



ÉTUDES ET RECHERCHES

BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE 2022

SOMMAIRE

- P.5** | L'édito de Martine Chong-Wa Numéric, Directrice régionale de Pôle emploi Pays de la Loire
- P.6** | Méthodologie de l'enquête Besoins en Main d'Oeuvre 2022
- P.7** | Résultats de la région des Pays de la Loire
- P.19** | Résultats de la Loire-Atlantique
- P.23** | Résultats du Maine-et-Loire
- P.27** | Résultats de la Mayenne
- P.31** | Résultats de la Sarthe
- P.35** | Résultats de la Vendée



MARTINE CHONG-WA NUMÉRIC
DIRECTRICE RÉGIONALE
PÔLE EMPLOI PAYS DE LA LOIRE

L'édition 2022 de l'enquête Besoins en Main d'Oeuvre, menée en partenariat avec le CREDOC, est marquée par une hausse des projets de recrutement en lien avec la forte reprise économique observée depuis la fin de l'année 2021.

Les entreprises ligériennes prévoient ainsi 209 362 intentions d'embauche, soit une hausse de 5 % par rapport à 2021. Ce chiffre se rapproche du record d'intentions d'embauche déclarées en 2020 et positionne l'année 2022 en seconde position depuis la création de l'enquête. Par conséquent, des tensions sur le marché du travail sont plus que jamais d'actualité : 64% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les recruteurs.

Dès lors, Pôle emploi et l'ensemble de ses équipes s'adaptent et axent leur action sur les entreprises et sur les publics les plus éloignés de l'emploi, pour accompagner toujours plus, ceux qui en ont le plus besoin.

Les entreprises sont en première ligne. Afin d'anticiper leurs besoins et agir sur leurs difficultés, d'étroites collaborations sont menées au quotidien. La clé de la réussite tient à la confiance que l'on s'accorde entre acteurs, au bénéfice des demandeurs d'emploi et plus largement de la croissance économique. Aussi, Pôle emploi est-il présent tout particulièrement pour les demandeurs d'emploi de longue durée et les jeunes. Nous mettons tout en œuvre pour proposer une solution adaptée à chaque situation, bâtir des parcours d'accompagnement et mobiliser la palette des mesures d'adaptation telles que l'AFPR*, la POEI** ou encore le contrat de professionnalisation.

Pour finir, je tiens à remercier les 25 200 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.

209 362
INTENTIONS
D'EMBAUCHE EN 2022

Martine CHONG-WA NUMÉRIC

*AFPR : Action de Formation Préalable au Recrutement

** POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

MÉTHODOLOGIE

L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE (BMO) MESURE LES PROJETS DE RECRUTEMENT (CRÉATIONS OU RENOUVELLEMENTS DE POSTES) DÉCLARÉS PAR LES EMPLOYEURS POUR L'ANNÉE 2022.

Elle résulte d'une enquête par questionnaire auto-administrée en octobre, novembre et décembre 2021. 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 2022, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2021. 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 124 300 établissements pour la région Pays de la Loire dont près de 90 500 ont été interrogés cette année.

Pour cette édition 2022, plus de 25 200 ont répondu en Pays de la Loire, soit près d'une entreprise ligérienne sur trois. 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 2022

DES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE EN PROGRESSION SUR LA RÉGION

Fin 2021, près de 90 500 établissements des Pays de la Loire ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche concernant l'année 2022. L'analyse des 25 200 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 cinq départements de la région et leurs 26 bassins d'emploi.

CHIFFRES CLÉS

	RÉGION	EVOLUTION / 2021	FRANCE	EVOLUTION / 2021
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	40,4%	↗	32,8%	↗
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	209 362	↗	3 046 350	↗
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	64,3%	↗	57,9%	↗
PART DES PROJETS SAISONNIERS	33,7%	↘	29,6%	↘

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

La forte reprise économique, engagée fin 2020 et en 2021, a engendré des besoins de recrutement importants dans la majorité des secteurs.

Dans ce contexte, l'enquête BMO révèle des perspectives de recrutement élevées, avec une progression de la part d'établissements recruteurs et du nombre d'intentions d'embauche.

Les conséquences de la guerre en Ukraine créent un aléa sur l'activité des prochains mois, sans que cela soit pris en compte dans les projets de recrutement, l'enquête BMO ayant été réalisée avant la crise ukrainienne.

Interrogés fin 2021 sur leurs besoins pour 2022, les employeurs se déclarent nettement plus nombreux à vouloir recruter. Alors que depuis 2018, la part d'établissements recruteurs oscillait entre 30% et 34% au plan régional, les résultats atteignent 40,4% en 2022. Il s'agit du taux le plus fort depuis la mise en place de l'enquête, en progression de 8,1 points par rapport à 2021.

Plus de 209 300 recrutements sont annoncés pour 2022, soit une progression de +5,0% (plus de 9 900 recrutements supplémentaires) par rapport à 2021.

LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE EN TÊTE DES SECTEURS RECRUTEURS

Hormis l'agriculture, tous les grands secteurs enregistrent une augmentation, parfois conséquente, de leurs projets d'embauche en 2022, de +3,2% dans les services à +29,9% dans la construction.

Les confinements ont modifié les habitudes de travail et de consommation des français, notamment concernant le bien-être chez soi. Les projets de rénovation ont bondi et le secteur de la construction a bien résisté à la crise sanitaire. Il était d'ailleurs le seul des cinq grands secteurs en 2021 à connaître une hausse de ses intentions d'embauche. En 2022, il poursuit et accentue sa dynamique. Ainsi, après deux années de progression

modérée, le secteur renoue avec une évolution à deux chiffres : +29,9% par rapport à 2021 (+4 165 intentions d'embauche). Cela porte le nombre total de projets de recrutement du secteur à près de 18 100. Il enregistre la plus forte progression des cinq grands secteurs en 2022.

La diminution des intentions d'embauche de l'industrie manufacturière enregistrée en 2021 (-18,8%) est compensée par la progression prévue en 2022 (+27,3%). Plus de 16 800 projets sont ainsi déclarés par les industriels ligériens.

La situation du commerce est similaire. En 2022, le secteur enregistre près de 25 300 intentions d'embauche, soit une hausse annuelle de +20,2%.

Le secteur des services concentre le plus d'intentions d'embauche et atteint près de 114 200 projets de recrutement. Sur un an, la progression du secteur est de +3,2%.

Cette année, parmi les grands secteurs, seule l'agriculture connaît une diminution du nombre de projets de recrutement par rapport à l'année précédente (-24,4%), après une quasi-stabilité en 2021. Si l'on ajoute l'industrie agroalimentaire qui progresse de 21,2% en 2022, l'ensemble de ces deux sous-secteurs comptabilise 35 000 intentions d'embauches (-13,9% sur un an).

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ACCRUES POUR 2022

L'enquête BMO s'intéresse aussi à la perception des employeurs quant aux difficultés rencontrées dans la concrétisation de leur recrutement. Il s'agit d'un indicateur de tension pertinent qui, décliné par secteur, permet de repérer les activités pour lesquelles le recrutement représente un enjeu pour les employeurs. Le principal motif évoqué par les employeurs pour exprimer leur difficulté à recruter est la pénurie de candidats, mais d'autres motifs sont avancés : l'inadéquation des profils, l'attractivité du poste, les conditions de travail ou le caractère urgent du recrutement.

La pénurie de candidat étant le motif le plus souvent avancé par les employeurs, l'évolution des difficultés de recrutement est bien souvent corrélée avec la hausse du besoin des recruteurs. Cette année, s'ajoutent à ce phénomène l'intensité de la reprise économique

et le dérèglement du marché du travail dans certains secteurs. Ces phénomènes accentuent les tensions.

Ainsi, de 32,3% en 2016, les difficultés de recrutement ont atteint 58,7% lors de l'édition 2020. Après une baisse à 51,8% en 2021, en lien avec la diminution des projets suite à la crise sanitaire, elles repartent fortement à la hausse en 2022 pour atteindre 64,3% (+12,5 points sur un an).

Les cinq grands secteurs sont concernés par cette progression, tout en conservant leurs disparités en termes de niveau.

La construction affiche ainsi un taux de tension toujours très élevé (86,2%), en progression de + 15,4 points sur un an. Le commerce et l'industrie manufacturière enregistrent les plus fortes augmentations (respectivement +19,1 points et +18,2 points).

Avec une hausse de +15,1 points par rapport à 2021, l'industrie agroalimentaire et l'agriculture affichent un taux de tension de 58,3%, soit le plus faible des cinq grands secteurs. Ces secteurs sont suivis de près par le commerce (58,4%), secteur historiquement le moins tendu.

MOINS DE RECRUTEMENTS SAISONNIERS

33,7% des recrutements sont liés à une activité saisonnière, une part en baisse sur un an (-5,2 points). Les deux grands secteurs utilisateurs de ce type de main d'œuvre (industrie agroalimentaire, agriculture et commerce) se disent impactés mais dans des

proportions différentes: la diminution est plus prégnante dans l'industrie agroalimentaire et l'agriculture (-11 points) que dans le commerce : -6 points.

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PLUS DE QUATRE ENTREPRISES SUR DIX PRÉVOIENT DE RECRUTER EN 2022

La proportion d'établissements prêts à recruter en 2022 se chiffre à 40,4%, en nette progression par rapport aux résultats de l'édition 2021 (32,3%). Ce niveau n'a jamais été atteint depuis l'existence de l'enquête Besoins en Main-d'Œuvre. Il fait écho à la vigueur de la reprise économique actuelle. 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 27,6% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 94,5% pour celles de plus de 200 salariés. Les établissements sans salarié font exception à cette règle : plus de quatre établissements sur dix (45,0%) prévoient de recruter en 2022, c'est 17,4 points de plus que les établissements de 1 à 4 salariés.

Les établissements de plus de 200 salariés sont les plus nombreux en proportion à prévoir des recrutements en 2022. Les entreprises de 1 à 4 salariés affichent logiquement le nombre de projets le plus important (près de 40 800), compte tenu du nombre d'établissements de cette taille.

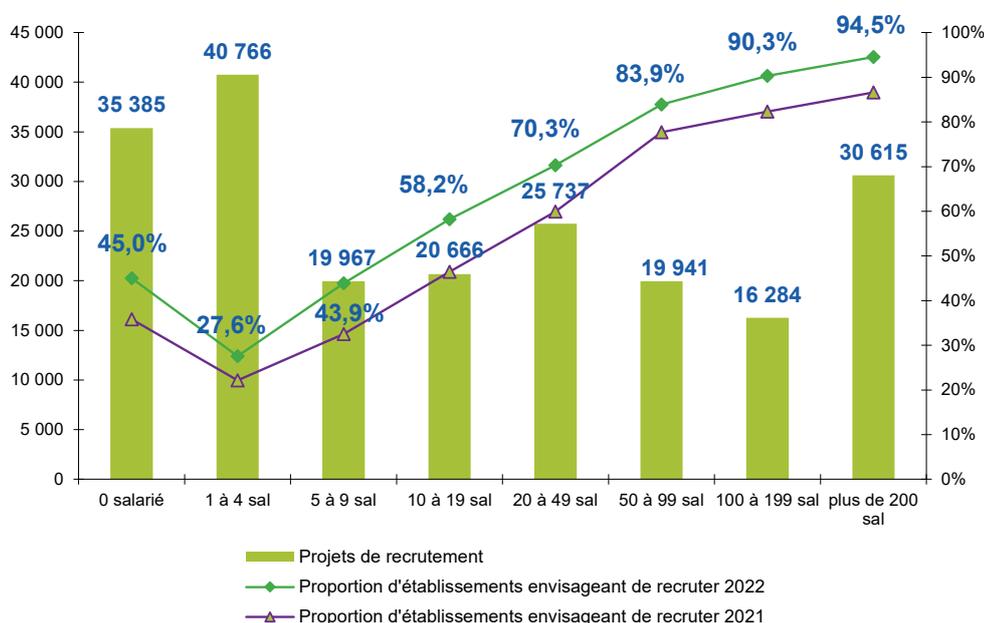
Toutes les tailles d'établissements sont concernées par la progression du nombre d'entreprises prêtes à recruter. Il

est à noter que le contexte affecte inégalement les établissements selon leur taille : si le volume de projets de recrutement progresse globalement, les entreprises de moins de 50 salariés semblent plus optimistes dans leurs prévisions. Elles préfigurent des augmentations entre +3% et +19% selon leur taille. A l'inverse, les entreprises de 50 salariés ou plus sont moins confiantes et prévoient des baisses d'intentions d'embauche : -9,1% pour les établissements de 50 à 99 salariés à -2,5% pour les entreprises de plus de 200 salariés.

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 (côte atlantique ou bassins agricoles) affichent un taux d'établissements recruteurs significativement plus élevé. Les quatre premiers bassins sont la Baule (48,5%), Challans (47,9%), les Sables d'Olonne (47,1%) et Clisson (46,5%). Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi industriel affichent des propensions à recruter inférieures à la moyenne régionale : La Ferté Bernard (36,4%), Château-Gontier (33,8%) ou Mamers (32,8%).

GRAPHIQUE 1

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



LE SECTEUR DES SERVICES CONCENTRE LE PLUS DE PROJETS, LA CONSTRUCTION AFFICHE LA PLUS FORTE PROGRESSION

La reprise économique amorcée en 2021 bénéficie à une majorité des secteurs qui anticipent une augmentation de leurs intentions d'embauche pour 2022 avec des différences entre secteurs.

Le secteur des services reste le plus important. Il concentre à lui seul plus de la moitié (54%) des intentions d'embauche en 2022, soit près de 114 200 projets. Pour 2022, le nombre de projets de recrutement repart à la hausse (+3,2%), inscrivant le secteur proche de la moyenne régionale. Il se rapproche des volumes déclarés pour l'année 2020. Ce grand secteur regroupe un nombre important d'activités, de nature très différente et aux prévisions très hétérogènes. Après une baisse de -23,7% en 2021, le secteur de l'hébergement et restauration est en forte demande de main d'oeuvre pour 2022. Avec une augmentation annuelle de +28,9%, le secteur dépasse la barre des 21 000 intentions d'embauche.

Le secteur de l'administration publique et de l'enseignement affiche la deuxième plus forte progression annuelle avec +12,6%.

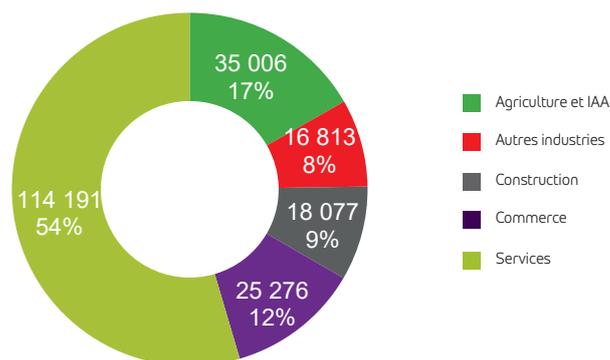
Quatre secteurs font état d'une diminution de leurs intentions d'embauche dans les services. Le transport et entreposage est le sous-secteur qui enregistre la plus forte baisse annuelle (-11,1%). Le secteur de la santé et de l'action sociale enregistre la plus forte diminution en volume (-2 140 projets ; -8,3%). Pour autant, avec plus de 23 500 prévisions d'embauche, le secteur retrouve son niveau d'avant crise.

Le secteur de la construction est le seul macro-secteur qui a continuellement vu ses projets de recrutement progresser depuis 2016. Après un ralentissement en 2020 et 2021 (respectivement +6,2% et +8,8%), il déclare pour 2022 près de 18 100 intentions d'embauche représentant une augmentation annuelle de +29,9%. Le secteur peine toujours à recruter et souffre d'un manque d'attractivité et de main-d'oeuvre disponible. Ces tensions semblent s'accroître en 2022. Il affiche le plus fort taux de tension sur la région : 86,2%.

L'industrie manufacturière est le second secteur en termes d'évolution : +27,3%. L'industrie chimique, pharmaceutique et de raffinage connaît la plus forte progression (+93,8%) mais sa part dans le secteur est faible (2%). En termes de volumes, c'est l'équipement électronique et machines qui tire le secteur vers le haut avec 1 100 intentions d'embauche supplémentaires, soit 78,8%. Les secteurs du matériel de transport et celui du caoutchouc, plastique, minéraux non

GRAPHIQUE 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



métalliques sont les seuls sous-secteurs en baisse par rapport à 2021 (respectivement -3% et -9,5%).

Directement impacté par les mesures de restrictions sanitaires durant l'année 2020, le commerce a vu ses prévisions d'embauche diminuer en 2021 (-15%). La reprise économique engendre des besoins en recrutement importants. Le secteur annonce une augmentation de ses besoins en main d'oeuvre de +20,2% pour 2022. Les trois sous-secteurs participent dans les mêmes proportions à cette évolution : le commerce et réparation d'automobile (+23,1%), le commerce de gros (+22%) et le commerce de détail (+19,2%).

L'agriculture et l'industrie agroalimentaire, enfin, représentent à elles deux 35 000 intentions d'embauches, soit 17% du total régional. Après une quasi-stabilité en 2021, l'agriculture affiche des prévisions fortement orientées à la baisse pour 2022 (-24,4%). Plus de 23 600 projets de recrutement sont déclarés par les employeurs ligériens dans ce secteur. L'industrie agroalimentaire, bien implantée dans la région (11 360 embauches) présente une situation plus favorable, avec une forte progression par rapport à 2021 (+21,2%). Elle dépasse ainsi largement les prévisions de 2020 (9 800 projets). Au total, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire enregistrent une diminution de -13,9% par rapport à l'année passée.

PLUS DE DEUX TIERS DES PROJETS SONT IDENTIFIÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

Parmi les 209 300 intentions d'embauche, plus de 140 300 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 67,0% des projets. Ce sont aussi les établissements les plus concernés par les tensions de recrutement : 68,3% des projets sont associés à des difficultés selon ces employeurs contre 64,3% pour l'ensemble des établissements.

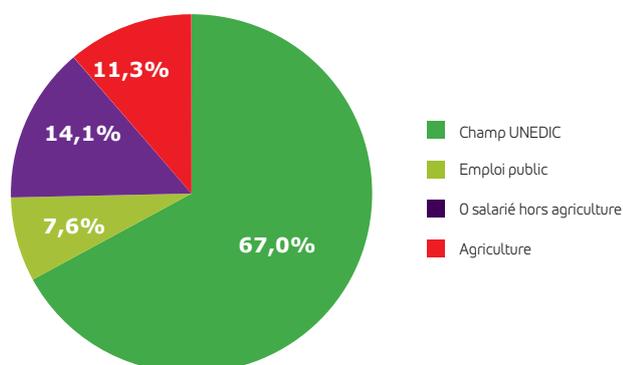
La part des projets d'emploi public diminue légèrement (-0,8 point), passant de 8,4% en 2021 à 7,6% en 2022.

A l'inverse, pour les établissements sans salarié (hors agriculture), leur part d'intentions d'embauche progresse, passant de 11,3% en 2021 à 14,1% en 2022, soit +2,8 points.

L'agriculture, fortement impactée par le recrutement de main d'œuvre saisonnière, capitalise plus de 23 600 projets de recrutement, soit 11,3% des intentions régionales. La part du secteur diminue de 4,4 points par rapport à 2021.

GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



NOUVELLE BAISSÉ DES PROJETS SAISONNIERS EN 2022

Parmi les 209 300 intentions d'embauche, plus de 70 400 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit 33,7% des projets régionaux. L'orientation à la baisse observée en 2021 se poursuit avec une nouvelle diminution, plus prononcée en 2022 (-5,2 points).

Les besoins saisonniers sont variables selon les secteurs d'activité dans les services (31,4%) et le commerce (33,3%), et prédominants dans l'agriculture et l'industrie agroalimentaire avec 67,6% de projets saisonniers. A contrario, ils sont faibles dans l'industrie manufacturière (7,7%) et dans la construction (6,7%), qui privilégient le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

Sans surprise, les métiers marqués par la saisonnalité sont ceux de l'agriculture (viticulteurs à 95,7%, maraîchers à 88,2%, agriculteurs salariés à 86,2%). Nous retrouvons également le domaine artistique (fortement représenté par le Puy du Fou en Pays de la Loire), le tourisme, les loisirs et l'hôtellerie - restauration plus particulièrement sur le littoral.

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

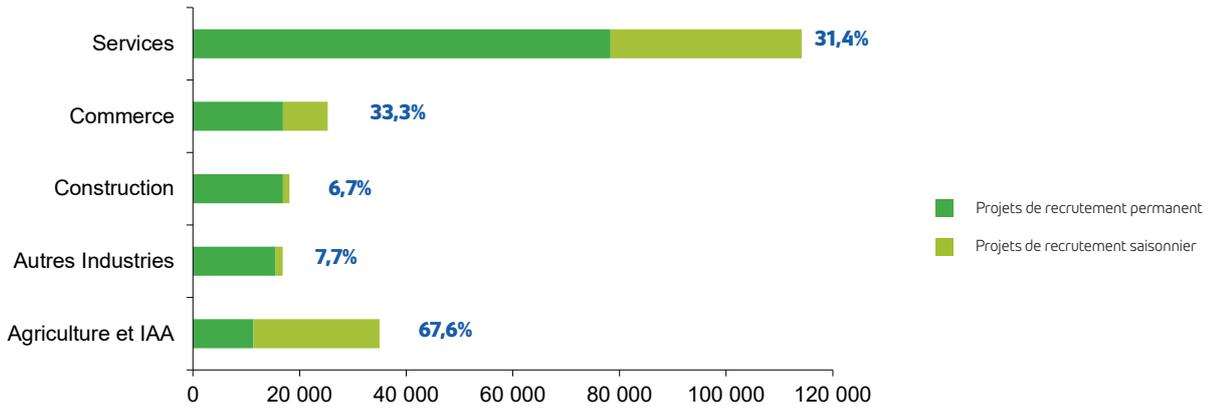
Les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec le tourisme estival : Les Sables d'Olonne (62,9%), Challans (57,4%), La Baule (57,1%) ou Pornic (46,3% de projets saisonniers);

Les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole : Saumur (60,4%), La Flèche (49,8%) ou Beaupréau (45,7%).

L'évolution est elle aussi très contrastée. Si les besoins en main d'œuvre saisonnière sont stables dans les services, ils sont fortement orientés à la baisse dans l'industrie agroalimentaire et l'agriculture (-11 points), dans l'industrie manufacturière (-6,8 points) et dans le commerce (-6 points).

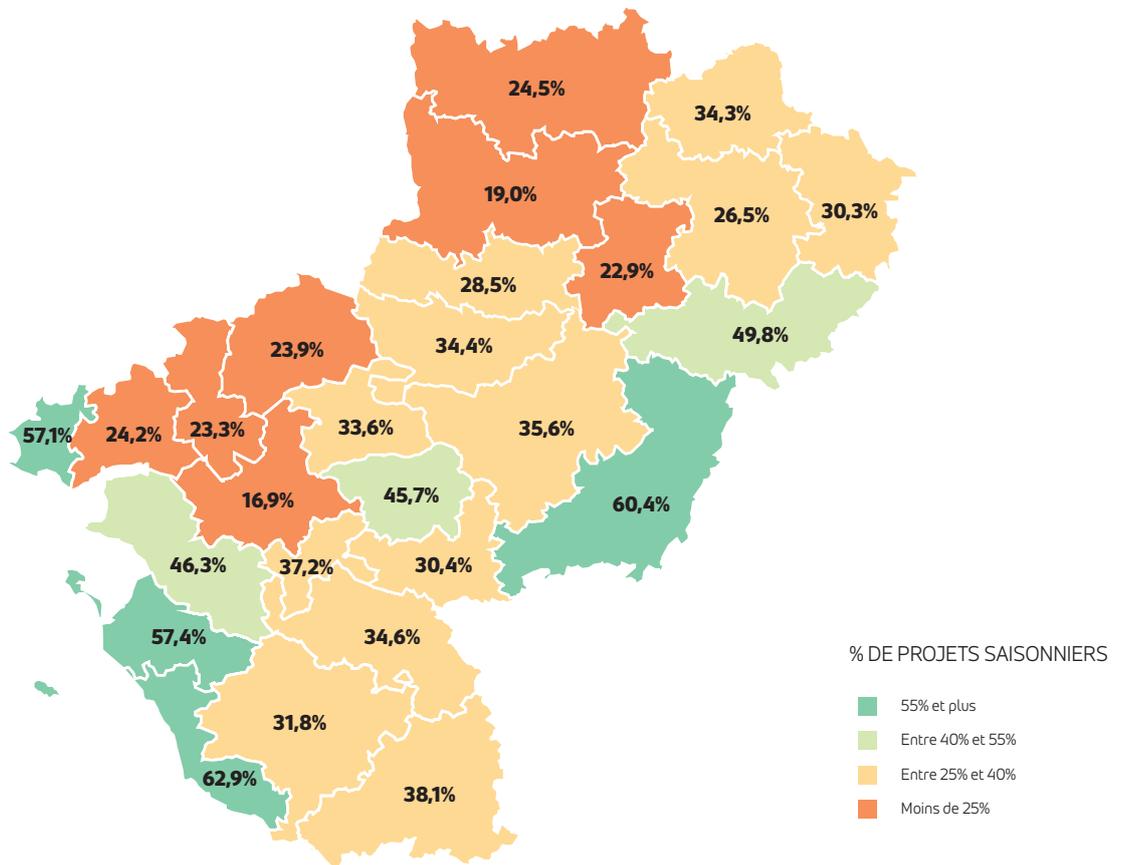
GRAPHIQUE 4

PART 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

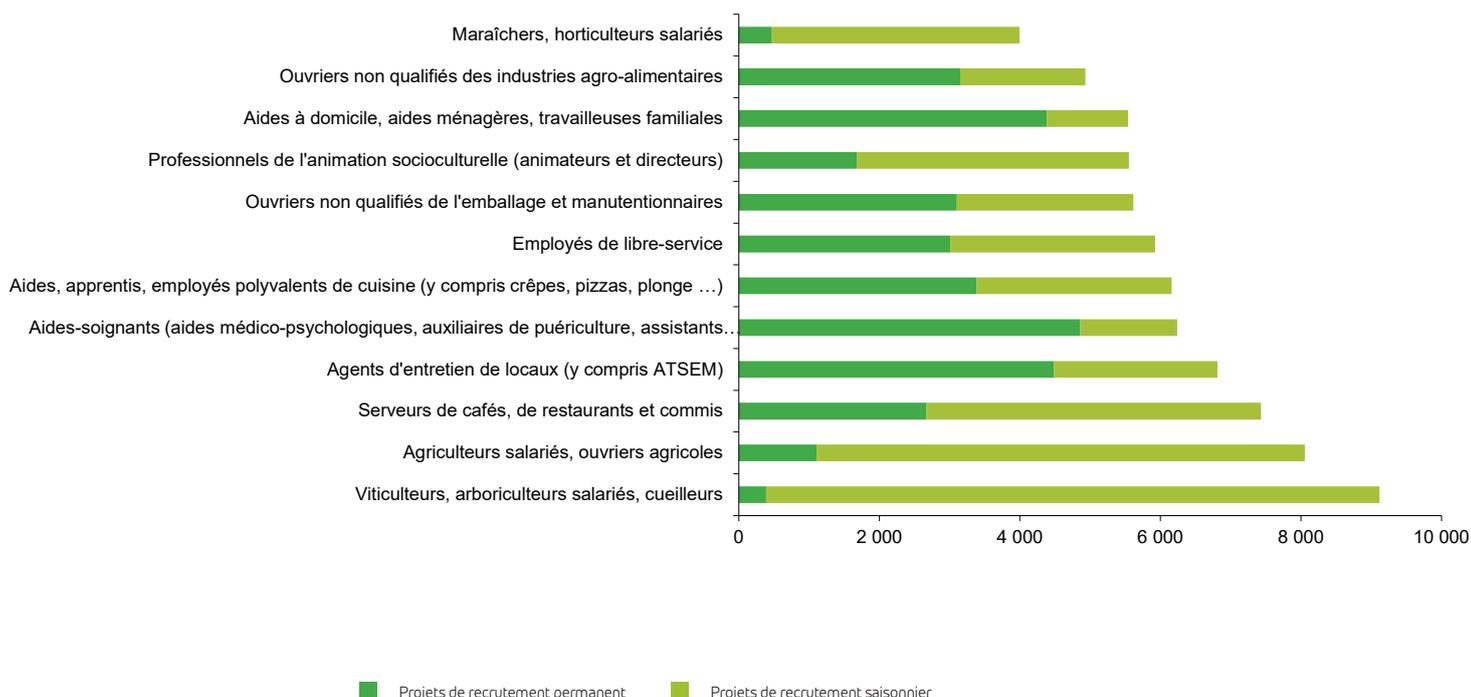
La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est également fortement impactée par la question de la saisonnalité.

Près 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 80% pour les métiers de main d'œuvre dans l'agriculture (95,7% pour les viticulteurs, 88,2% pour les maraîchers, horticulteurs et 86,2% pour les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles). Les serveurs, les agents d'entretien de locaux, les professionnels de l'animation socioculturelle, les employés polyvalents de cuisine, ainsi que les ouvriers non qualifiés de l'emballage ou de l'industrie agroalimentaire et les employés de libre-service comptent aussi dans cette liste.

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 : 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.

Près de 4 900 projets permanents sont recensés pour les aides-soignants. Ils sont suivis par les agents d'entretien de locaux (près de 4 500 projets) et les aides à domicile et aides ménagères (près de 4 400 projets).

Plusieurs métiers affichent des parts de recrutement permanent supérieures ou égales à 90%. C'est le cas des ingénieurs et cadres d'études (99%), des ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment (95%), des conducteurs routiers et grands routiers (91%) et des secrétaires bureautiques (90%).

TABLEAU 1
PALAMRÈS 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...)	4 863	1 377	6 239
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	4 484	2 327	6 812
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	4 384	1 156	5 540
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	3 387	2 774	6 161
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	3 150	1 781	4 931
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 105	2 509	5 614
Employés de libre-service	3 010	2 914	5 924
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2 815	158	2 973
Conducteurs routiers et grands routiers	2 794	279	3 073
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	2 788	300	3 088
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	2 682	16	2 698
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	2 671	4 762	7 433

LES MÉTIERS EN TENSION

EN 2022, 64,3% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT JUGÉS DIFFICILES

Plus de 134 600 projets, parmi les 209 300 recensés par les entreprises ligériennes, sont annoncés difficiles à satisfaire, soit un taux de tension de 64,3% contre 51,8% l'année précédente. Les employeurs conjecturent ainsi une très forte hausse des tensions de recrutement pour 2022 (+12,5 points).

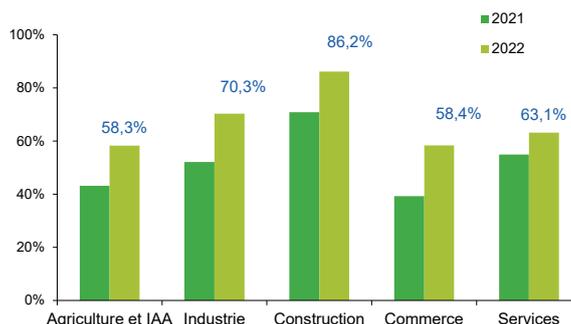
Structurellement, l'évolution de la proportion de projets jugés difficiles va généralement de pair avec l'évolution des intentions d'embauche. Conjoncturellement, la vigueur de la reprise économique et l'impact de la crise sanitaire dans le comportement de recherche d'emploi influent sur les candidatures dont disposent les employeurs. Ces deux phénomènes amplifient les difficultés de recrutement pour 2022.

Comme les années passées, la construction affiche les plus fortes tensions : 86,2% (en hausse de 15,4 points par rapport à 2021). Arrivent ensuite l'industrie manufacturière (70,3%) et les services (63,1%). Le secteur du commerce, traditionnellement moins touché par les difficultés de recrutement enregistre cette année une part de projets difficiles de 58,4%, similaire celle de l'industrie agroalimentaire et agriculture (58,3%).

Tous les grands secteurs voient leur taux de tension augmenter. Cette hausse est à deux chiffres dans la majeure partie des secteurs. Le commerce et l'industrie manufacturière sont particulièrement impactés (respectivement +19,1 points et +18,2 points). La construction et l'industrie agroalimentaire, agriculture suivent de près (respectivement +15,4 points et +15,1 points).

GRAPHIQUE 6

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Dans la liste des métiers en tension, nous retrouvons :

- des métiers de la santé et de l'action sociale : infirmiers, aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales, aides-soignants, employés de maison et personnels de ménage.
- des métiers du bâtiment : ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du second œuvre.
- des métiers en tension du fait d'une polyvalence technique (ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, responsables informatiques).
- des métiers du transport de marchandise (conducteurs routiers et grands routiers), de l'industrie agroalimentaire (ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires) et de l'agriculture (jardiniers salariés, paysagistes, maraîchers).

Comme lors de la précédente édition, certains métiers de l'agriculture régulièrement associés à des difficultés de recrutement n'apparaissent pas cette année : agriculteurs salariés, ouvriers agricoles. Le constat est le même pour les métiers de l'hébergement et restauration qui ne sont représentés que par les cuisiniers.

TABLEAU 2

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	5 540	90,6%	20,9%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	2 698	86,0%	0,6%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2 973	84,4%	5,3%
Employés de maison et personnels de ménage	2 613	82,3%	27,8%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	6 239	81,1%	22,1%
Cuisiniers	3 626	80,8%	46,6%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2 841	79,6%	6,6%
Conducteurs routiers et grands routiers	3 073	78,7%	9,1%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	2 511	77,3%	18,9%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	4 931	75,9%	36,1%
Jardiniers salariés, paysagistes	2 318	72,3%	28,7%
Maraîchers, horticulteurs salariés	3 993	69,8%	88,2%

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

DE FORTES DISPARITÉS TERRITORIALES FACE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT

Au niveau des bassins d'emploi, les situations sont contrastées. Seuls deux bassins voient leur taux de tension diminuer, dans de faibles proportions : Blain (-2,4 points) et Segré (-1,0 point). Parmi les 24 autres bassins, 18 affichent une progression supérieure à 10 points, et 5 d'entre eux une augmentation supérieure à 20 points.

Trois bassins affichent un taux de tension supérieur ou égal à 70% cette année : Les Herbiers, Cholet et Châteaubriant. L'industrie et la construction participent pour beaucoup à ces résultats avec des taux de tension supérieurs à la moyenne régionale. Notons que ces zones ont aussi pour caractéristique un taux de chômage très faible en comparaison de la moyenne régionale.

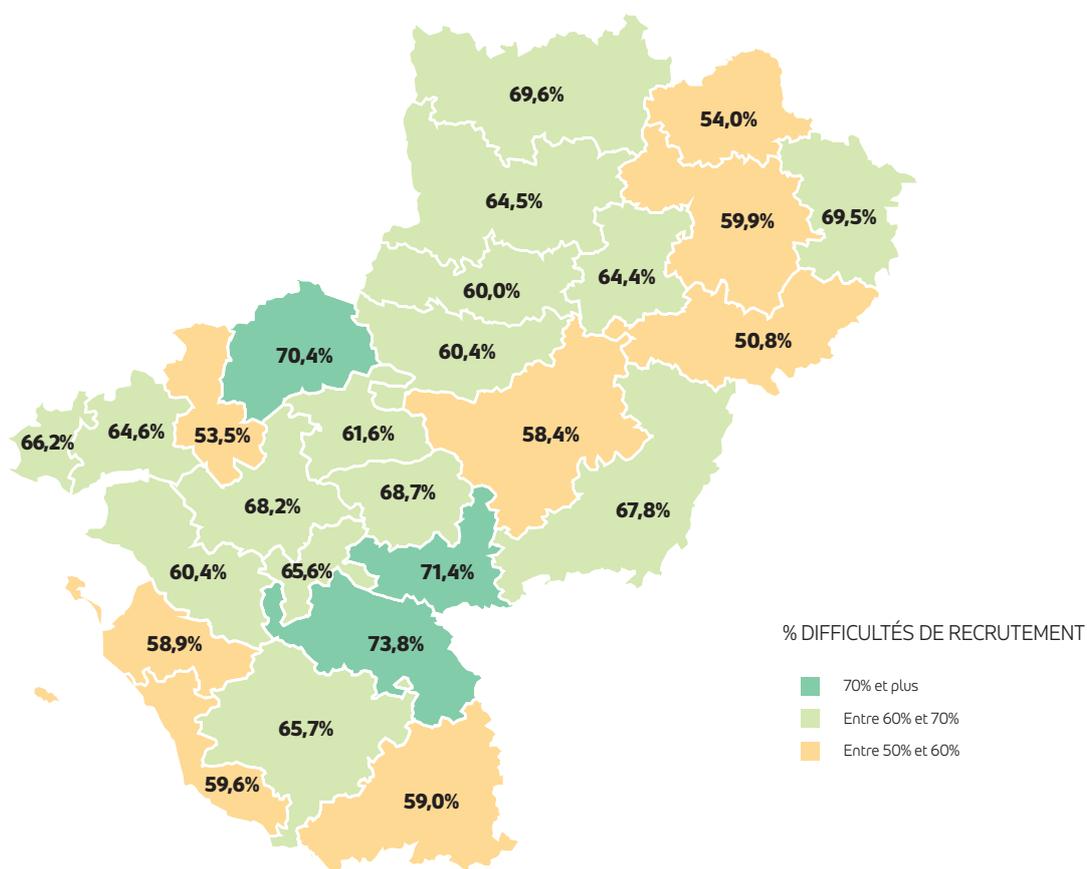
Parmi les bassins en forte tension, nous retrouvons également Mayenne, La Ferté-Bernard, Beaupréau, Nantes, Saumur ou La Baule avec des taux de tension supérieurs à 65%.

Les bassins urbains de Nantes, La Roche-sur-Yon, Saint Nazaire, Laval ou Le Mans affichent un taux de tension compris entre 60% et 68%. Angers présente un niveau légèrement plus faible : 58,4%.

Les bassins affichant les plus faibles tensions font tout de même état d'un taux compris entre 50% et 55% : Mamers (54,0%), Blain (53,5%) et La Flèche (50,8%).

CARTE 2

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES SELON LE BASSIN D'EMPLOI



LOIRE-ATLANTIQUE

LÉGÈRE HAUSSE DES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE POUR 2022

Près de 76 600 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2022. Cela représente 36,6% des intentions d'embauche régionales. Le département projette en 2022 une très légère augmentation de 0,7%. De même, la part d'établissements recruteurs progresse fortement avec un taux de 40,7% (+8,1 points par rapport à 2021), très légèrement supérieur à celui de la région.

Si la part de projets saisonniers pour 2022 diminue de 3,9 points, le pourcentage de difficultés de recrutement augmente très fortement de 13,1 points : 66,3% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 50 800 intentions d'embauche. La Loire-Atlantique est le département qui possède habituellement le taux de tension le plus élevé de la région. Cela se confirme pour 2022, avec un taux historiquement élevé. Les tensions concernent en

premier lieu les bassins de Châteaubriant (70,4%) et de Nantes (68,2%). Ce dernier concentre à lui seul près de 6 projets de recrutement sur 10 du département. Le bassin de Blain est le moins concerné avec 53,5% de taux de tension.

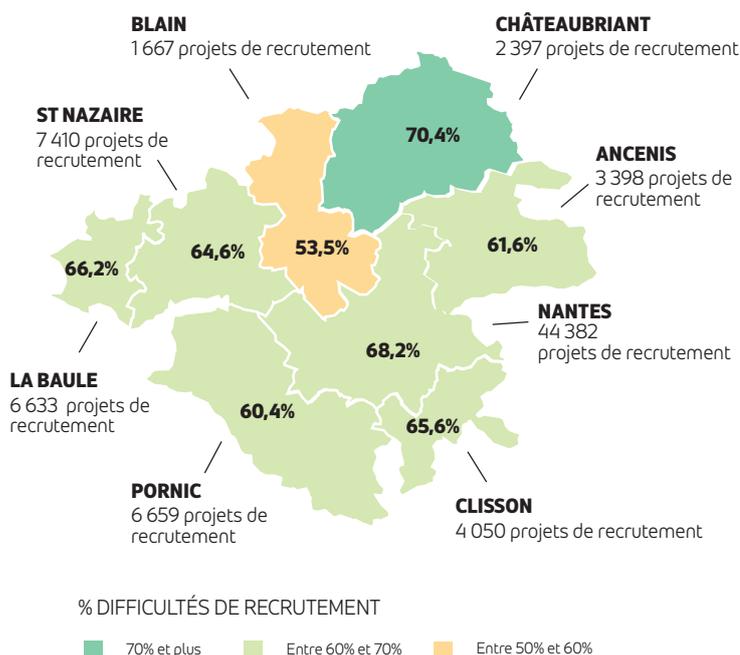
Le département est peu impacté par l'emploi saisonnier. Les recrutements saisonniers représentent seulement 25,8% des projets du département, en deçà de la moyenne régionale (33,7%), tout comme la Mayenne (21,9%) et la Sarthe (30,8%).

Toutefois, les bassins de la Baule (57,1%) et de Pornic (46,3%) sont plus concernés, en raison de l'effet littoral. A l'inverse, le bassin de Nantes est celui qui enregistre la plus faible part de recrutements saisonniers (16,9%).

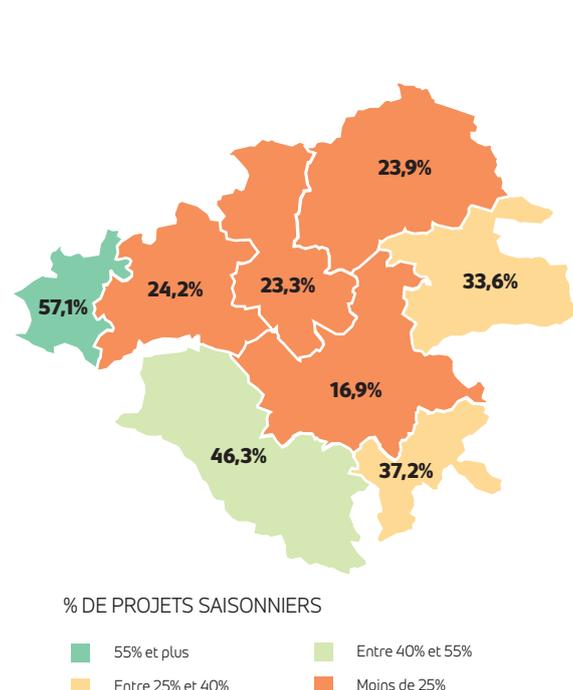
CHIFFRES CLÉS

	LOIRE ATLANTIQUE	EVOLUTION / 2021	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	40,7%	↗	40,4%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	76 594	↗	209 362
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	66,3%	↗	64,3%
PART DES PROJETS SAISONNIERS	25,8%	↘	33,7%

CARTE 3
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 4
PART DES PROJETS SAISONNIERS



LES SECTEURS QUI RECRUTENT

4 ENTREPRISES SUR DIX PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2022

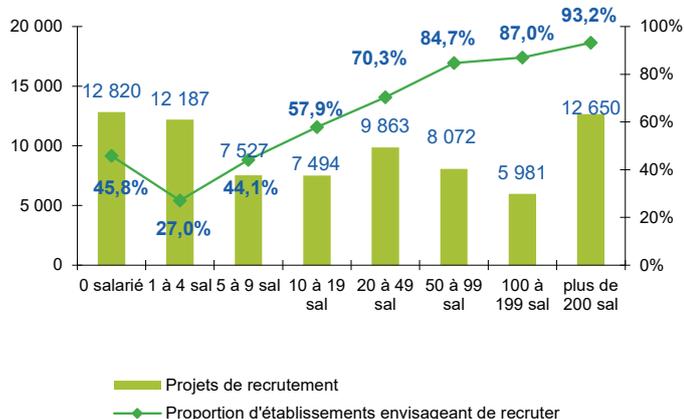
La part d'établissements recruteurs en Loire-Atlantique (40,7%) est semblable à la part régionale (40,4%). Sur un an, cet indicateur est en forte hausse de 8,1 points (32,6% d'établissements potentiellement recruteurs en 2021).

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

Les recrutements du département sont davantage tournés vers les services. Avec près de 48 000 besoins annoncés, le secteur représente 63% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 9 points de plus qu'en Pays de la Loire.

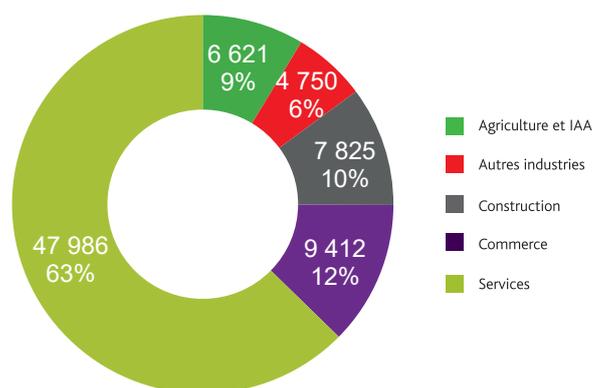
GRAPHIQUE 7

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



GRAPHIQUE 8

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

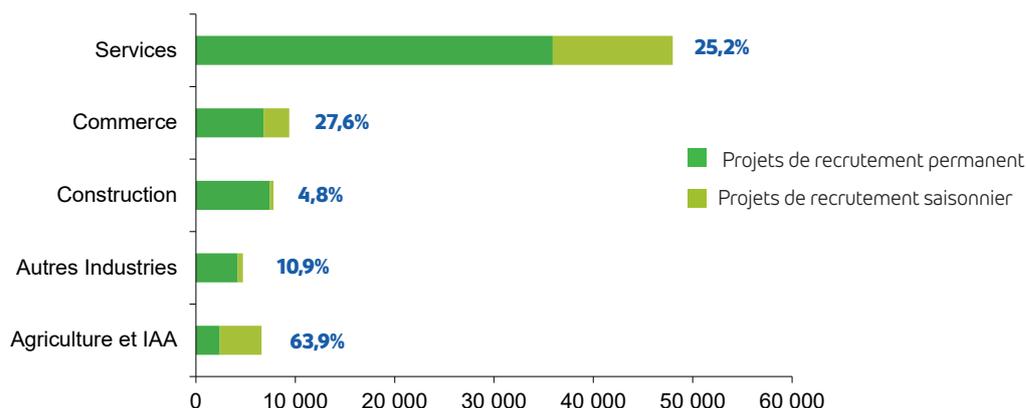


UN QUART DES PROJETS DE RECRUTEMENT EST LIÉ À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 76 594 intentions d'embauche, près de 19 800 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 3,9 points de moins que l'année précédente.

GRAPHIQUE 9

PART DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

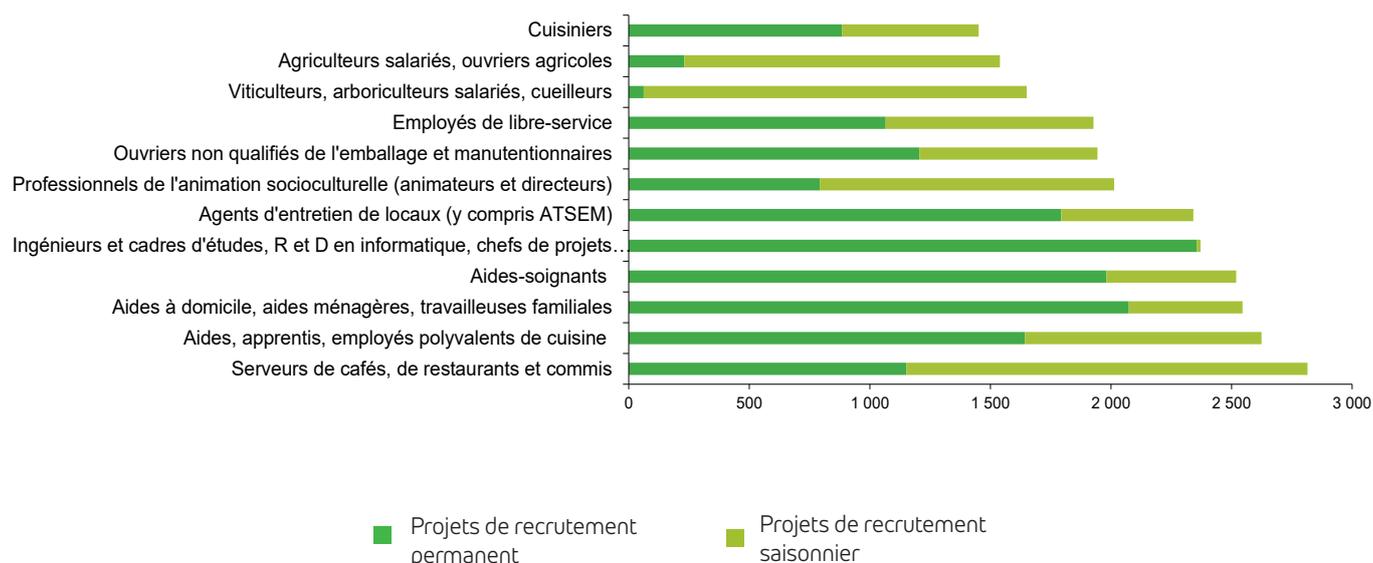
LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SE CONCENTRENT SUR 4 SECTEURS D'ACTIVITÉ, À SAVOIR :

- La restauration avec les serveurs de cafés et de restaurants, ainsi que les aides, les apprentis et les employés polyvalents de cuisine,
- Le secteur des services avec les aides à domicile, les aides ménagères, les travailleuses familiales et les agents d'entretien de locaux,
- La santé avec les aides-soignants, les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de puériculture, les assistants médicaux, ...
- L'informatique avec des postes d'ingénieurs et cadres d'études, Recherche et Développement en informatique, chefs de projets.

Parmi les douze métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Loire-Atlantique, dix d'entre eux sont présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion d'ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement 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/arboriculteurs salariés/cueilleurs et les agriculteurs/ouvriers agricoles font tout de même partie de la liste des douze métiers les plus recherchés.

GRAPHIQUE 10
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

66,3% DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

Près de 50 800 projets sont associés à des tensions parmi les 76 594 intentions recensées en Loire-Atlantique pour 2022. Les deux tiers des projets de recrutement sont concernés, soit 13,1 points de plus qu'en 2021. La Loire-Atlantique se place régulièrement comme le département au taux de tension le plus élevé de la région.

Comme au niveau régional, le secteur de la construction est le plus tendu. 86,6% des projets du secteur sont considérés difficiles par les employeurs, soit le taux le plus élevé jamais encore enregistré.

Le département se distingue aussi cette année par un taux de tension supérieur au niveau régional dans les services (65,5%) et le commerce (61,9%).

Dans l'industrie, le taux reste élevé (66,8%), même s'il est légèrement inférieur au taux régional.

Les menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation et les métiers des services à la personne (aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales, employés de maison et personnels de ménage) 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 menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation et de formateurs dans la liste des métiers les plus en tension.

Seulement deux métiers présentent un caractère saisonnier supérieur au taux départemental et régional : les cuisiniers (39,1%) et les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires (38,9%).

GRAPHIQUE 11
PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

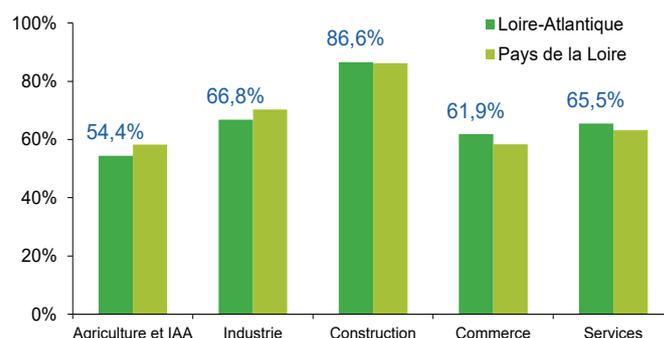


TABLEAU 3
PALMARÈS DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	941	95,5%	1,2%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 544	94,2%	18,5%
Employés de maison et personnels de ménage	989	90,9%	20,6%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	2 370	88,9%	0,6%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	2 519	83,7%	21,4%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	858	83,5%	25,0%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1 414	81,8%	2,9%
Cuisiniers	1 450	79,1%	39,1%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	835	78,7%	8,4%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 049	76,9%	38,9%
Conducteurs routiers et grands routiers	1 245	76,4%	11,5%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1 292	75,3%	4,4%

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

MAINE-ET-LOIRE

PLUS DE 47 700 PERSPECTIVES D'EMBAUCHE POUR 2022

Plus de 47 700 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire pour 2022, soit 22,8% des intentions d'embauche de la région. Le nombre de recrutements est en hausse (+2,4%) par rapport à l'année passée. Cette progression est deux fois moins importante que celle de la région. Cependant, la proportion d'établissements recruteurs augmente plus fortement passant de 32,5% à 39,8% (+7,3 points). De même, la part des difficultés de recrutement progresse plus amplement (+13 points). Enfin, en recul de 7,1 points, les projets saisonniers représentent 41,2% des intentions d'embauche.

63,5% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 30 300 intentions d'embauche. Ce taux de tension est légèrement inférieur au taux régional, mais en très forte progression de 13 points sur un an. Si les bassins d'Angers et de Segré présentent un taux de tension inférieur à celui du département, les autres

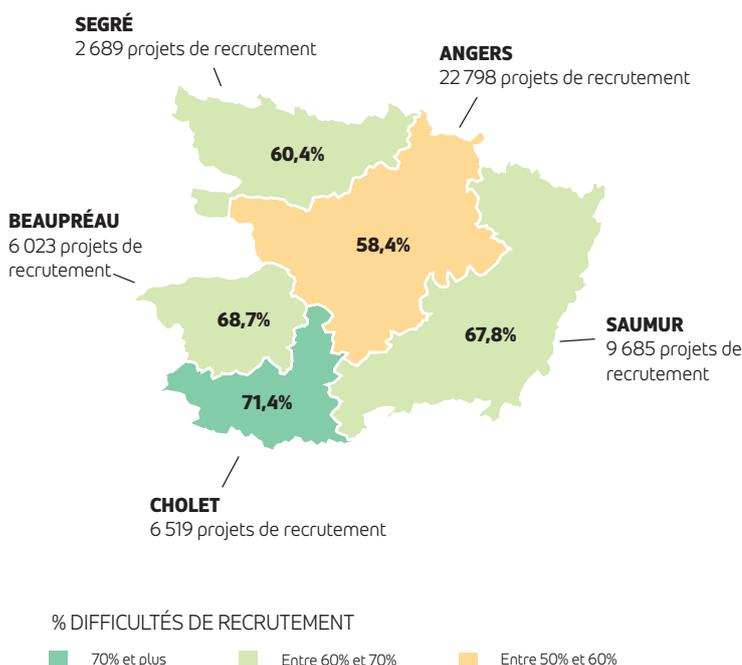
bassins enregistrent une proportion de difficultés de recrutement bien supérieure à la moyenne régionale et départementale, avec un pic à 71,4% pour le bassin de Cholet, 68,7% pour Beaupréau et 67,8% pour Saumur.

Le Maine-et-Loire et la Vendée sont les départements les plus impactés par l'emploi saisonnier. Concernant le Maine-et-Loire, il s'agit principalement d'emplois saisonniers agricoles. La part des projets saisonniers a assez fortement diminué sur un an dans le département, passant de 48,3% pour 2021 à 41,2% pour 2022, soit une baisse de 7,1 points. Le bassin de Saumur est le plus fortement touché par la saisonnalité (60,4%), suivi par Beaupréau (45,7%), celui de Cholet restant le moins impacté (30,4%).

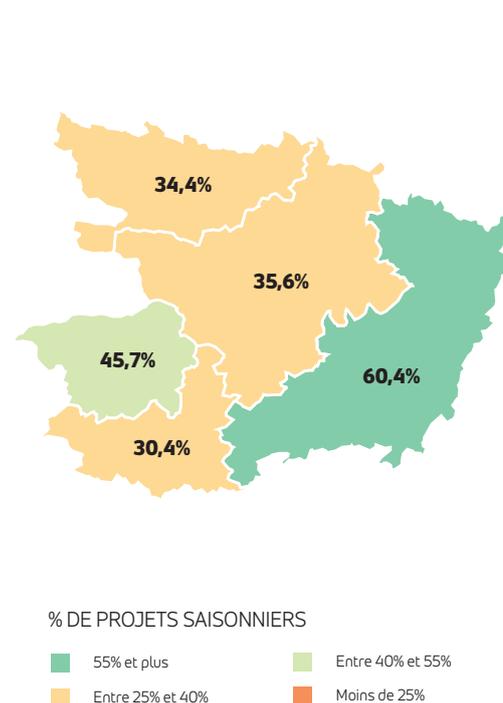
CHIFFRES CLÉS

	MAINE ET LOIRE	EVOLUTION / 2021	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	39,8%	↗	40,4%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	47 714	↗	209 362
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	63,5%	↗	64,3%
PART DES PROJETS SAISONNIERS	41,2%	↘	33,7%

CARTE 5
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 6
PART DES PROJETS SAISONNIERS



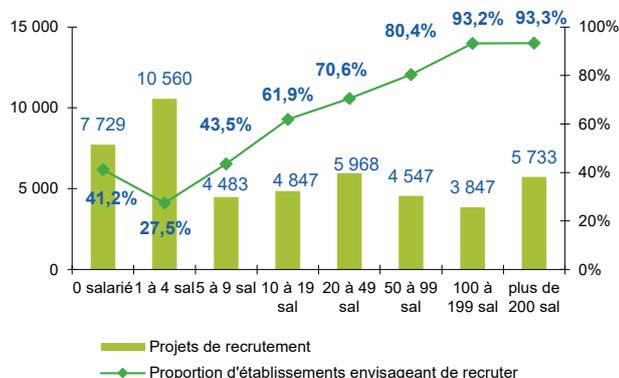
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

4 ENTREPRISES SUR DIX PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2022

La part d'établissements recruteurs en Maine-et-Loire (39,8%) est très légèrement inférieure à celle de la région. Cependant, sur un an, cet indicateur augmente de 7,3 points.

GRAPHIQUE 12

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

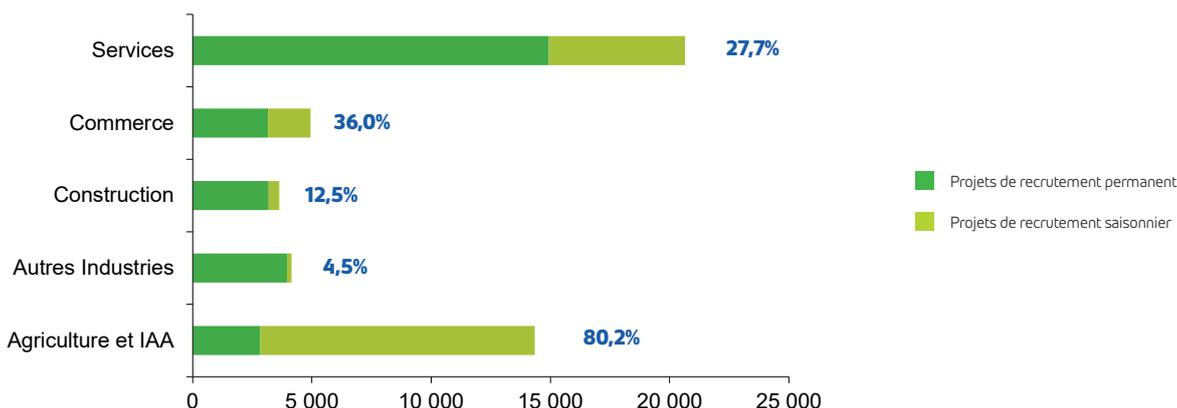


41,2% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 47 700 intentions d'embauche, plus de 19 600 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. A l'échelle régionale, les projets saisonniers ne représentent que 33,7% de l'ensemble des projets de recrutement.

GRAPHIQUE 14

PART DES PROJETS SAISONNIERS

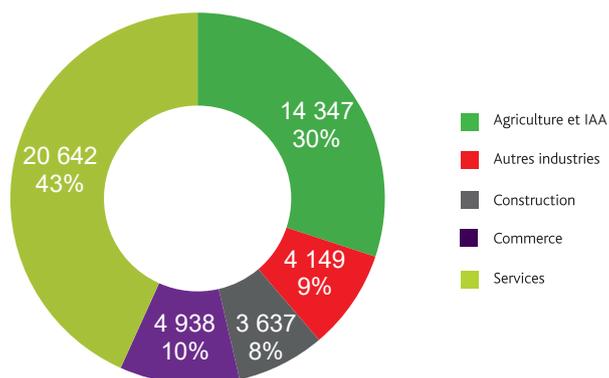


30% DES PROJETS SE TROUVENT DANS L'AGRICULTURE ET L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

Avec plus de 20 600 besoins annoncés, le secteur des services représente 43% des projets de recrutement en Maine-et-Loire. Il s'agit du secteur le plus important en termes de volumes. Le département reste cependant marqué par l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, secteur surreprésenté dans les recrutements du département : 30% contre 17% au niveau régional.

GRAPHIQUE 13

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

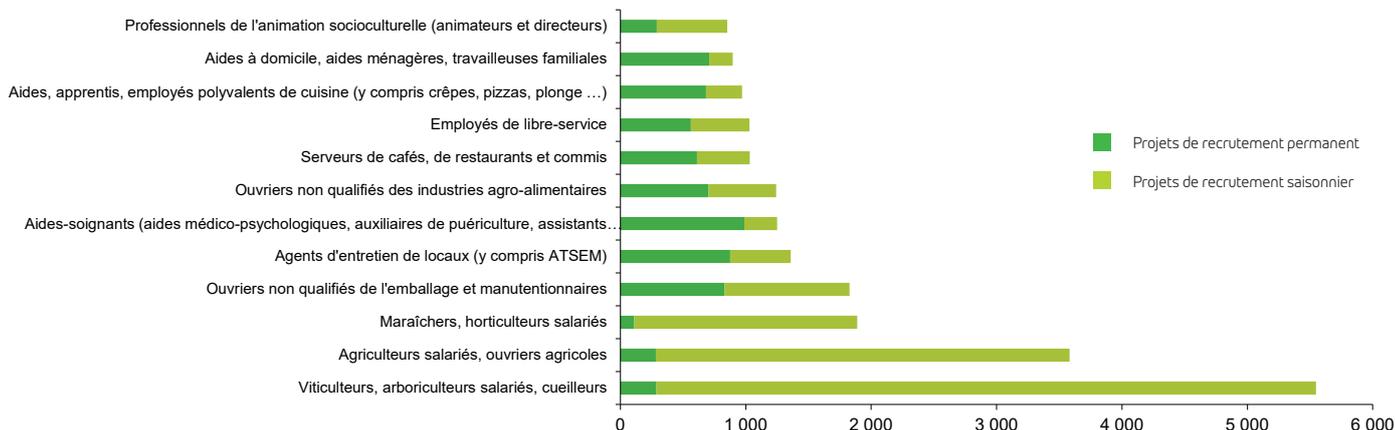
Les viticulteurs/arboriculteurs/cueilleurs, les agriculteurs salariés/ouvriers agricoles et les maraîchers horticulteurs sont les trois premiers métiers recherchés du département et sont très fortement impactés par la saisonnalité.

Les douze métiers 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 prédominance des métiers de l'agriculture et ouvriers non qualifiés de l'emballage et les manutentionnaires.

Parmi les métiers non saisonniers, on retrouve les aides-soignants, les agents d'entretien de locaux, les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et les aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales.

GRAPHIQUE 15

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT LÉGÈREMENT EN DEÇÀ DU TAUX RÉGIONAL : 63,5%

Près de 30 300 projets sont associés à des difficultés de recrutement parmi les 47 700 intentions recensées dans le Maine-et-Loire en 2022. Sur un an, ce taux de tension progresse très fortement (+13 points).

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu : 86,9% des projets sont considérés difficiles par les employeurs. De même, les taux de tension restent à un niveau soutenu dans les secteurs de l'industrie (63,7%), des services (63,6%) et de l'agriculture et de l'IAA (61,1%). Le département se distingue de la région par une plus faible tension dans le secteur du commerce (52,4%).

Aides à domicile, ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, cuisiniers, aides-soignants et infirmiers 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'aides/apprentis/employés polyvalents de cuisine, de serveurs de cafés, de restaurants et commis, de viticulteurs et arboriculteurs salariés, de professionnels de l'animation socioculturelle ou d'agents de services hospitaliers dans la liste des métiers les plus tendus.

La liste des métiers en tension contient également quelques métiers à caractère saisonnier, principalement ceux de l'agriculture : maraîchers/horticulteurs ou viticulteurs/arboriculteurs.

GRAPHIQUE 16

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

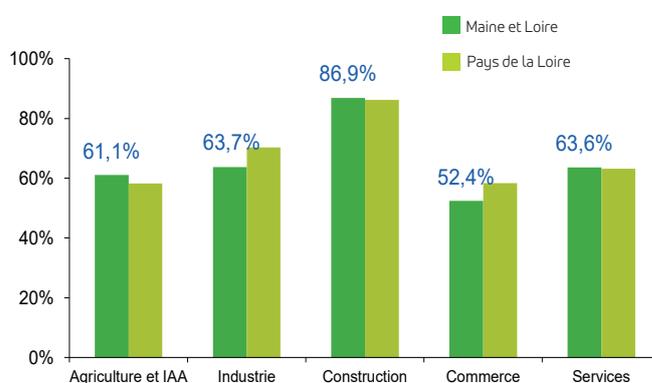


TABLEAU 4

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	896	88,3%	20,9%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	539	87,8%	7,8%
Cuisiniers	627	85,9%	32,4%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 250	81,3%	21,0%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	535	80,7%	11,7%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 890	77,2%	94,1%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 242	76,3%	43,4%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	970	71,9%	29,6%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 031	70,2%	40,8%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	5 546	67,4%	94,8%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	852	63,0%	66,0%
Agents de services hospitaliers	835	55,4%	51,8%

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

MAYENNE

FORTE HAUSSE DES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE POUR 2022

Le territoire Mayennais enregistre la plus forte hausse des intentions d'embauche avec +16,3%. Plus de 14 500 projets de recrutement ont été recensés dans le département pour l'année 2022, alors qu'il représente 6,9% des intentions d'embauche régionales. Les établissements prévoyant d'embaucher sont également plus nombreux par rapport à l'année passée. Ils sont 38,6% en 2022 contre 30,7% en 2021.

64,9% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 9 400 intentions d'embauche. Cela fait de la Mayenne le deuxième département ligérien le plus tendu cette année, derrière la Loire-Atlantique. Ces difficultés de recrutement se concentrent principalement dans le bassin de Mayenne où 69,6% des projets sont jugés

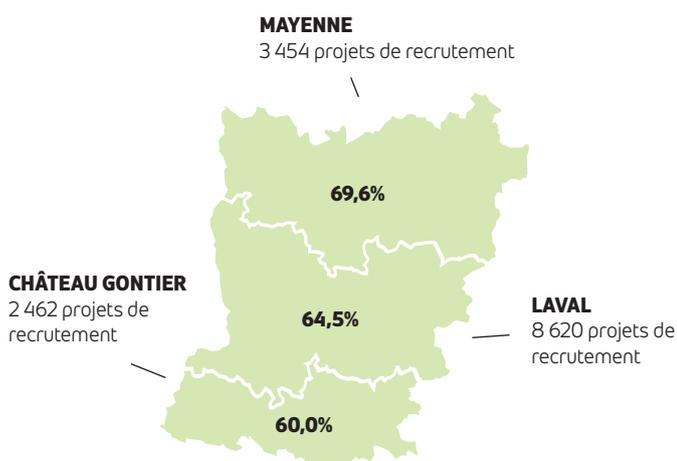
difficiles. Le bassin de Laval, où se concentrent près de 6 intentions d'embauche sur 10, affiche un taux de tension de 64,5% et celui de Château-Gontier de 60%.

Les projets saisonniers ont baissé assez fortement cette année : -4,6 points. Ils concernent 21,9% des intentions, soit près de 3 200 projets. 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 30%.

CHIFFRES CLÉS

	MAYENNE	EVOLUTION / 2021	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	38,6%	↗	40,4%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	14 535	↗	209 362
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	64,9%	↗	64,3%
PART DES PROJETS SAISONNIERS	21,9%	↘	33,7%

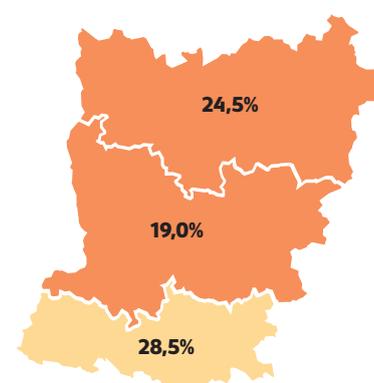
CARTE 7
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 8
PART DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS



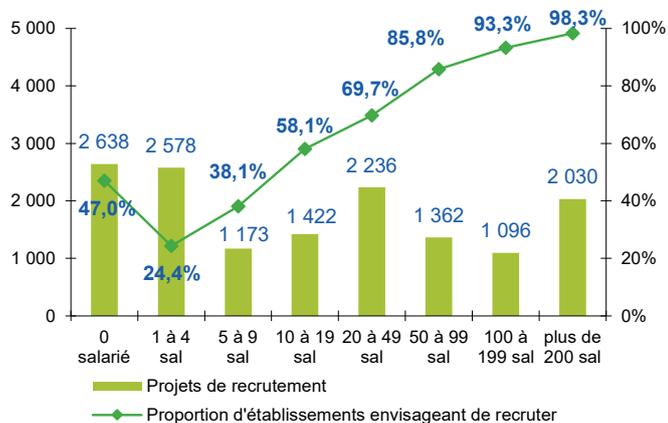
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS DE 4 ÉTABLISSEMENTS MAYENNAIS SUR 10 PRÉVOIENT DE RECRUTER EN 2022

La part des établissements recruteurs en Mayenne (38,6%) est légèrement inférieure à celle de la région. Cependant, elle progresse fortement sur un an (+ 8 points).

GRAPHIQUE 17

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

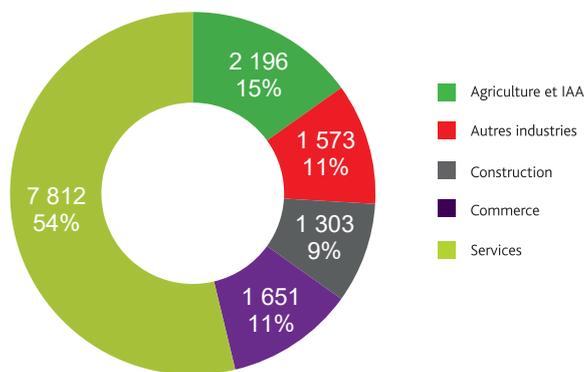


PLUS DE LA MOITIÉ DES PROJETS SONT DANS LES SERVICES

Avec plus de 7800 besoins annoncés, le secteur des services représente plus de la moitié des projets de recrutement en Mayenne (54%). L'industrie manufacturière est la plus représentée (11% contre 8% en région).

GRAPHIQUE 18

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

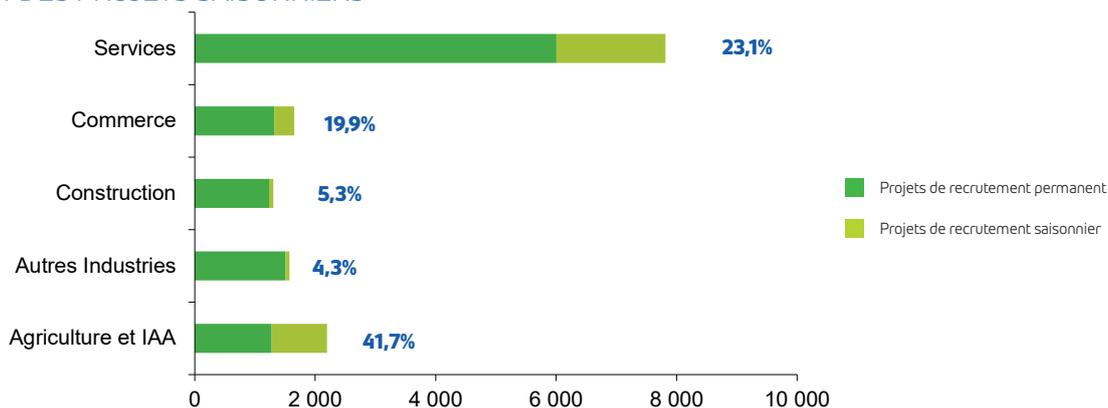


PLUS D'UN PROJET SUR CINQ EST LIÉ À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 14 500 intentions d'embauche, près de 3 200 sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La part des recrutements saisonniers s'établit donc à 21,9%, soit 11,8 points en dessous des Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 19

PART DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES AGENTS D'ENTRETIEN DE LOCAUX SONT LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS DU DÉPARTEMENT

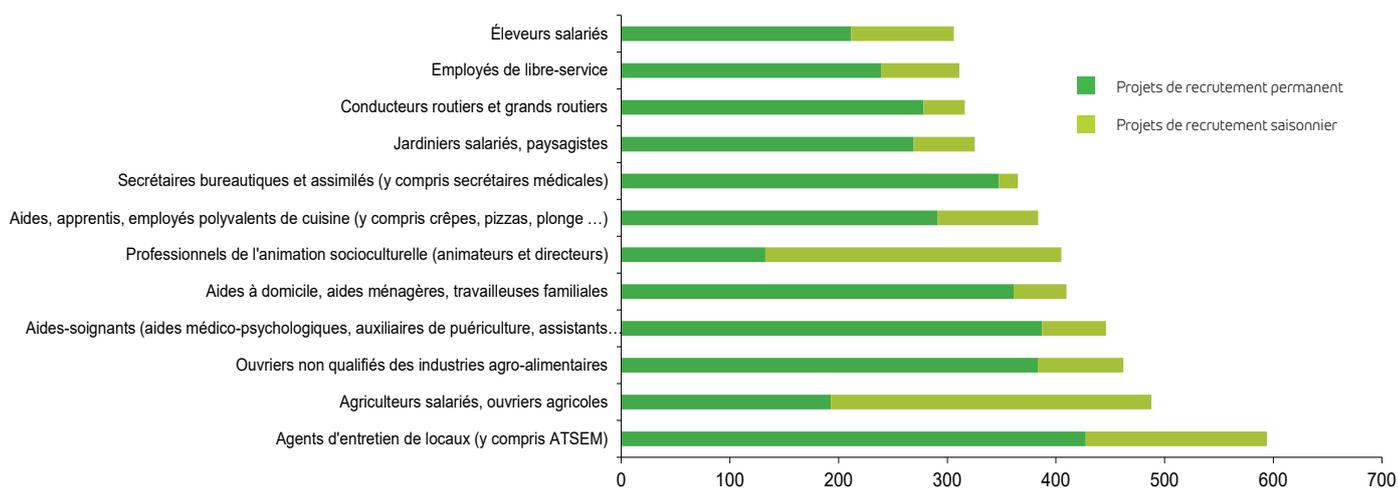
Les agents d'entretien de locaux, les agriculteurs et ouvriers agricoles, les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires et les aides-soignants sont les quatre métiers les plus recherchés du département.

Sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement, huit sont présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion de secrétaires bureautiques et assimilés, de jardiniers salariés et paysagistes, de conducteurs routiers et d'éleveurs salariés.

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 agriculteurs salariés et les ouvriers agricoles.

GRAPHIQUE 20

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT COMPARABLES À CELLES DE LA RÉGION

64,9% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 9 400 intentions d'embauche. Ce taux est en forte augmentation par rapport à 2021 : +8,1 points.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu, avec un taux historiquement haut pour le département : 91,9% des projets sont considérés difficiles par les employeurs. De même, le département se distingue de la région par davantage de tension dans l'industrie (79,1%) et le commerce (61,8%).

GRAPHIQUE 21

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

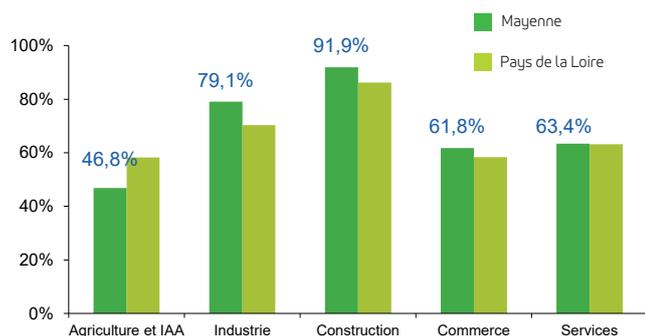


TABLEAU 5

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	410	100,0%	11,8%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	209	96,7%	4,0%
Assistantes maternelles	156	96,5%	0,0%
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	181	96,1%	0,0%
Conducteurs routiers et grands routiers	316	90,8%	12,0%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	462	90,3%	17,1%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	207	85,3%	36,5%
Techniciens médicaux et préparateurs	150	82,9%	25,3%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	384	74,9%	24,0%
Employés de maison et personnels de ménage	172	71,8%	28,5%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	175	71,0%	11,3%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	165	69,2%	7,8%

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

SARTHE

DES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT EN HAUSSE POUR 2022

Près de 24 000 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe pour 2022. Si ces intentions d'embauche ont progressé, à l'instar des autres départements de la région, leur augmentation (+3,4%) reste inférieure à l'évolution régionale (+5 points). La part des établissements recruteurs en Sarthe (36,7%) progresse de 7,8 points en 2022. Il s'agit de la plus faible part de la région. La Sarthe représente 11,4% des intentions d'embauche régionales.

59,6% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs en Sarthe, soit près de 14 300 intentions d'embauche. Elle se distingue des autres départements et de la région avec le plus faible taux de tension : -4,7 points par rapport au taux régional. Cependant, les bassins de la Ferté-Bernard (69,5%) et de Sablé-sur-Sarthe (64,4%) présentent une proportion de difficultés de recrutement supérieure

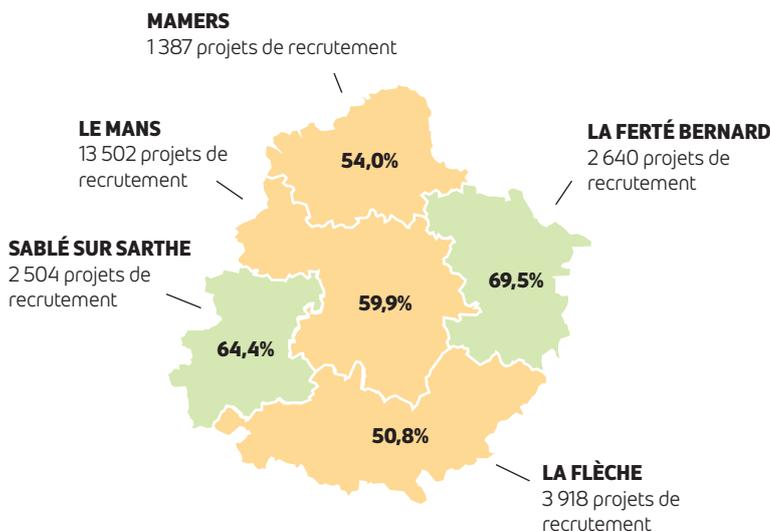
à la part régionale. Le bassin du Mans, qui concentre à lui seul 56% des intentions d'embauche de la Sarthe, affiche un taux comparable (59,9%) à celui du département. Les bassins de Mamers (54%) et de La Flèche (50,8%) enregistrent des taux inférieurs.

Les recrutements sarthois sont moins marqués par la saisonnalité : 30,8% des intentions d'embauche sont concernées en 2022, soit une diminution de 6,1 points sur un an. Cette part est inférieure de 2,9 points à celle de la région. Le bassin de La Flèche se distingue avec une saisonnalité plus prononcée : 49,8%. Les bassins du Mans et de Sablé-sur-Sarthe sont moins impactés par les recrutements saisonniers avec des taux inférieurs à 30%.

CHIFFRES CLÉS

	SARTHE	EVOLUTION / 2021	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	36,7%	↗	40,4%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	23 952	↗	209 362
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	59,6%	↗	64,3%
PART DES PROJETS SAISONNIERS	30,8%	↘	33,7%

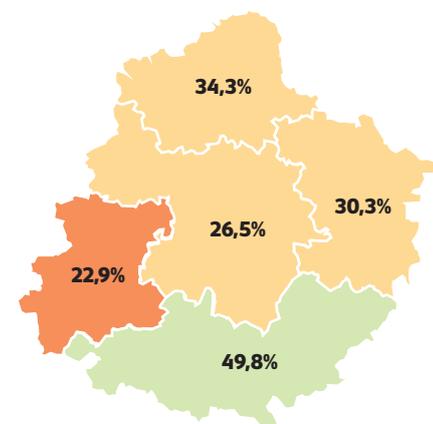
CARTE 9
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- 70% et plus
- Entre 60% et 70%
- Entre 50% et 60%

CARTE 10
PART DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS

- 55% et plus
- Entre 40% et 55%
- Entre 25% et 40%
- Moins de 25%

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

MOINS DE QUATRE ÉTABLISSEMENTS SUR DIX PRÉVOIENT DE RECRUTER EN 2022

La part d'établissements recruteurs est moins importante en Sarthe (36,7%) qu'en région (40,4%). Cependant, sur un an, cet indicateur affiche une progression de 7,8 points.

GRAPHIQUE 22

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

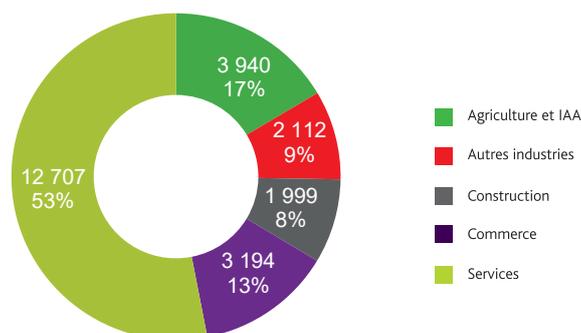


PLUS D'UN RECRUTEMENT SUR DEUX EST PRÉVU DANS LES SERVICES

Avec plus de 12 700 besoins annoncés, le secteur des services représente plus de la moitié des projets de recrutement en Sarthe. La répartition sectorielle des intentions d'embauche pour 2022 en Sarthe est similaire à celle de la région.

GRAPHIQUE 23

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

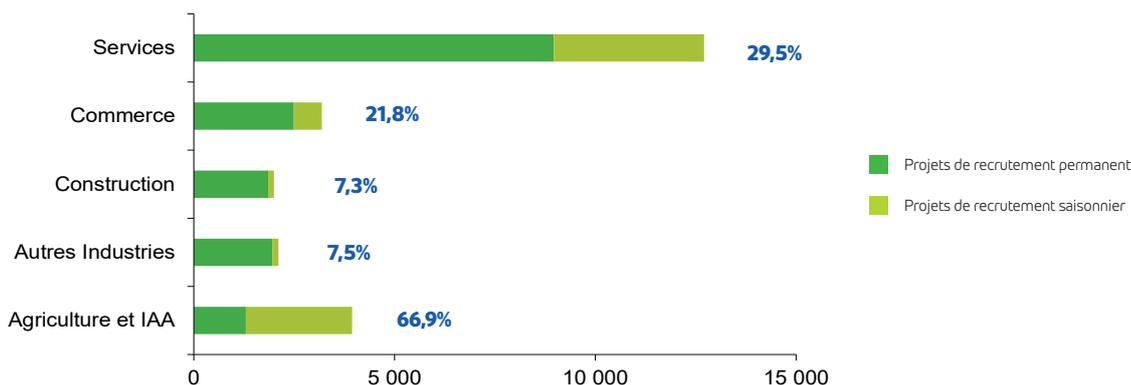


TROIS PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 23 952 intentions d'embauche, près de 7 400 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec un taux de 30,8%, la Sarthe affiche une part de projets saisonniers inférieure à celle de la région (-2,9 points).

GRAPHIQUE 24

PART DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT D'HORIZONS TRÈS VARIÉS

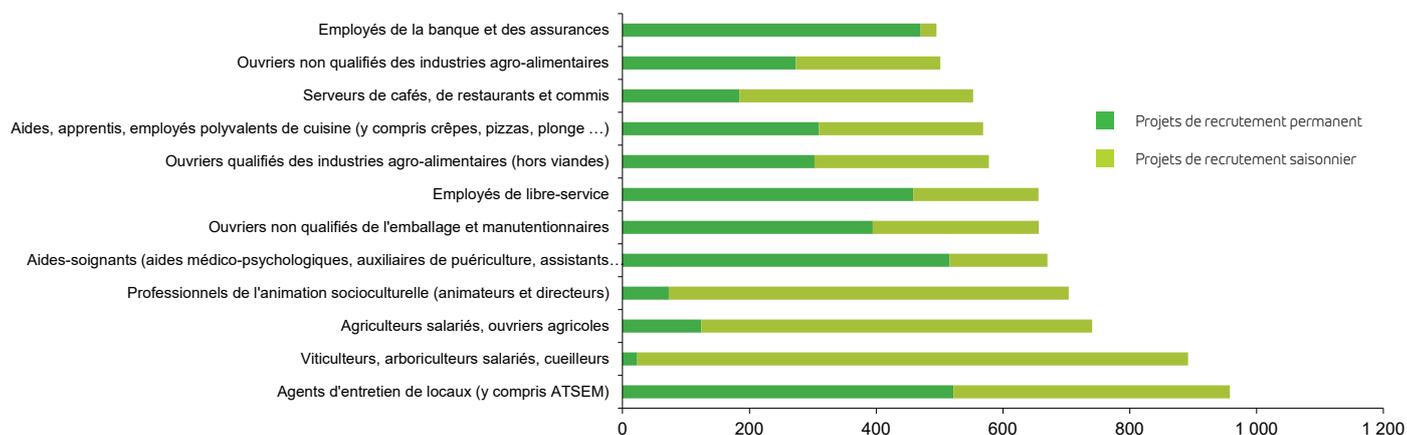
Les agents d'entretien de locaux et les viticulteurs/arboriculteurs salariés/cueilleurs sont les deux premiers métiers recherchés du département.

Dix 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 qualifiés des industries agro-alimentaires (hors viandes) et des employés de la banque et des assurances.

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 professionnels de l'animation socioculturelle.

GRAPHIQUE 25

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

SIX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX SONT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Près de 14 300 projets sont associés à des tensions parmi les 23 952 intentions recensées pour 2022 en Sarthe. 59,6% des projets sont donc concernés, soit une forte augmentation par rapport à 2021 (+9,5 points). Ce taux reste cependant en deçà de 4,7 points du taux régional.

Comme au niveau régional et départemental, c'est le secteur de la construction qui se révèle le plus tendu en Sarthe (81,5%), bien qu'inférieur à celui de la région. La part de difficultés de recrutement dans l'industrie (70,5%) reste aussi très élevée en Sarthe, au même niveau que celle de la région. Par ailleurs, le département se distingue par de plus faibles tensions dans l'agriculture, le commerce et les services par rapport aux Pays de la Loire.

Les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment affichent un taux de tension record de 93,4%. Les employés de maison, les aides à domicile, les conducteurs routiers et les aides-soignants sont ensuite les métiers les plus tendus avec plus de 80% de recrutements jugés difficiles. Le département se distingue de la région par la présence d'ouvriers non qualifiés de la métallerie, serrurerie,

montage, de surveillants d'établissements scolaires et d'ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors viandes) dans la liste des métiers les plus tendus.

La liste des douze premiers métiers en tension contient très peu de métiers à caractère saisonnier. S'y trouvent cependant les jardiniers salariés et paysagistes, les ouvriers qualifiés ou non des industries agro-alimentaires.

GRAPHIQUE 26

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

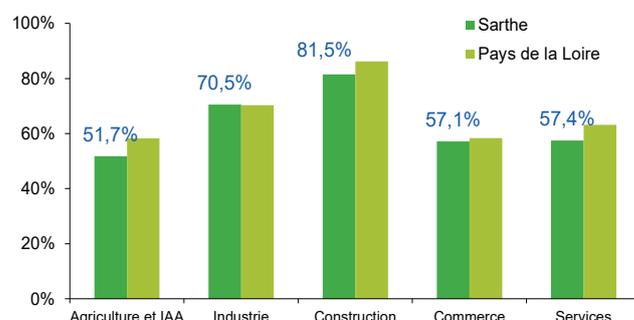


TABLEAU 6

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	344	93,4%	8,7%
Employés de maison et personnels de ménage	306	88,3%	15,4%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	264	87,6%	19%
Conducteurs routiers et grands routiers	456	81,8%	7,3%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	670	80,9%	23,0%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	282	79,8%	5,7%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	312	77,5%	9,7%
Jardiniers salariés, paysagistes	287	77,3%	49,1%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	408	76,4%	10,9%
Surveillants d'établissements scolaires (surveillants et aides éducateurs)	270	66,1%	25,3%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	501	65,9%	45,4%
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors viandes)	578	65,0%	47,6%

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

VENDÉE

FORTE HAUSSE DES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2022

Avec plus de 46 500 projets de recrutement recensés en 2022, la Vendée affiche une forte augmentation du nombre d'intentions d'embauche (+13,1% par rapport à 2021). Après la Mayenne, il s'agit de la plus importante progression observée sur la région. Le département concentre 22,2% des embauches de la région. Comme l'année passée, la proportion d'établissements recruteurs en Vendée reste la plus élevée : 43,8%, (+9,2 points).

Le taux de tension du département augmente très fortement. De 50,3% en 2021, il passe à 64,1% cette année, soit 13,8 points. Il s'agit de la plus forte hausse de la région. Ces difficultés de recrutement atteignent un pic historique sur le bassin des Herbiers (73,8%) suivi par celui de la Roche-sur-Yon (65,7%). Les trois autres

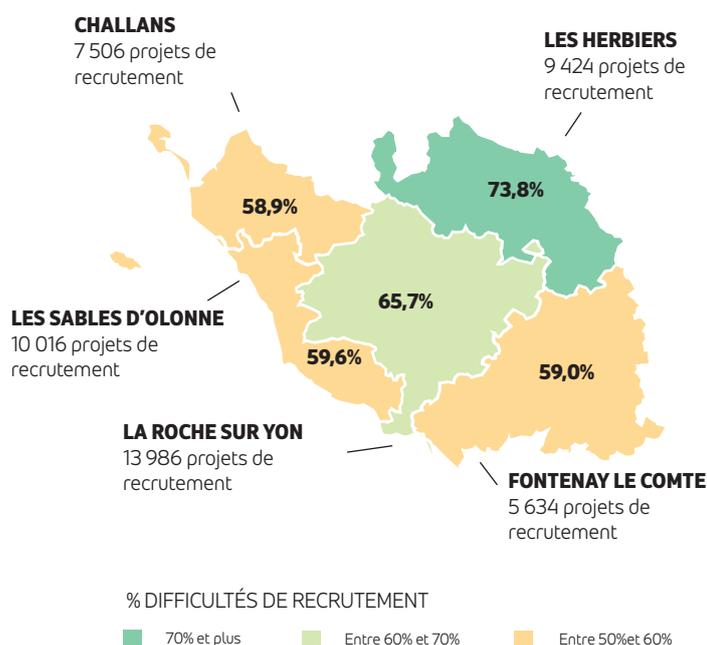
bassins du département affichent un taux de tension légèrement inférieur à 60%.

La Vendée est un département fortement marqué par la saisonnalité. 43,9% des projets de recrutement sont saisonniers, soit plus de 20 400. Le poids des projets saisonniers est en diminution de 6,4 points, une baisse légèrement supérieure à la région. Sans surprise, les Sables d'Olonne et Challans sont les deux bassins les plus concernés par l'emploi saisonnier qui représente respectivement 62,9% et 57,4% des besoins en recrutement.

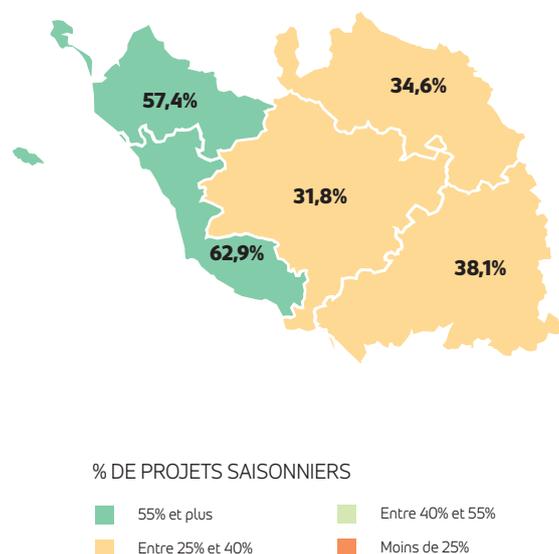
CHIFFRES CLÉS

	VENDÉE	EVOLUTION / 2021	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	43,8%	↗	40,4%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	46 566	↗	209 362
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	64,1%	↗	64,3%
PART DES PROJETS SAISONNIERS	43,9%	↘	33,7%

CARTE 11
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 12
PART DES PROJETS SAISONNIERS



LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PLUS DE QUATRE ENTREPRISES SUR DIX PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2022

La part d'établissements prêts à recruter en 2022 est de 43,8% en Vendée (contre 40,4% en Pays de la Loire). Pour la dixième année consécutive, la Vendée connaît le plus fort taux de la région. De plus, il augmente fortement sur un an : +9,2 points.

GRAPHIQUE 27

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

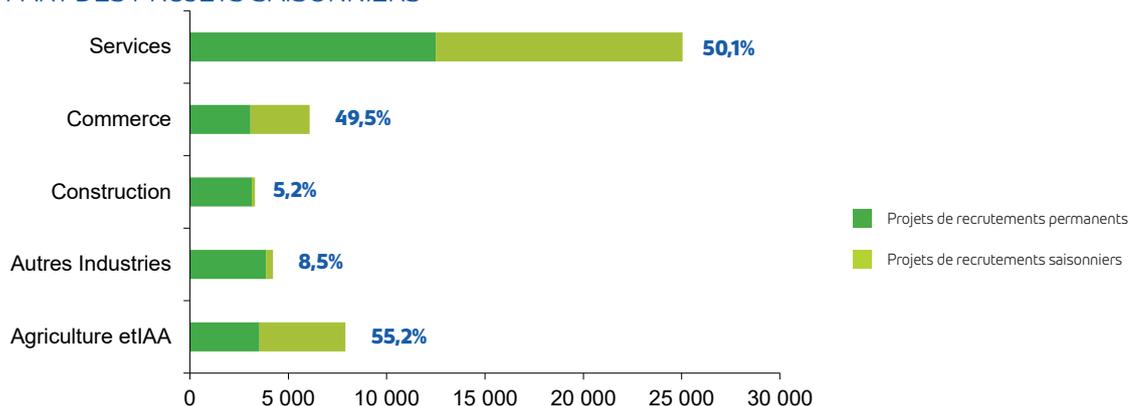


PLUS DE QUATRE PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 46 500 intentions d'embauche, plus de 20 400 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Même si ce taux d'emploi saisonnier diminue de 6,4 points sur un an,

GRAPHIQUE 29

PART DES PROJETS SAISONNIERS



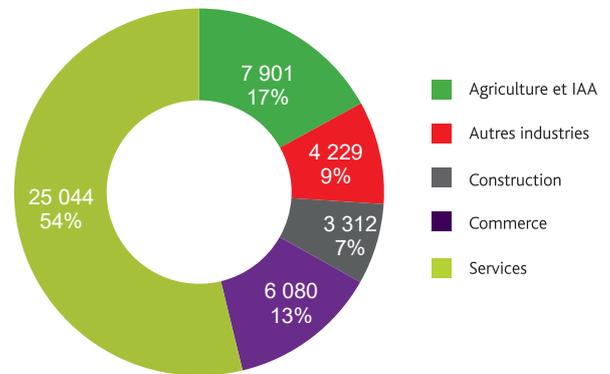
la Vendée enregistre la plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers de la région. D'ailleurs, les bassins des Sables d'Olonne et de Challans sont les deux seuls du département à afficher un taux élevé de projets de recrutement saisonnier, avec respectivement 62,9% et 57,4%.

LES SERVICES CONCENTRENT PLUS DE LA MOITIÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT

Avec plus de 25 000 besoins annoncés, le secteur des services représente 54% des projets de recrutement en Vendée. Leur répartition par secteur d'activité en Vendée est comparable à celle de la région.

GRAPHIQUE 28

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT TRÈS FORTEMENT IMPACTÉS PAR LA SAISONNALITÉ

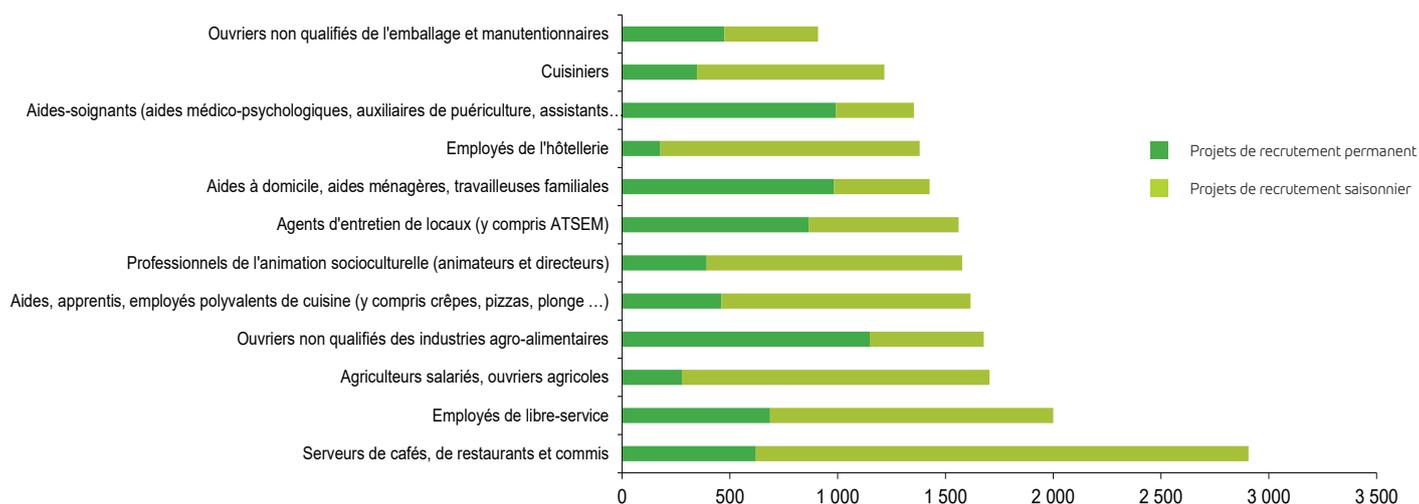
Les serveurs de cafés et de restaurants et les employés de libre-service sont les deux métiers les plus recherchés du département. Suivent ensuite les agriculteurs salariés, les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, les professionnels de l'animation socio-culturelle et les agents d'entretien de locaux.

La majorité des métiers les plus recherchés sont des métiers saisonniers. Les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, les agents d'entretien des locaux, les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales et les aides-soignants font exception à ce caractère saisonnier des projets de recrutement.

Sur les douze métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Vendée, dix d'entre eux sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion d'employés de l'hôtellerie et de cuisiniers.

GRAPHIQUE 30

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

PRÈS DES DEUX TIERS DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Près de 29 900 projets sont associés à des tensions de recrutement parmi les 46 500 intentions recensées en 2022 en Vendée. 64,1% des projets sont concernés, enregistrant une forte augmentation de 13,8 points en un an. Le bassin des Herbiers affiche un taux de tension record avec 73,8%, le plus élevé de la région.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu (84,9%). Le département se distingue par une forte tension dans l'industrie (77,5%) et l'agriculture/l'industrie agroalimentaire (62,9%). Les services (61,1%) et le commerce (57,5%) affichent des taux de tension très légèrement inférieurs à ceux de la région.

Le métier de maçon affiche un taux de tension extrêmement élevé (96,5%) en Vendée pour 2022. De même, les maraîchers, horticulteurs salariés, les ouvriers non qualifiés du second et gros œuvre du bâtiment, les aides à domicile et ménagères, les ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors viandes), les cuisiniers et les aides-soignants sont les métiers les plus tendus avec plus de 80% des recrutements jugés difficiles.

Le département se distingue de la région par la présence des maçons, d'ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires et des viticulteurs/arboriculteurs salariés/cueilleurs 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 (viticulteurs, arboriculteurs, maraîchers, horticulteurs salariés) et de l'hôtellerie-restauration (cuisiniers).

GRAPHIQUE 31

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

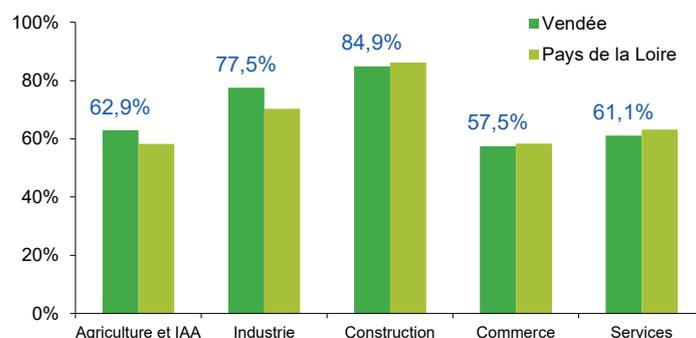


TABLEAU 7

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Maçons	648	96,5%	0,0%
Maraîchers, horticulteurs salariés	876	87,9%	82,9%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	553	84,4%	9,2%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 426	83,5%	31,1%
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors viandes)	538	83,2%	8,7%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	579	83,2%	5,2%
Cuisiniers	1 215	80,7%	71,5%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 354	80,2%	26,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	600	77,4%	4,8%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 677	73,9%	31,5%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	854	73,8%	98,5%
Employés de maison et personnels de ménage	722	72,3%	39,6%

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



EN SAVOIR PLUS

BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE 2022

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

Directeurs de la publication : Martine CHONG-WA NUMÉRIC et Jean-Marc VIOLEAU

Responsable de la rédaction : Vincent RAGOT

Rédaction : Service Statistiques, Études et Évaluation - Linda LAUNAY

Mise en page : Service Communication

Contact : statspdl@pole-emploi.fr

Pôle emploi Pays de la Loire
1 rue de la Cale Crucy - CS 67910
44179 Nantes cedex 4

www.pole-emploi.org

