire supplémentaire et 26,9% à une charge financière supplémentaire.

GRAPHIQUE 52 QUE REPRÉSENTE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE POUR VOTRE ÉTABLISSEMENT ?

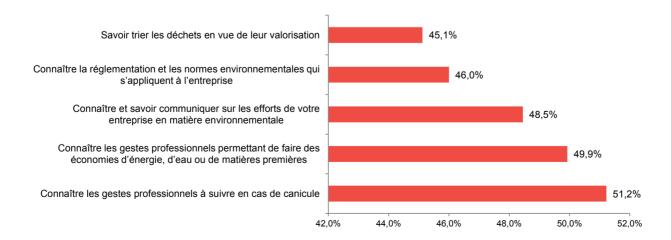


POUR 42,5% DES EMPLOYEURS INTERROGÉS, LA FORMATION DES CANDIDATS AUX ENJEUX DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DE LEUR MÉTIER EST IMPORTANTE, VOIRE INDISPENSABLE. MAIS POUR 57,5% D'ENTRE EUX, CETTE FORMATION EST PEU OU PAS DU TOUT IMPORTANTE.

Les compétences liées à la canicule sont les plus utiles dans les deux ans à venir selon les employeurs interrogés. Viennent ensuite les gestes permettant de faire des économies d'énergie, eau, matières premières (49,9% des répondants), puis la communication sur les efforts de l'entreprise en matière environnementale (48,5%).

GRAPHIQUE 53

DANS LES DEUX ANS À VENIR, SELON VOUS, QUELLE COMPÉTENCE SERA UTILE ?



RAPPORT NATIONAL, SYNTHÈSES RÉGIONALES ... RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS SUR L'ENOUÊTE **BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2020 SUR LE SITE INSTUTIONNEL** DE PÔLE EMPLOI DÉDIÉ À CETTE ENQUÊTE.







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

> <u>Statistiques & analyses</u> > <u>Entreprises</u> > <u>Besoins en Main-d'Oeuvre</u> > Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2020

Besoins en Main-d'Œuvre

Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2020

Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire à 2,3 millions 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.

- · 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.

Avertissement : Les résultats de l'enquête BMO 2020 reposent sur les réponses des employeurs interrogés fin 2019 quant à leurs intentions d'embauche et leurs difficultés de recrutement anticipées pour 2020. Ces résultats ne prennent pas en compte les effets non anticipés de la crise du coronavirus. Les impacts de cette crise peuvent affecter à la fois le nombre de projets de recrutement et les difficultés rencontrées.

Vous pouvez accéder aux données via une recherche par zone géographique jusqu'au bassin d'emploi, par métier et par secteur d'activité





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

Directeur de la publication : Alain MAUNY

Directeurs de la rédaction : Laurence ROSSI - Vincent RAGOT Rédaction : Service Statistiques, Études et Évaluation

Linda LAUNAY

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







