



ÉTUDES ET RECHERCHES

BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE 2023

SOMMAIRE

- P.3** | L'édito de Martine CHONG-WA NUMÉRIC, Directrice régionale de Pôle emploi Pays de la Loire
- P.4** | Résultats de la région des Pays de la Loire
- P.16** | Résultats de la Loire-Atlantique
- P.22** | Résultats du Maine-et-Loire
- P.24** | Résultats de la Mayenne
- P.28** | Résultats de la Sarthe
- P.32** | Résultats de la Vendée



MÉTHODOLOGIE

L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE (BMO) COMPTABILISE LES PROJETS DE RECRUTEMENT (CRÉATIONS OU RENOUELEMENTS DE POSTES) DÉCLARÉS PAR LES EMPLOYEURS POUR L'ANNÉE 2023.

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 2023, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2022. 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 près de 129 000 établissements pour la région Pays de la Loire dont plus de 100 100 ont été interrogés cette année.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais près de 21 000 l'ont fait cette année en Pays de la Loire. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements de la région, à l'aide de procédures de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.



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

L'édition 2023 de l'enquête Besoins en Main d'Œuvre, menée en partenariat avec le CREDOC, est marquée par des besoins en recrutement élevés associés à des difficultés de recrutement toujours plus marquées.

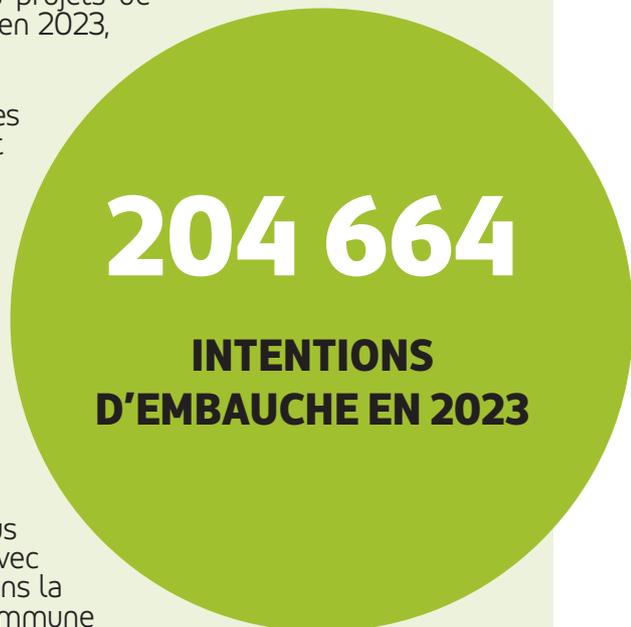
Les entreprises ligériennes prévoient ainsi 204 664 intentions d'embauche, en baisse de 2 % par rapport à 2022. Ce chiffre positionne l'année 2023 au 3ème rang depuis la création de l'enquête après les années 2020 et 2022. Malgré un contexte économique difficile et soumis à de nombreux aléas, l'activité et l'emploi sont en hausse en Pays de la Loire et les tensions sur le marché du travail sont plus que jamais d'actualité : 69% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les recruteurs en 2023, niveau le plus élevé enregistré.

Dès lors, Pôle emploi et l'ensemble de ses équipes poursuivent et amplifient l'accompagnement des entreprises et des publics qui en ont le plus besoin. La lutte contre les tensions de recrutement est prioritaire et notre engagement s'est notamment traduit par la mise en œuvre de 3 viviers sectoriels en octobre 2022 et se poursuivra en 2023 avec une extension à d'autres secteurs.

Les entreprises sont au cœur de nos dispositifs. Afin d'anticiper leurs besoins et agir sur leurs difficultés, notre investissement est quotidien à leurs côtés. En confiance, les piliers de nos collaborations s'appuient sur la mobilisation de tous les partenaires pour agir pour l'emploi d'abord. Avec l'Etat et les collectivités nous sommes mobilisés dans la perspective de France Travail, avec une ambition commune au service des demandeurs d'emploi et des employeurs. En mobilisant l'intelligence collective, nous adaptons notre offre de service à chaque situation, composons des accompagnements sur-mesure en mobilisant les dispositifs qui permettent un retour à l'emploi tels que l'AFPR* et la POEI** ou en valorisant l'alternance.

Nous co-construisons les conditions de la réussite d'un recrutement, notamment en innovant via le développement des stades vers l'emploi ou en permettant à chacun d'échanger autrement pendant les job-dating inversés.

Je tiens à remercier les 21 000 employeurs de la région qui ont répondu cette année à notre enquête. Leur engagement à nos côtés contribue à une meilleure connaissance du marché du travail, au bénéfice de tous ceux, qui en Pays de la Loire, recherchent un emploi ou souhaitent recruter.



Martine CHONG-WA NUMÉRIC

*AFPR : Action de Formation Préalable au Recrutement
** POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

EN 2023

LES INTENTIONS D'EMBAUCHE SE MAINTIENNENT À UN HAUT NIVEAU

En novembre 2022, plus de 100 100 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche concernant l'année 2023.

L'analyse des 21 000 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 résultats ont pu être déclinés à la maille départementale ainsi qu'à celle des vingt-six bassins d'emploi de la région.

CHIFFRES CLÉS

	RÉGION	EVOLUTION / 2022	FRANCE	EVOLUTION / 2022
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	37,2%	↘	31,0%	↘
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	204 664	↘	3 039 000	↘
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	68,8%	↗	61,0%	↗
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	28,8%	↘	27,6%	↘

UNE BAISSÉ MODÉRÉE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR LES ENTREPRISES LIGÉRIENNES

Menée depuis de nombreuses années sous forme d'enquête auprès des entreprises, l'étude BMO recense les besoins en main d'œuvre pour l'année à venir. Elle permet, notamment, 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 ou d'informer les demandeurs d'emploi sur les métiers porteurs.

Le nombre de prévisions de recrutement recensées durant cette enquête est un indicateur pertinent de la confiance des employeurs en la croissance de leur activité. Le haut niveau de projets déclarés anticipe un contexte favorable à la création d'emploi.

Ainsi de 2016 à 2020, dans un environnement favorable alliant baisse du chômage, dynamisme de l'emploi salarié, hausse des offres d'emploi et des recrutements, le nombre d'intentions d'embauches projetées par les employeurs ligériens n'a cessé de croître et a plus que doublé durant cette période.

Fin 2020, les difficultés d'approvisionnement dues à la crise sanitaire, ainsi que les tensions de recrutement engendrées mécaniquement par la hausse du niveau d'emploi ont commencé à peser sur les entreprises. L'étude BMO 2021 avait révélé pour la première fois depuis plusieurs années une baisse modérée des intentions d'embauches, qui oscillent depuis autour de 200 000.

Durant l'année 2022, quelques aléas supplémentaires sont venus bousculer les employeurs parmi lesquelles :

- Une hausse significative de l'inflation, liée principalement à l'augmentation du coût des matières premières et surtout de l'énergie,
- En réponse à cette inflation, une hausse du taux directeur par la Banque Centrale Européenne venant peser sur l'investissement des entreprises.

En dépit de ce contexte, l'emploi salarié a continué de croître (+1,4% d'évolution annuelle en Pays de la Loire au 4^{ème} trimestre 2022) et le chômage a poursuivi sa baisse (-0,3 point d'évolution annuelle au 4^{ème} trimestre 2022) pour atteindre un niveau historiquement bas sous les 6%.

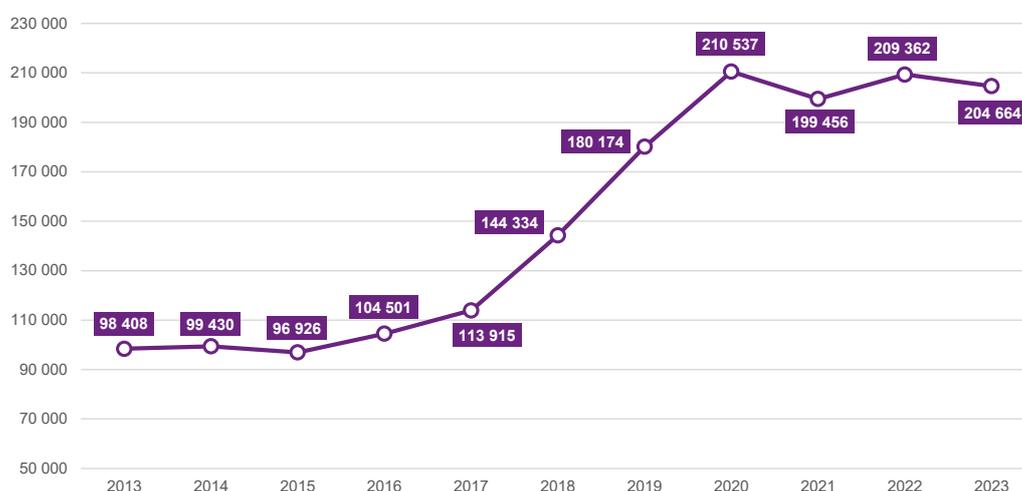
Interrogés fin 2022 quant à leurs intentions d'embauches pour 2023, les entreprises ligériennes prévoient le recrutement de 204 664 personnes, soit une baisse de -2,2% par rapport l'année passée.

Cependant, cette légère baisse est à relativiser :

- Les prévisions d'embauche ainsi que la part des établissements recruteurs restent à un niveau historiquement élevé,
- Cette baisse s'explique principalement par une diminution importante des projets saisonniers, en nombre sur la région. Les prévisions de recrutement pérenne continuent de croître dans des proportions significatives.

GRAPHIQUE 1

EVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT DEPUIS 2013



HAUSSE TOUJOURS MARQUÉE DES PROJETS PÉRENNES MALGRÉ LA BAISSÉ MODÉRÉE DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN PAYS DE LA LOIRE

De par son tissu économique particulier au sein duquel l'agriculture, le tourisme et l'industrie agro-alimentaire occupent une place prépondérante, la région Pays de la Loire est traditionnellement marquée par l'emploi saisonnier.

L'édition 2023 révèle que 28,8% des projets de recrutement prévus par les employeurs le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Cette part est en baisse significative depuis l'étude 2021 (-10,1 points).

En effet, après une projection à 88 400 lors de l'étude BMO 2020, soit 42,0% des projets, les besoins saisonniers n'ont cessé de diminuer en 2021 et 2022 pour atteindre un total de 58 960 en 2023.

Cette régression est une explication de la baisse globale des projets constatée en 2023 et de leur stagnation ces trois dernières années. En effet, les projets pérennes quant à eux, poursuivent une dynamique haussière (+4,9% en 2023 par rapport à 2022), en cohérence avec la bonne tenue des indicateurs de l'emploi ces dernières années et de leur projection par l'INSEE.

Cette diminution des besoins saisonniers en main d'œuvre s'inscrit dans un contexte général de hausse

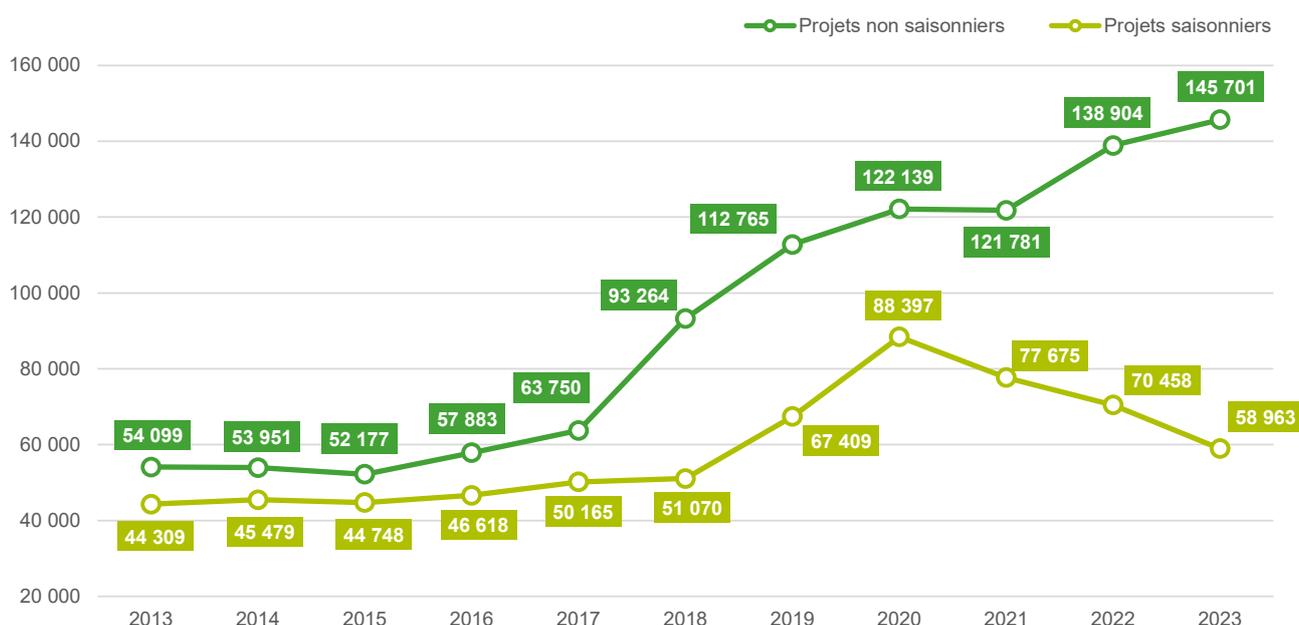
des contrats de longue durée à l'embauche. A titre d'illustration, en Pays de la Loire, la part de CDI dans les déclarations d'embauche relevées par l'URSSAF est passée de 15% sur l'année 2020 à 18% (+3 points) sur 2022. En ce qui concerne les offres d'emploi déposées à Pôle emploi, la hausse des CDI fut encore plus marquée : de 43% en 2020, ils représentent 50% des offres en 2022 (+7 points).

Ce phénomène récent tire en partie sa source dans les tensions de recrutement élevées apparues ces dernières années, qui rééquilibrent le rapport offre/demande du marché du travail. L'année 2022 fut à ce titre marquée par une hausse exceptionnelle des démissions, à laquelle les employeurs essaient de répondre pour fidéliser leur main d'œuvre. Ce recul des contrats courts au profit des contrats longs peut aussi s'interpréter comme un indicateur de la confiance des entreprises en l'avenir.

Tous les secteurs traditionnellement impactés par la saisonnalité sont concernés par ce phénomène.

GRAPHIQUE 2

EVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE DEPUIS 2013



DES TENSIONS DE RECRUTEMENT AU PLUS HAUT

L'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre permet d'anticiper les difficultés rencontrées par les entreprises dans la concrétisation de leur recrutement. Il s'agit d'un indicateur de tension pertinent qui, décliné par secteur, permet de repérer les professions où le recrutement représente un défi pour les employeurs. Les difficultés peuvent être de plusieurs natures. Le principal motif est la pénurie de candidat, mais nous pouvons également citer l'inadéquation des profils, l'attractivité du poste, ou le caractère urgent du besoin de recrutement.

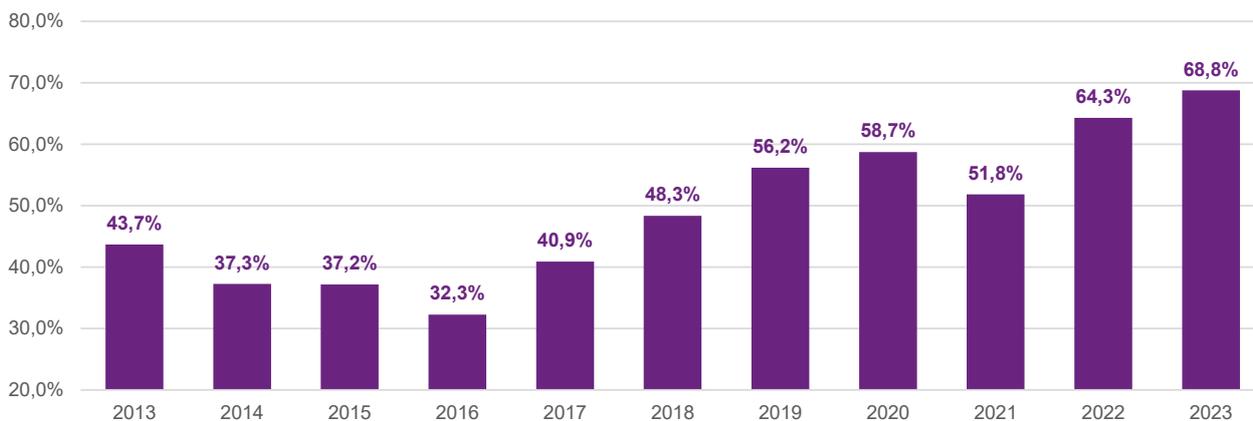
La pénurie de candidat étant le motif le plus régulièrement avancé par les employeurs, l'évolution des difficultés de recrutement est souvent corrélée avec la hausse du besoin des recruteurs. Pendant les trois dernières années, s'ajoutent à ce phénomène des mutations du marché du travail en lien avec la crise sanitaire.

Ainsi, de 32,3% en 2016 dans un contexte de chômage plus élevé, les difficultés de recrutement atteignent leur plus haut niveau historique de 68,8% en 2023 (+4,5 points en un an).

Si cette problématique ne touchait habituellement que quelques secteurs bien identifiés comme la construction, le transport ou la métallurgie, l'édition 2023 révèle que la totalité des secteurs d'activité est dorénavant concernée. Les tensions de recrutement deviennent majoritaires (+50% de projets jugés difficiles) dans tous les micro-secteurs régionaux et constituent un enjeu majeur pour toutes les entreprises ligériennes.

GRAPHIQUE 3

EVOLUTION DE LA PART DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DEPUIS 2013



DES ÉVOLUTIONS SECTORIELLES CONTRASTÉES, LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION MARQUE LE PAS

Le secteur de la construction, seul macro-secteur qui avait vu ses projets de recrutement progresser de façon continue depuis 2016, marque le pas cette année. Il affiche une baisse importante de ses prévisions d'embauche : -16,6%. Portées à 15 070, ses prévisions restent toutefois à un niveau historiquement élevé, au-delà des résultats de 2021.

Le commerce (-4,0%), l'agriculture (-8,5%) et les industries agroalimentaires (-9,5%) enregistrent de même une baisse de leurs intentions d'embauche, de façon moins marquée.

Les services (+1,8%) et les industries manufacturières (+1,9%) sont légèrement à la hausse.

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS DE QUATRE ENTREPRISES SUR DIX PRÉVOIENT DE RECRUTER EN 2023

La proportion d'établissements prêts à recruter en 2023 s'élève à 37,2%. Cette part est en diminution par rapport à l'année passée mais reste à un niveau historiquement élevé, en cohérence avec une situation économique favorable.

Ce chiffre masque toutefois des disparités selon les secteurs d'activité et la taille des établissements.

La proportion d'établissements prêts à recruter est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 25,0% pour les structures de 1 à 4 salariés jusqu'à 93,8% pour celles de plus de 200 salariés. Les établissements sans salarié font exception à cette règle : quatre établissements sur dix (40,4%) prévoient de recruter en 2023.

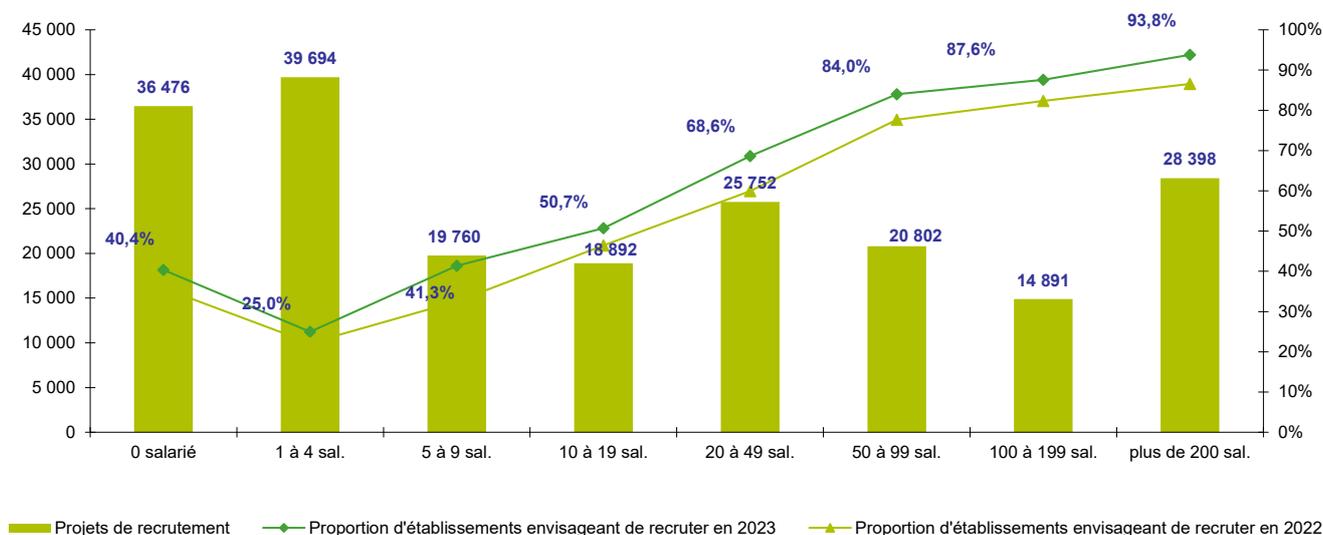
Si, en proportion, les établissements de plus de 200 salariés sont les plus nombreux à recruter, c'est la tranche des 1 à 4 salariés qui affiche le volume de projets le plus important (près de 39 700). Cela s'explique par le nombre conséquent d'établissements dans cette tranche.

L'analyse par bassin d'emploi montre 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 (46,7%), Challans (43,9%), Clisson (42,4%) et Saumur (40,2%). Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi industriel affichent des propensions inférieures à la moyenne régionale : La Ferté-Bernard (34,7%), Château-Gontier (34,0%) ou Saint-Nazaire (32,6%).

GRAPHIQUE 4

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



LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS ET LA CONSTRUCTION MARQUE LE PAS EN 2023

La baisse de -2,2% du nombre de projets de recrutement pour 2023 masque des disparités selon les secteurs d'activité.

Le secteur des services, qui concentre à lui seul plus de la moitié des intentions d'embauche (57%), affiche une légère hausse de ses prévisions d'embauche : +1,8%. Ce grand secteur regroupe un nombre important d'activités de nature très différente et aux prévisions très hétérogènes. Le secteur de l'hébergement – restauration, en particulier, affiche des prévisions plutôt optimistes pour : 22 550 recrutements sont à prévoir, soit une hausse de +6,4% par rapport à 2022. Le secteur est pourtant marqué par une baisse significative de ses recrutements saisonniers. Les employeurs ont plutôt tendance à vouloir fidéliser une main d'œuvre de plus en plus rare en proposant des contrats plus longs, dans un contexte qui devient particulièrement tendu. Les activités immobilières et le transport et entreposage affichent des évolutions positives avec respectivement +4,1% et +3,4%. A l'inverse les services scientifiques, l'administration publique et l'enseignement enregistrent des prévisions légèrement à la baisse.

L'industrie manufacturière affiche une évolution comparable au secteur des services : +1,9%. On note cependant des contrastes importants. Des hausses à deux chiffres (dans les secteurs travail du bois, industrie

chimique, équipement électronique) côtoient des baisses marquées : -28,3% d'intentions d'embauche pour le matériel de transport.

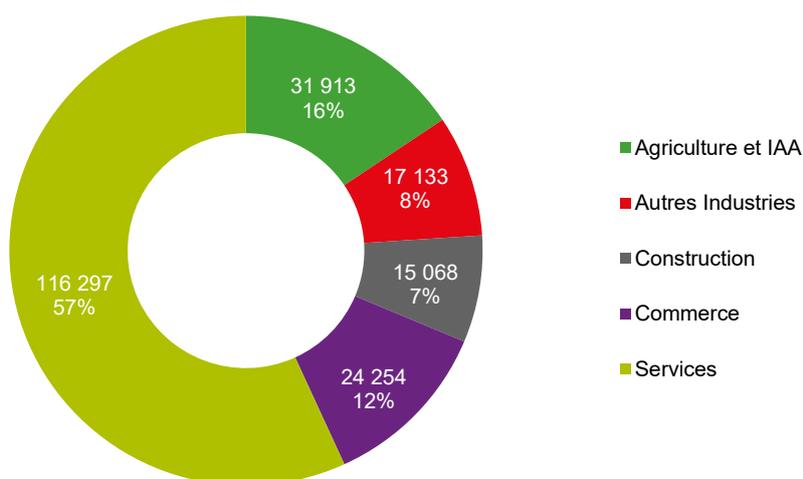
Le commerce, quant à lui, voit ses projections d'embauche se contracter en 2023 (-4,0%). Cette évolution portée par le commerce de détail, principale composante du secteur enregistre une baisse de -8,3%.

L'agriculture (-8,5%) et les industries agroalimentaires (-9,5%) nous font part de prévisions d'embauche à la baisse. Celles-ci sont à relativiser car fortement impactées par la baisse importante du volume de projets de recrutement saisonniers, notamment dans l'agriculture.

Le secteur de la construction, seul macro-secteur à avoir vu ses projets de recrutement progresser de façon continue depuis 2016, marque le pas cette année. Il affiche une baisse importante de ses prévisions d'embauche : -16,6%. Portées à 15 070, ces prévisions restent à un niveau historiquement élevé, au-delà des résultats de 2021 (13 900 projets). Le secteur souffre toujours de grandes difficultés à recruter avec un taux de tension supérieur à 70% depuis 2018. Ces tensions semblent toutefois stagner cette année (84% contre 86% en 2022).

GRAPHIQUE 5

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



PLUS DE DEUX TIERS DES PROJETS ÉMANENT DES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

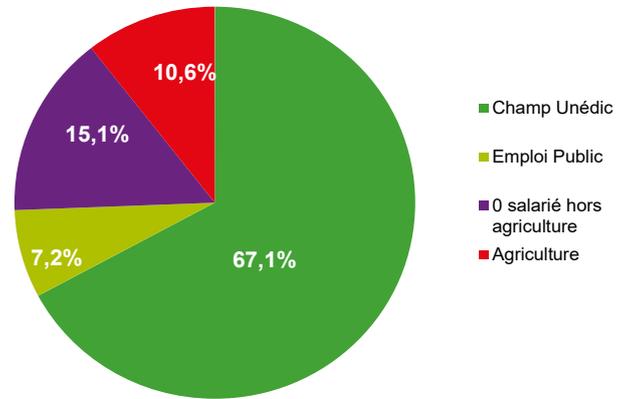
La grande majorité des projets de recrutement émane des établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. 67,1% des projets d'embauche proviennent de cette typologie d'entreprises. Ces établissements sont les plus concernés par les difficultés à recruter : le taux de tension atteint 73,2% pour ces employeurs, contre 68,8% pour l'ensemble des entreprises.

Les établissements sans salarié (hors Agriculture), mais ayant émis au moins une déclaration d'embauche sur l'année passée, représentent 15,1% des projets. Les difficultés à recruter sont moins marquées pour ces établissements : moins de 60% des projets sont jugés difficiles.

Enfin 7,2% des projets d'embauche proviennent d'un établissement du secteur public. Il s'agit d'une typologie d'établissement où les difficultés à recruter sont un peu moins prégnantes (62,6%).

GRAPHIQUE 6

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



LA BAISSÉ DES PROJETS SAISONNIERS CONCERNE TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

La part des emplois saisonniers est traditionnellement marquée en Pays de la Loire. Cela s'explique par un tissu économique au sein duquel l'agriculture, le tourisme et l'industrie agro-alimentaire occupent une place importante.

Toutefois, depuis l'étude BMO 2021, une tendance à la baisse des projets d'embauche saisonniers se dessine. De 42,0% en 2020 (88 400 projets), la part des besoins saisonniers a diminué de façon progressive en 2021 et 2022 pour atteindre 28,8% (58 960 projets) en 2023. Une dynamique semblable s'observe au niveau national.

Cette baisse inédite de 13,2 points en trois ans est observable sur l'ensemble des secteurs, marqués ou non habituellement par la saisonnalité. Ainsi, l'agriculture voit ses besoins saisonniers passer de 91% à 79% en trois ans, soit une chute de 12 points. Pour l'hébergement-restauration, si habituellement environ deux tiers des recrutements sont saisonniers, ils représentent cette année à peine la moitié des projets (-14 points). L'industrie agro-alimentaire est aussi concernée dans une proportion comparable : -15 points.

Les secteurs d'activité sont impactés par la saisonnalité à des degrés très variés. Les besoins saisonniers sont plus modérés dans les services (26,1%) et le commerce (27,5%), et sont nettement prédominants pour l'agriculture et l'industrie agroalimentaire avec 62,6% du total des projets. A contrario, ils sont faibles dans l'industrie manufacturière (8,4%) et dans la construction (3,5%) 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 91,2%,

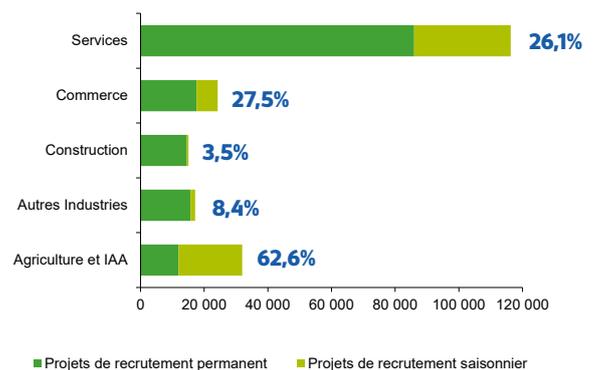
marâchers à 90,4%, pêcheurs à 84,9% ou agriculteurs salariés à 72,1%). Nous retrouvons également le domaine artistique, le tourisme, les loisirs et l'hôtellerie-restauration en particulier sur le littoral.

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

- les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec le tourisme estival : La Baule (54,4%), Les Sables d'Olonne (51,2%), Challans (50,6%) ou Pornic (43,9% de projets saisonniers) ;
- Les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole : Saumur (56,1%), La Flèche (44,3%), Fontenay-le-Comte (43,6%) ou Beaupréau (40,1%).

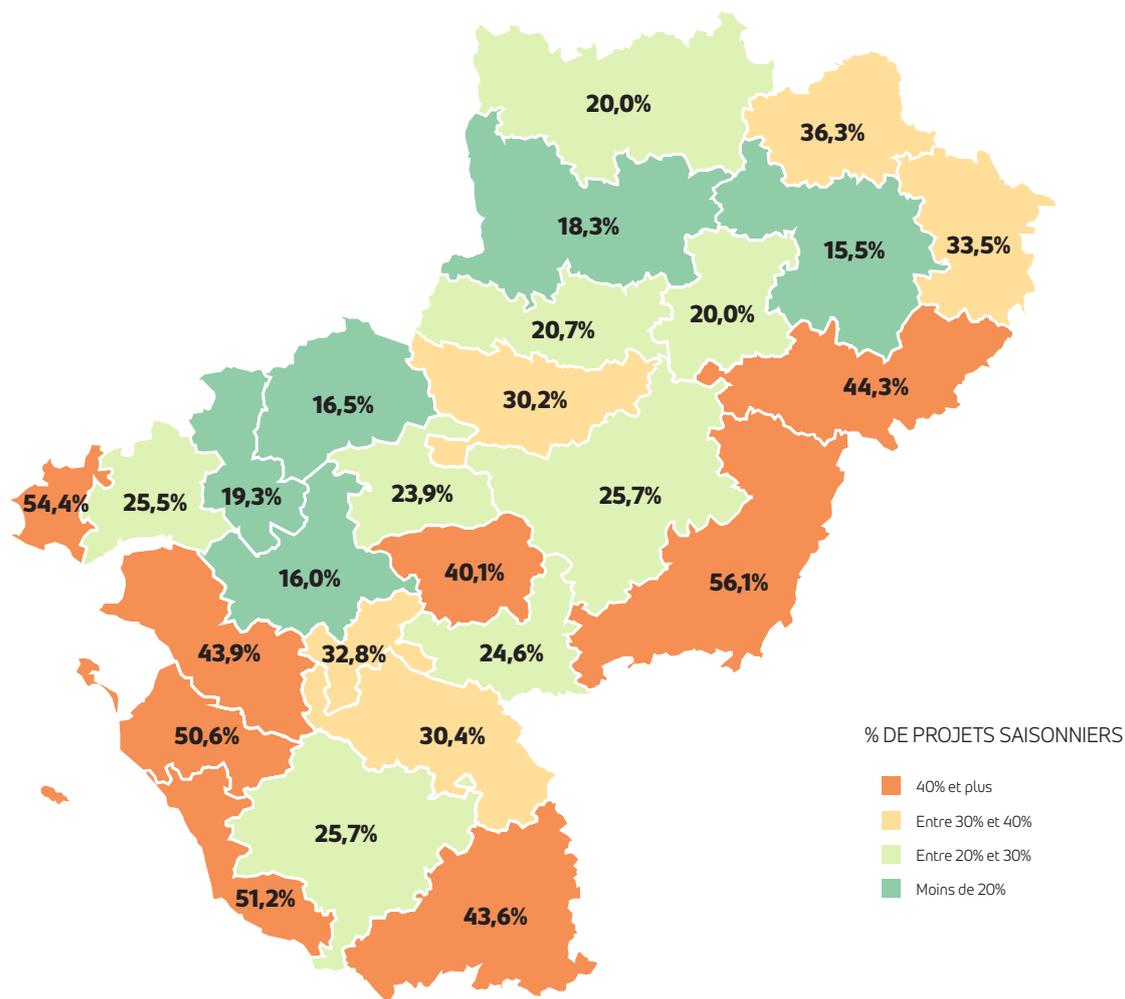
GRAPHIQUE 7

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

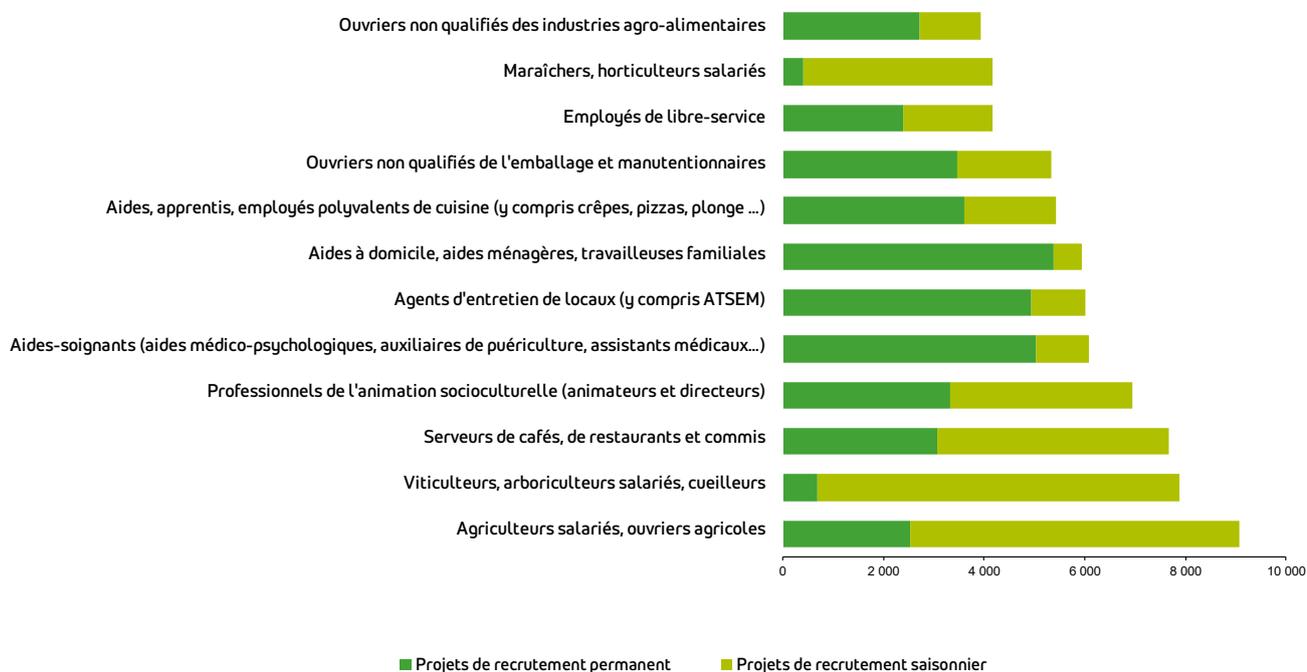
La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est fortement impactée par la question de la saisonnalité. Les quatre métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité, liée à la saison supérieure, à 50%. Il s'agit des métiers du secteur agricole (agriculteurs, ouvriers agricoles, viticulteurs ou maraîchers) et de l'hôtellerie-restauration (serveurs, ou aides, apprentis et employés de cuisine).

Les professionnels de l'animation socioculturelle, les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires ou les ouvriers des industries agro-alimentaires sont également dans ce cas.

Cette liste intègre toutefois quelques métiers liés à la santé, à l'action sociale ou à l'entretien des locaux, moins concernés historiquement par l'emploi saisonnier.

GRAPHIQUE 8

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



La liste des métiers les plus recherchés au regard des emplois permanents présente une autre configuration.

Le métier d'aides à domicile (5 387 projets permanents) arrive en tête. Le domaine du service à la personne est aussi représenté par l'intermédiaire des employés de maison et personnels d'étage chez les particuliers (2 860 projets permanents). Ces deux métiers connaissent une hausse importante en 2023 : respectivement, +22,9% et +51,5% d'intentions d'embauche permanentes sur l'année, prolongeant une dynamique initiée depuis quelques années.

Viennent ensuite les aides-soignants (5 037 projets permanents) et agents d'entretien de locaux (4 924

projets permanents) qui affichent une évolution à la hausse, respectivement +3,6% et +9,8%.

Les hausses les plus importantes en emploi permanents concernent les métiers traditionnellement fortement marqués par la saisonnalité. Or, dans un contexte de tension de recrutement élevée, les employeurs ont privilégié davantage les métiers en emploi permanent tel que : agriculteurs salariés et ouvriers agricoles (+127,6% d'emplois permanents) et professionnels de l'animation socioculturelle (+97,8% d'emplois permanents).

TABLEAU 1
Liste des métiers les plus recherchés en postes permanents

MÉTIER	EFFECTIFS PERMANENTS	EFFECTIFS SAISONNIERS	EFFECTIFS À RECRUTER
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	5 387	550	5 937
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	5 037	1 030	6 067
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	4 924	1 093	6 017
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	3 613	1 818	5 431
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 453	1 870	5 322
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	3 323	3 610	6 932
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	3 069	4 599	7 668
Conducteurs routiers et grands routiers	2 911	315	3 226
Employés de maison et personnels de ménage	2 860	661	3 521
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	2 709	1 228	3 937
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	2 522	6 545	9 067
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	2 478	260	2 738



LES MÉTIERS EN TENSION

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CONTINUENT DE S'INTENSIFIER

Près de 141 000 projets recensés par les entreprises ligériennes sont jugés difficiles à satisfaire par les employeurs. Cela représente une part importante des intentions d'embauche : 68,8%.

Cette proportion, assimilable à un taux de tension de recrutement, est en augmentation quasi-constante depuis l'étude 2016, où les difficultés concernaient seulement 32,3% des intentions d'embauches.

Structurellement, l'évolution de la proportion de projets jugés difficiles va généralement de pair avec l'évolution des intentions d'embauche. Dans un contexte de baisse du chômage, de hausse de l'emploi salarié et de la hausse des intentions d'embauche, les tensions de recrutement deviennent de plus en plus prégnantes pour les employeurs.

Si cette problématique ne touchait historiquement que certains secteurs identifiés, au premier rang duquel figurait la construction, l'étude BMO 2023 révèle que la totalité des secteurs d'activité est maintenant concernée. Les tensions de recrutement concernent une majorité de postes (supérieur ou égal à 50%) dans tous les micro-secteurs régionaux.

Comme les années passées, la construction affiche les tensions les plus élevées : 84,5%. Arrivent ensuite l'industrie manufacturière (74,5%) et les services (68,5%). Le secteur du commerce, traditionnellement moins touché par les difficultés de recrutement, enregistre cette année une part de projets difficiles de 64,6% et dépasse l'agriculture et l'industrie agro-alimentaire (62,5%).

Cette problématique concerne davantage les gros établissements. Les tensions de recrutement atteignent 76,3% chez les établissements de 200 salariés et plus, alors qu'elles ne sont que de 58,1% pour ceux sans salarié.

Les hausses les plus significatives sont portées en priorité par des secteurs habituellement moins tendus, à l'instar du commerce (+ 6,2 points en un an). Habituellement peu impacté par les problématiques d'embauche, le secteur affiche cette année une hausse appuyée, principalement portée par le commerce de détail (+10,5 points en un an) : les tensions dans le commerce de gros étant déjà élevées. De même, le secteur des services, habituellement peu tendu, voit ses tensions augmenter fortement cette année (+5,4 points). La hausse est portée en premier lieu par les activités financières et d'assurance (+16 points) et les activités immobilières (+11,1 points). A l'inverse, le secteur de la construction, très tendu depuis de nombreuses années, affiche une légère détente de ses difficultés de recrutement (-1,7 point).

Parmi la liste des métiers en tension, nous pouvons citer :

- des métiers de la santé et de l'action sociale : aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales, employés de maison et personnels de ménage, aides-soignants et infirmiers ;
- des métiers du bâtiment : ouvriers non qualifiés du gros œuvre et ouvriers non qualifiés du second œuvre ;
- des métiers d'ingénieurs et cadres d'études en informatique, responsables informatiques ;
- des métiers du transport de marchandises (conducteurs routiers et grands routiers), ou de l'industrie agroalimentaire (ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires).

Certains métiers de l'agriculture, régulièrement associés à des difficultés de recrutement, n'apparaissent plus cette année dans cette liste : agriculteurs salariés, ouvriers agricoles,... Cette absence vaut également pour certains métiers de l'hébergement et restauration avec l'unique présence des cuisiniers dans cette édition.

GRAPHIQUE 9

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

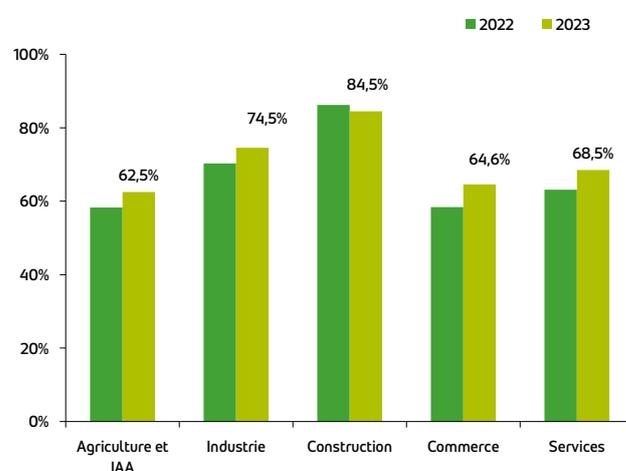


TABLEAU 2

LISTE 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	5 937	93,9%	9,3%
Employés de maison et personnels de ménage	3 521	90,4%	18,8%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2 097	88,4%	3,4%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	2 374	86,9%	16,5%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	6 067	84,6%	17,0%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	2 120	82,9%	12,0%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	2 611	82,7%	14,5%
Cuisiniers	3 473	78,1%	50,6%
Conducteurs routiers et grands routiers	3 226	76,6%	9,8%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	3 937	73,6%	31,2%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	2 243	73,5%	0,8%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2 168	73,5%	7,3%

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

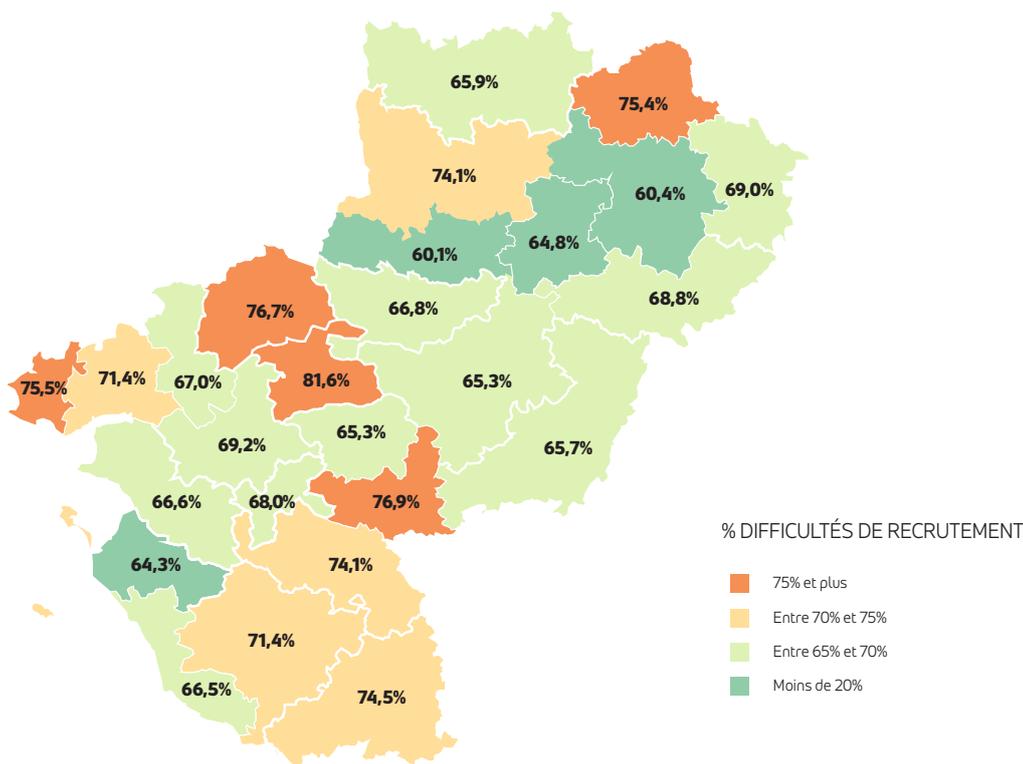
Les tensions de recrutement sont présentes sur l'ensemble du territoire ligérien.

Elles sont moins marquées sur les bassins urbains tels que Nantes (69,2%), Angers (65,3%) et Le Mans (60,4%). Les bassins affichant les plus faibles tensions font tout de même état d'un taux supérieur à 60% : Château-Gontier (60,1%), Le Mans (60,4%), Challans (64,3%) ou Sablé-sur-Sarthe (64,8%).

Parmi les bassins en forte tension on retrouve les bassins d'Ancenis (81,6%), de Cholet (76,9%), de Châteaubriant (76,7%), La Baule (75,5%) et de Mamers (75,4%).

CARTE 2

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES SELON LE BASSIN D'EMPLOI



LOIRE-ATLANTIQUE

LES PROJETS DE RECRUTEMENT SE MAINTIENNENT ET LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT S'ACCROISSENT

Près de 77 000 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2023. Cela représente 37,2% des intentions d'embauche régionales. Par rapport à 2022, la Loire Atlantique enregistre une stabilité pour 2023 (+0,4%). La part d'établissements recruteurs régresse de -2,7 points par rapport à 2022, avec un taux de 38,0%, légèrement supérieur à celui de la région. Si la part de projets saisonniers pour 2023 diminue de -1,8 points, le pourcentage de difficultés de recrutement progresse encore avec +4,1 points par rapport à 2022 et dépasse même les 70%.

70,4% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs de Loire-Atlantique, soit plus de 54 150 intentions d'embauche. Ce taux atteint en 2023 un pic historique depuis la création des enquêtes BMO. La Loire-Atlantique, à égalité avec la Vendée, possède le taux de tension le plus élevé de la région Pays de la Loire et concentre à elle seule 38,5% du total régional des intentions d'embauche jugées difficiles. Les tensions concernent en premier lieu les bassins d'Ancenis (81,6%), de Châteaubriant (76,7%), de la Baule (75,5%) et de Saint-Nazaire (71,4%). Le bassin de Nantes, qui concentre à lui seul 6 projets de

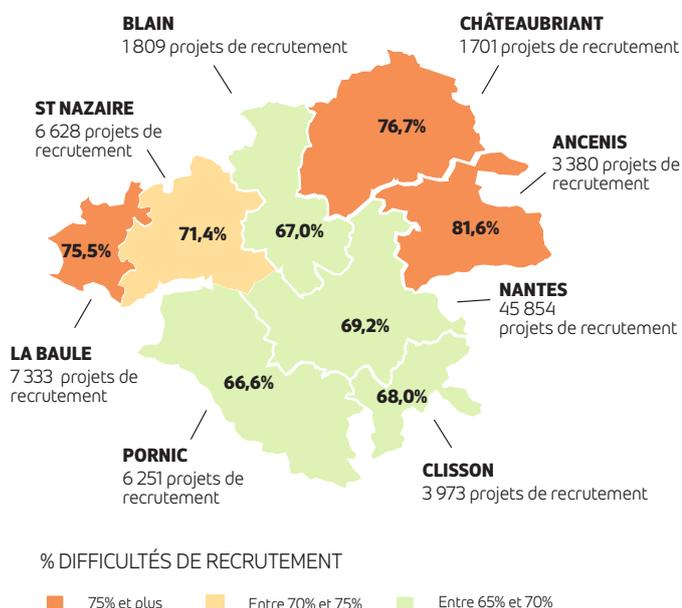
recrutement sur 10 du département, affiche un taux de tension de 69,2%, inférieur à celui du département (70,4%). Les autres bassins de Clisson, Blain et Pornic semblent moins concernés, avec des taux de tension respectifs de 68,0%, 67,0% et 66,6%.

La Loire-Atlantique est peu concernée par l'emploi saisonnier. Ses recrutements saisonniers représentent seulement 24,0% des projets du département, en deçà de la moyenne régionale (28,8%), tout comme la Mayenne (19,2%) et la Sarthe (23,7%). Sur le département, les bassins de la Baule (54,4%) et de Pornic (43,9%) sont plus concernés, en raison de l'effet littoral. De même, le bassin de Clisson affiche un taux de 32,8% d'emplois saisonniers, notamment liés à l'activité agricole. A l'inverse, le bassin de Nantes est celui qui enregistre la plus faible part de recrutements saisonniers (16,0%).

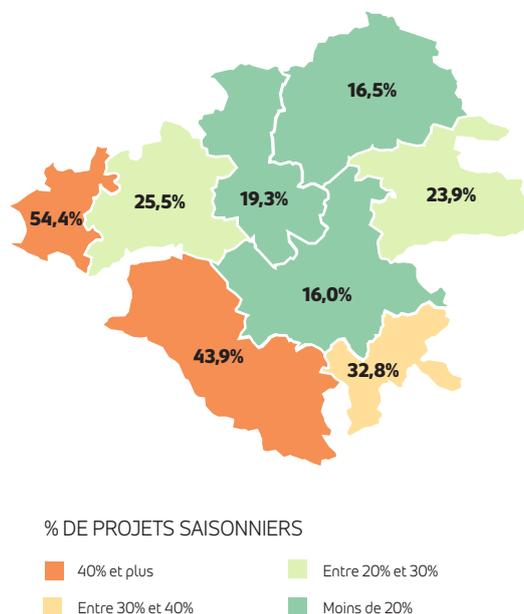
CHIFFRES CLÉS

	LOIRE ATLANTIQUE	EVOLUTION / 2022	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	38,0%	↘	37,2%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	76 929	↗	204 664
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	70,4%	↗	68,8%
PART DES PROJETS SAISONNIERS	24,0%	↘	28,8%

CARTE 3
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 4
PART DES PROJETS SAISONNIERS



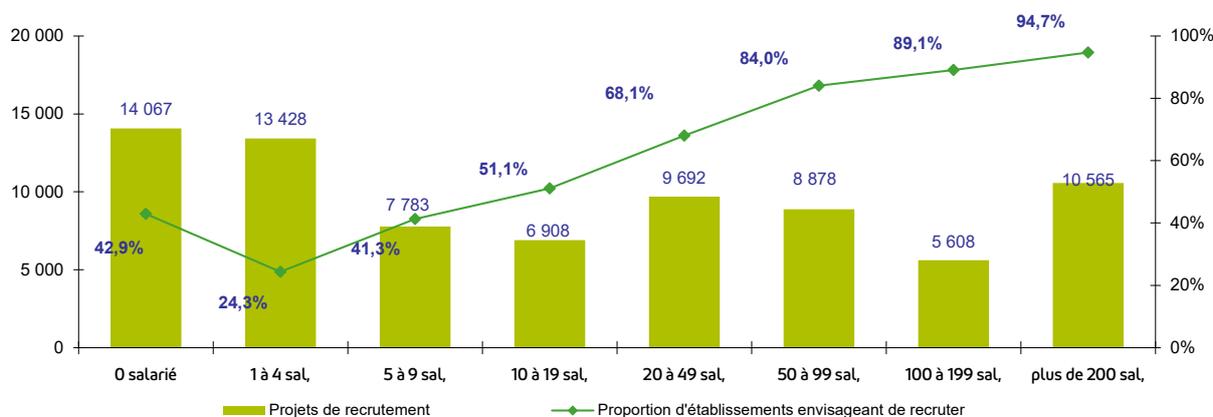
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS DE 4 ENTREPRISES SUR DIX PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2023

La part d'établissements recruteurs en Loire-Atlantique (38,0%) est légèrement supérieure à la part régionale (37,2%) pour 2023. Cependant, cet indicateur diminue de -2,7 points par rapport au pourcentage d'établissements potentiellement recruteurs en 2022 (40,7%).

GRAPHIQUE 10

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



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

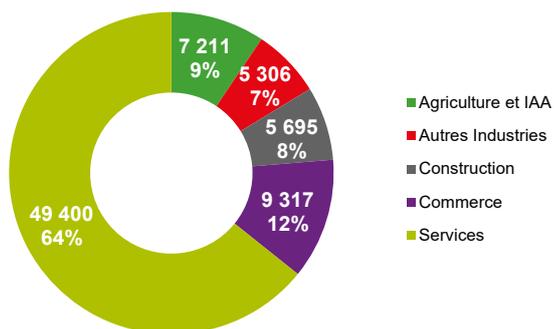
Parmi les 76 929 intentions d'embauche, près de 18 500 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 1,8 points de moins que l'année précédente.

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 49 500 besoins annoncés, le secteur représente 64% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 7 points de plus qu'en Pays de la Loire.

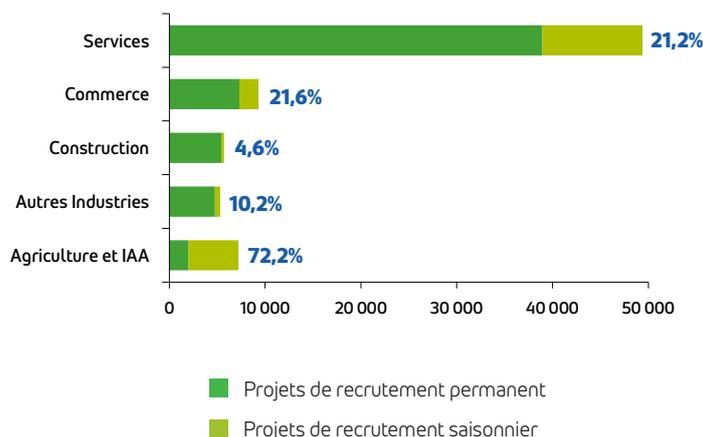
GRAPHIQUE 11

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



GRAPHIQUE 12

PART DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SE CONCENTRENT SUR 6 SECTEURS D'ACTIVITÉ :

→ Le secteur de l'animation avec les professionnels de l'animation socio-culturelle (animateurs et directeurs)

→ La restauration avec les serveurs de cafés et restaurants, ainsi que les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et les cuisiniers

→ La santé avec les aides-soignants, les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de puériculture, assistants médicaux, ...

→ Le secteur des services avec les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales, les agents d'entretien de locaux et les employés de maison et personnels de ménage

→ L'agriculture avec les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les viticulteurs, les arboriculteurs salariés, les cueilleurs et les maraîchers, les horticulteurs salariés

→ L'informatique avec des postes d'ingénieurs et cadres d'études, Recherche et Développement en informatique, chefs de projets, ...

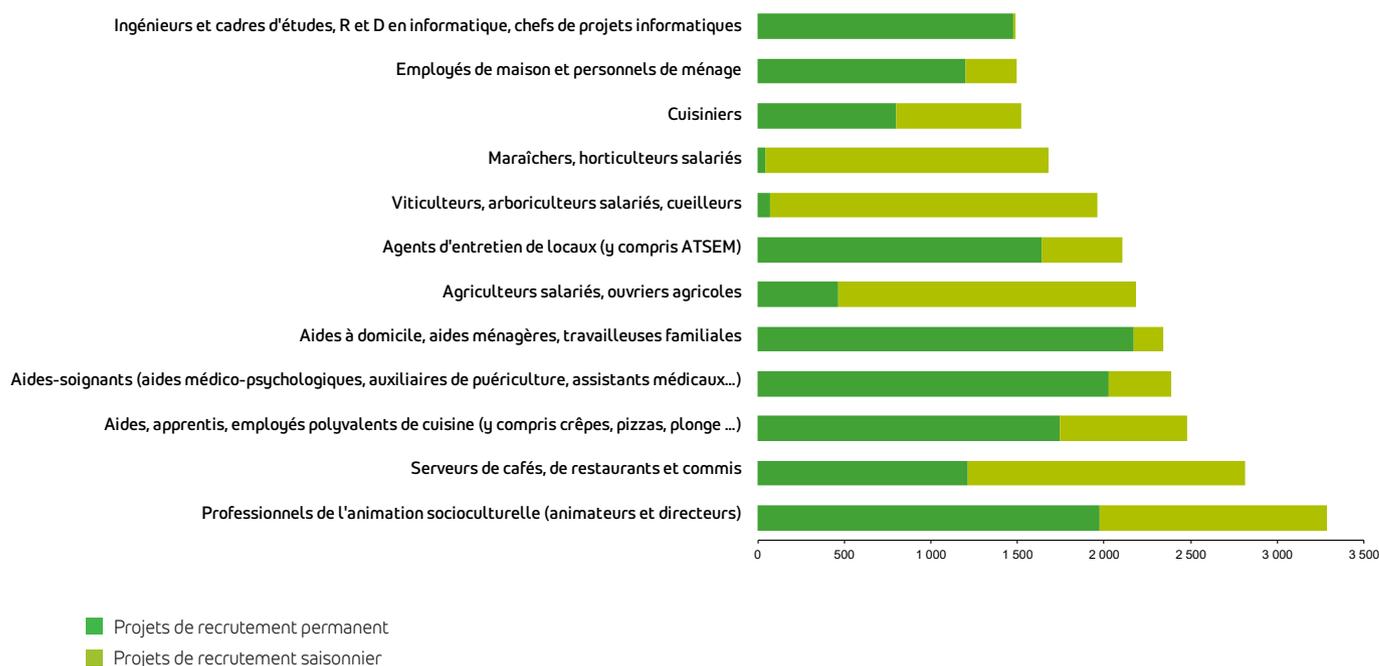
Neuf métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Loire-Atlantique sont également présents dans la liste régionale.

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, à l'exception notamment des métiers du secteur agricole ; à savoir les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs et les maraîchers, horticulteurs salariés.

GRAPHIQUE 13

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION HISTORIQUEMENT ÉLEVÉ EN LOIRE-ATLANTIQUE

Plus de 54 150 projets de recrutement sont associés à des tensions parmi les 76 929 intentions recensées en Loire-Atlantique pour 2023. Plus de 7 projets de recrutement sur 10 sont concernés, soit +4,1 points de plus qu'en 2022. La Loire-Atlantique affiche, à égalité avec la Vendée, le taux de tension le plus élevé de la région Pays de la Loire et concentre à elle seule 38,5% du total régional des intentions d'embauche jugées difficiles.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui est le plus tendu. En effet, comme l'illustre le graphique 5, 84,4% des projets du secteur sont considérés difficiles par les employeurs, malgré une diminution de -2,2 points par rapport à 2022. Pour tous les autres secteurs d'activité, les taux de tension progressent en 2023, tant en Loire-Atlantique qu'en Pays de la Loire.

En 2023, la Loire-Atlantique se distingue également par un taux de tension supérieur au niveau régional dans l'Industrie (76,3%), le commerce (70,8%) et les services (70,1%). Seul le secteur de l'Agriculture et de l'Industrie Agro-Alimentaire (IAA) affiche un taux inférieur (55,9%).

Les métiers des services à la personne (aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales, employés de maison et personnels de ménages) sont les métiers les plus tendus avec plus de 94% de recrutements jugés difficiles. Pour chacun des métiers tendus figurant dans la liste ci-dessous, la Loire-Atlantique se distingue par un taux de tension supérieur à celui enregistré au niveau régional.

5 métiers de cette liste présentent un caractère saisonnier supérieur au taux départemental (24,0%) et régional (28,8%) ; ils sont dans les secteurs suivants :

- Hôtellerie – Restauration : les employés de l'hôtellerie (66,0%) et les cuisiniers (47,3%) ;
- Animation : les professionnels de l'animation socio-culturelle (animateurs et directeurs) (40,0%) ;
- Commerce : les employés de libre-service (37,4%) ;
- Logistique : les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (32,6%).

GRAPHIQUE 14
PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



TABLEAU 3

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 344	95,1%	7,5%
Employés de maison et personnels de ménage	1 496	94,1%	19,6%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	1 025	86,2%	6,7%
Conducteurs routiers et grands routiers	1 300	83,8%	7,5%
Employés de l'hôtellerie	1 072	82,8%	66,0%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	2 385	81,9%	15,1%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	3 289	78,6%	40,0%
Employés de libre-service	1 459	76,6%	37,4%
Jardiniers salariés, paysagistes	784	75,5%	19,7%
Cuisiniers	1 524	75,3%	47,3%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 118	74,4%	7,6%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 350	72,7%	32,6%

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

MAINE-ET-LOIRE

LES PROJETS DE RECRUTEMENT PERMANENTS PROGRESSENT, LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT S'ACCROISSENT

Près de 47 000 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire pour 2023. Cela représente 22,9% des intentions d'embauche de la région. Le nombre de recrutements diminue de -1,8% par rapport à l'année passée. Cette baisse est moins importante que celle de la région (-2,2%). La proportion d'établissements recruteurs régresse en passant de 39,8% à 37,5% cette année, soit -2,3 points. Cependant, la part des difficultés de recrutement augmente de +3,4 points par rapport à 2022. D'autre part, le Maine-et-Loire enregistre un recul important de -7,6 points du volume de projets saisonniers sur l'année. Ils représentent 33,6% des intentions d'embauche.

66,9% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 31 350 intentions d'embauche. Ce taux de tension est inférieur au taux régional, mais en progression sur un an avec +3,4 points. Si le bassin de Cholet se distingue avec un taux historiquement élevé (76,9%) et celui de Segré se révèle proche de la moyenne

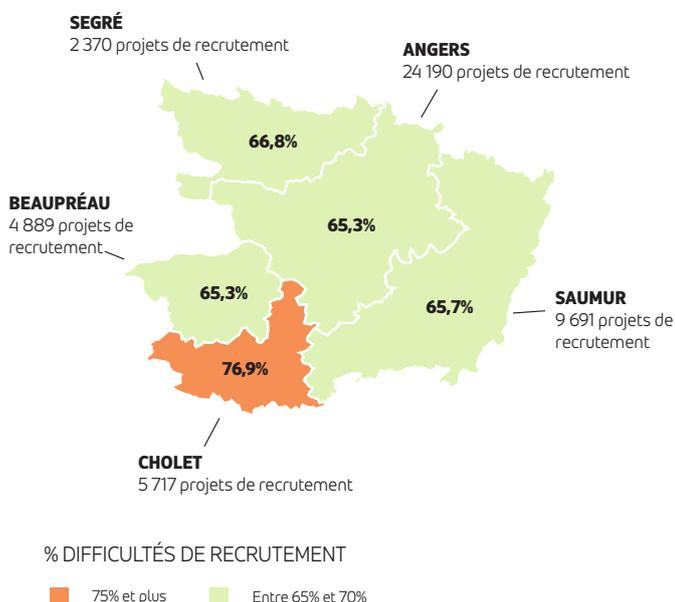
départementale, les trois autres bassins du département affichent des taux similaires autour des 65%, inférieurs au taux de tension régional.

De par sa dominante agricole, le Maine-et-Loire est l'un des départements les plus impactés par l'emploi saisonnier. Cependant, la part des emplois saisonniers dans les intentions d'embauche ne cesse de diminuer de manière significative : elle est ainsi passée de 48,3% pour 2021 à 41,2% pour 2022 puis à 33,6% pour 2023, soit -7,6 points en un an et -14,7 points en deux ans. Le bassin de Saumur est le plus fortement concerné par la saisonnalité (56,1%), suivi par Beaupréau (40,1%). Le bassin de Segré dépasse la part des 30% et ceux d'Angers et de Cholet avoisinent le quart des intentions d'embauches, avec respectivement 25,7% et 24,6%.

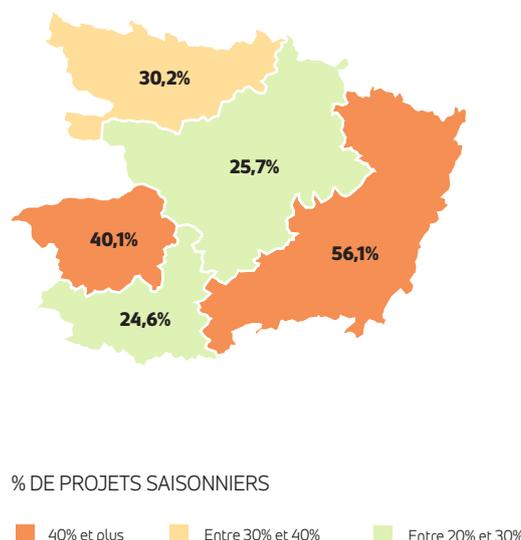
CHIFFRES CLÉS

	MAINE ET LOIRE	EVOLUTION / 2022	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	37,5%	↘	37,2%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	46 857	↘	204 664
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	66,9%	↗	68,8%
PART DES PROJETS SAISONNIERS	33,6%	↘	28,8%

CARTE 5
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 6
PART DES PROJETS SAISONNIERS



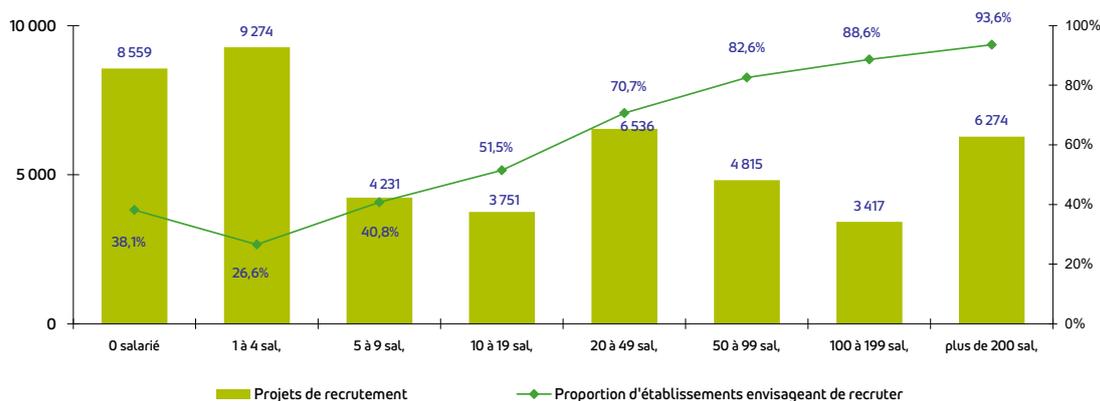
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS DE QUATRE ENTREPRISES SUR DIX PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2023

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs en Maine-et-Loire (37,5%) est très proche de celle de la région (37,2%). Cependant, sur un an, cet indicateur diminue sensiblement : -2,3% points.

GRAPHIQUE 15

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



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

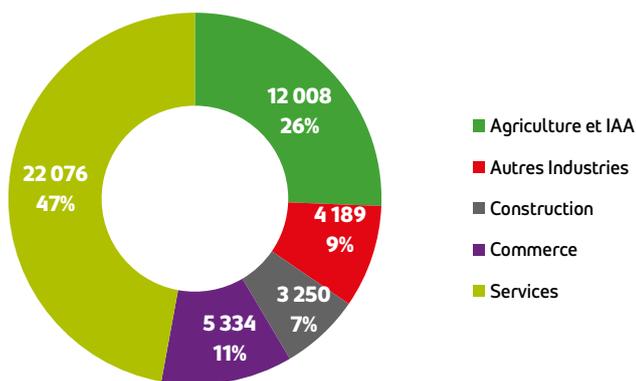
Parmi les 46 857 intentions d'embauche, près de 15 750 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, principalement dans le secteur agricole. A l'échelle régionale, les projets saisonniers ne représentent que 28,8% de l'ensemble des projets de recrutement.

UN QUART DES PROJETS DE RECRUTEMENT CONCENTRÉ DANS L'AGRICULTURE ET L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

Avec plus de 22 000 besoins annoncés pour 2023, le secteur des services représente 47% des projets de recrutement en Maine-et-Loire. Il s'agit du secteur le plus important en terme de volume, mais il reste sous-représenté dans le département (57% ; -10 points par rapport au niveau régional). La spécificité du Maine-et-Loire réside dans la surreprésentation de l'agriculture et l'industrie agroalimentaire dans les projets de recrutement : 26% contre 16% au niveau régional

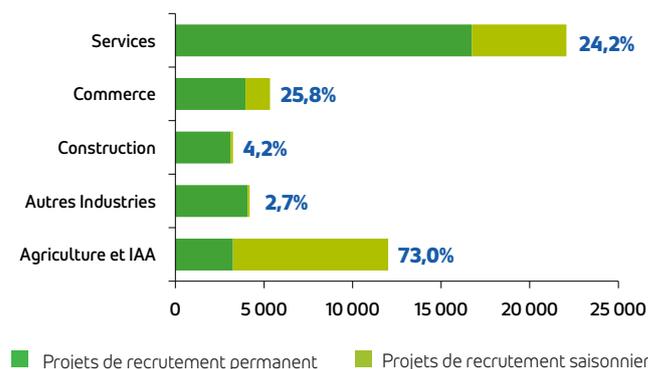
GRAPHIQUE 16

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



GRAPHIQUE 17

PART DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES EMPLOIS SAISONNIERS AGRICOLES SONT LES PLUS RECHERCHÉS

Les viticulteurs – arboriculteurs – cueilleurs et les agriculteurs salariés - ouvriers agricoles sont les deux premiers métiers les plus recherchés du département et sont très fortement impactés par la saisonnalité. Il en est de même pour les métiers de maraîchers – horticulteurs salariés.

Le secteur de l'animation est également très impacté par la saisonnalité, notamment pour les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs).

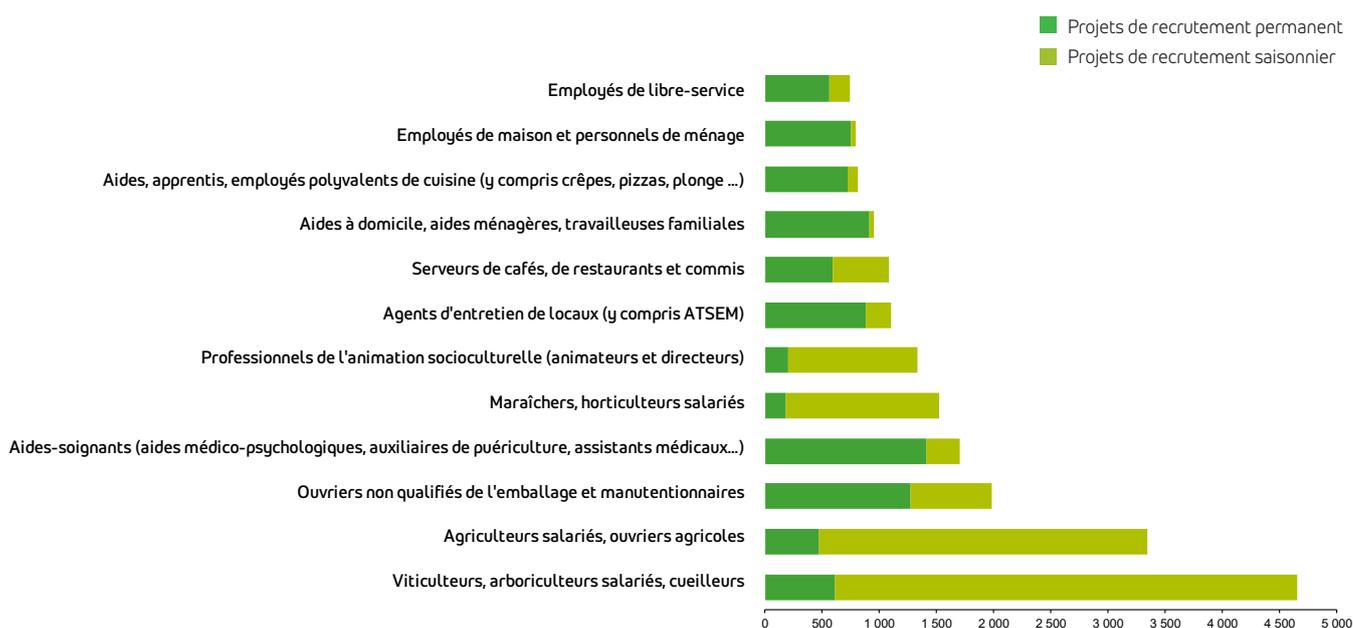
Ces douze métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur le Maine-et-Loire sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte prédominance des métiers de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire, employant notamment des ouvriers non qualifiés de l'emballage et des manutentionnaires.

Parmi les métiers non saisonniers, on retrouve principalement ceux des secteurs :

- Santé : les aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puéricultrice, assistants médicaux, ...);
- Services : les agents d'entretien de locaux, les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales et les employés de maison et personnels de ménage ;
- Restauration : les serveurs de cafés, de restaurants et commis de cuisine et les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine ;
- Commerce : les employés libre-service.



GRAPHIQUE 18
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

DES TENSIONS ÉLEVÉES QUI PROGRESSED SENSIBLEMENT

Près de 31 350 projets sont associés à des difficultés de recrutement sur les 46 857 intentions recensées dans le Maine-et-Loire. Sur un an, ce taux de tension progresse de +3,4 points en 2023.

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu. 86,1% des projets sont considérés difficiles par les employeurs en Maine-et-Loire. De même, le taux de tension reste à un niveau très élevé dans l'industrie (76,7%). Les secteurs des services (66,7%) et de l'agriculture et IAA (63,6%) enregistrent des taux soutenus. Le département se distingue par une plus faible tension dans le secteur du commerce (55,7% pour 64,6% au niveau régional).

Aides à domicile, ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, employés de maison, infirmiers et ingénieurs et cadres informatiques sont les métiers les plus tendus avec plus de 90% de recrutements jugés difficiles. Le département du Maine-et-Loire se distingue notamment de la région par la présence d'agents de services hospitaliers et d'éleveurs salariés dans la liste des métiers les plus tendus.

Ces deux derniers métiers, ainsi que les cuisiniers, se caractérisent par un caractère saisonnier plus élevé que la moyenne départementale et régionale.

GRAPHIQUE 19

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

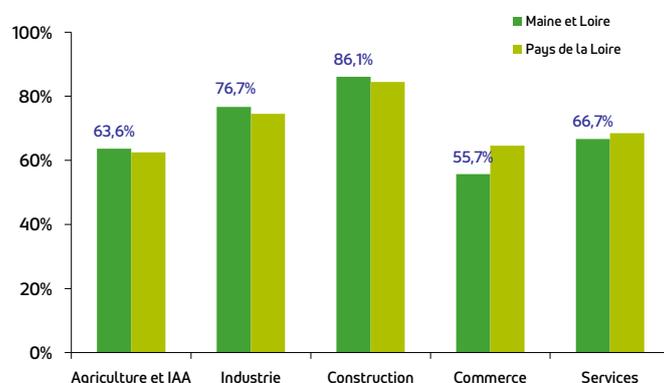


TABLEAU 4

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	949	96,5%	3,5%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	477	95,6%	2,1%
Employés de maison et personnels de ménage	791	92,9%	4,9%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	731	92,0%	16,6%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	527	91,3%	0,0%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	478	88,3%	4,8%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 707	84,6%	16,9%
Conducteurs routiers et grands routiers	551	84,5%	0,8%
Cuisiniers	482	81,9%	39,0%
Agents de services hospitaliers	551	81,5%	37,8%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	487	78,2%	5,4%
Éleveurs salariés	617	76,8%	83,7%

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

MAYENNE

BAISSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN MAYENNE, AUGMENTATION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Le département de la Mayenne enregistre la baisse la plus marquée des intentions d'embauche avec -11,3% par rapport à 2022. Près de 13 000 projets de recrutement ont été recensés dans le département pour l'année. La Mayenne ne représente que 6,3% des intentions d'embauche régionales. Les établissements prévoyant d'embaucher sont également en diminution par rapport à l'année passée. Ils sont 32,9% en 2023 contre 38,6% en 2022, soit une baisse significative de -5,7 points.

69,4% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 9 000 intentions d'embauche. Ce taux est supérieur à celui de la région (68,8%) et fait de la Mayenne le troisième département ligérien le plus tendu cette année, derrière la Loire-Atlantique et la Vendée à égalité (70,4%). Ces difficultés se concentrent principalement dans le bassin de Laval où 74,1%

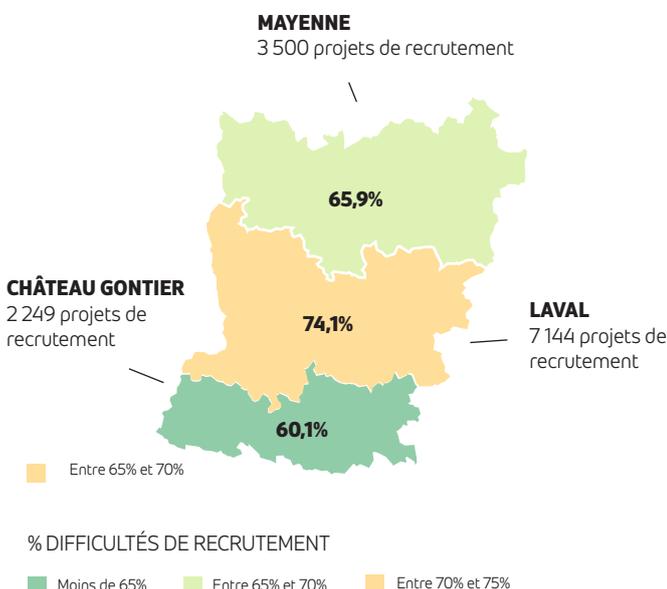
des projets sont jugés difficiles. De plus, celui-ci concentre 55,4% du total des intentions d'embauche départementales. Les bassins de Mayenne et de Château-Gontier restent en-deçà du taux de tension départemental et régional, avec respectivement 65,9% et 60,1%.

Les projets saisonniers ont baissé légèrement cette année : -2,8 points. Ils ne concernent que 19,2% des intentions, soit près de 2 500 projets. Le département de la Mayenne est le moins concerné par l'emploi saisonnier en Pays de la Loire. Les trois bassins du département affichent un taux de recrutement saisonnier quasiment similaire, autour des 20%.

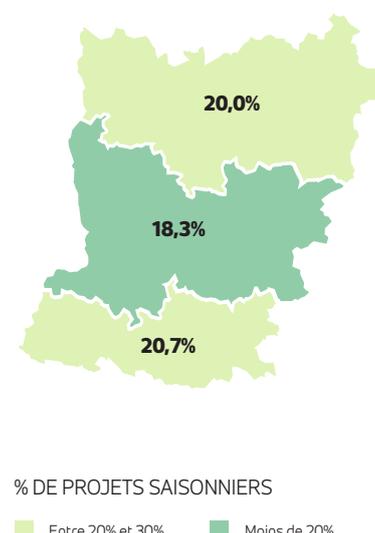
CHIFFRES CLÉS

	MAYENNE	EVOLUTION / 2022	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	32,9%	↘	37,2%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	12 892	↘	204 664
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	69,4%	↗	68,8%
PART DES PROJETS SAISONNIERS	19,2%	↘	28,8%

CARTE 7
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 8
PART DES PROJETS SAISONNIERS



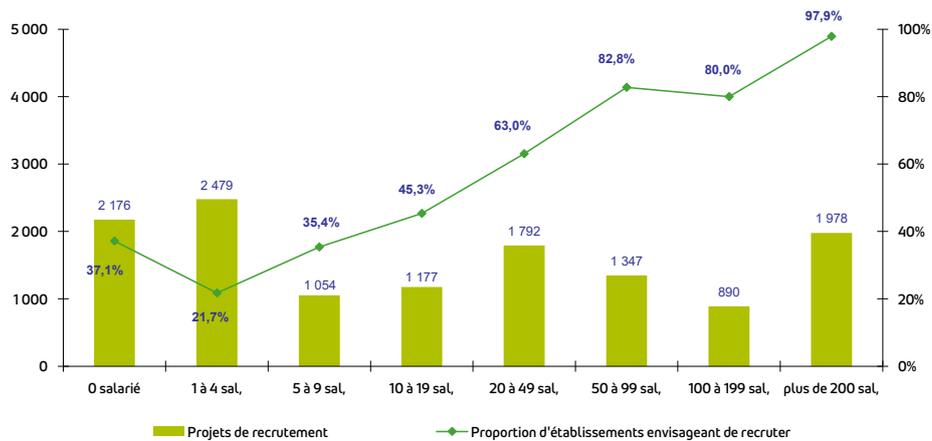
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UN TIERS DES ÉTABLISSEMENTS MAYENNAIS PRÉVOIT DE RECRUTER EN 2023

La part des établissements recruteurs en Mayenne (32,9%) est nettement inférieure à celle de la région (37,2%). Elle diminue assez fortement sur un an (- 5,7 points).

GRAPHIQUE 20

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

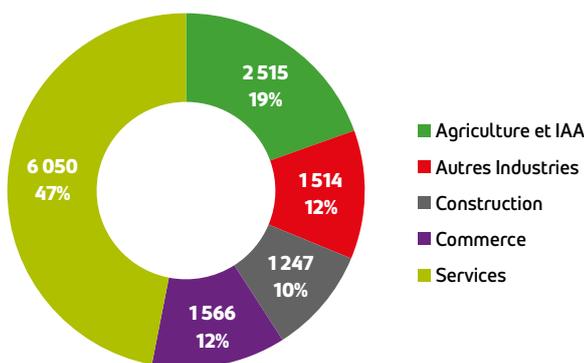


MOINS D'UN PROJET SUR CINQ EST LIÉ À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 12 892 intentions d'embauche en 2023, près de 2 500 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La part des recrutements saisonniers s'établit donc à 19,2%, soit 9,6 points en dessous des Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 21

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



PRÈS DE LA MOITIÉ DES PROJETS SE CONCENTRENT DANS LES SERVICES

Avec plus de 6 000 besoins annoncés, le secteur des services représente près de la moitié des projets de recrutement en Mayenne (47%). L'industrie manufacturière est surreprésentée en Mayenne comparativement à la région (12% contre 8% en région). De même, les secteurs de l'Agriculture et IAA et de la Construction affichent une part plus importante : +3 points par rapport à la région.

GRAPHIQUE 22

PART DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES OUVRIERS NON QUALIFIÉS DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES SONT LES PLUS RECHERCHÉS

Les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, les agriculteurs et ouvriers agricoles, les aides à domicile – aides ménagères – travailleuses familiales, les aides-soignants et les agents d'entretien de locaux sont les cinq premiers métiers recherchés.

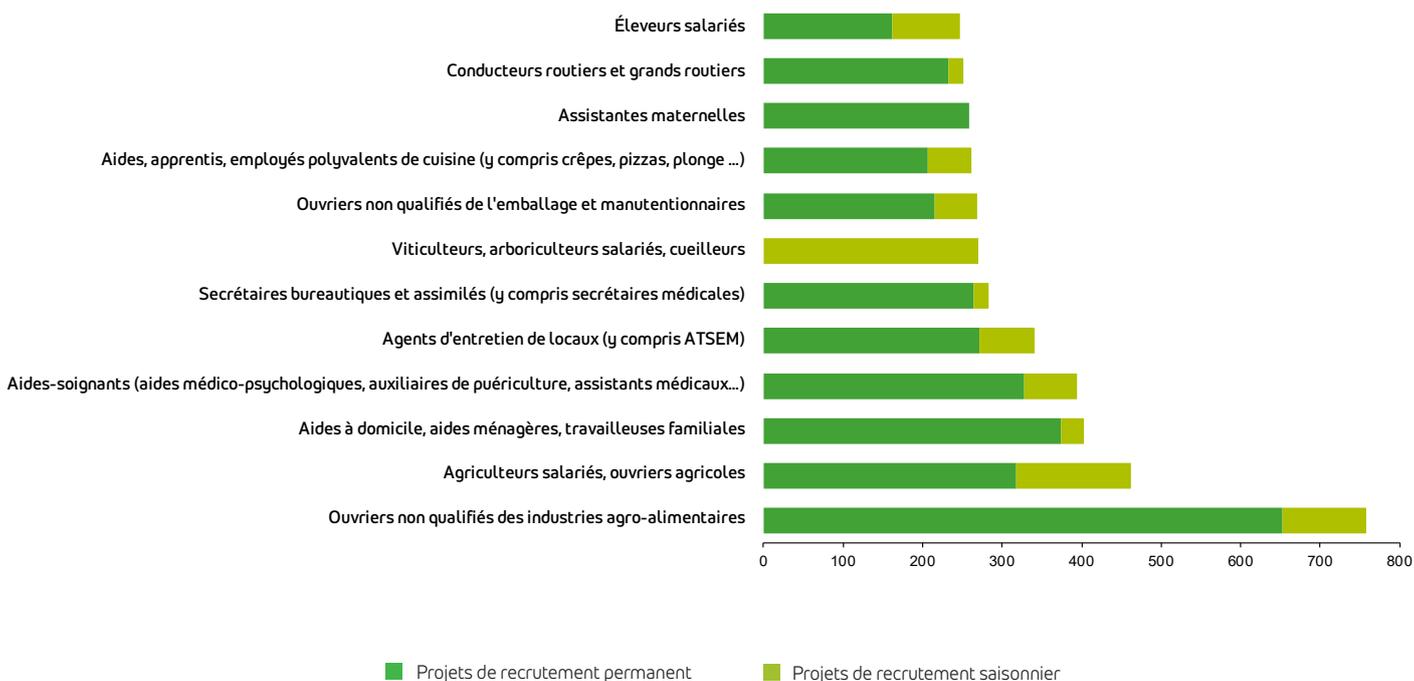
Huit métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion de secrétaires bureautiques et assimilés, d'assistantes maternelles, de conducteurs routiers et d'éleveurs salariés.

Peu de métiers sont marqués par la saisonnalité parmi ceux les plus recherchés. Ils concernent essentiellement le secteur agricole, avec les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs et les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles.



GRAPHIQUE 23

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

DES TENSIONS DE RECRUTEMENT ÉLEVÉES DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

64,9% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 9 400 intentions d'embauche. Ce taux, similaire à la région, 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 de tension très élevé : 90,0% des projets sont considérés difficiles par les employeurs. D'ailleurs, ce taux départemental est de 5,6 points supérieur au taux régional dans ce secteur. A l'inverse, le département se distingue par un taux de tension nettement plus faible dans l'industrie (62,0%), soit 12,5 points en deçà du taux régional (74,5%). Les taux de tension des autres secteurs sont très légèrement supérieurs aux taux régionaux.

Parmi la liste des douze premiers métiers associés à des difficultés de recrutement, huit affichent un taux de tension supérieur à 80%. Les aides à domicile - aides ménagères - travailleuses familiales, les infirmiers - cadres infirmiers - puéricultrices et les employés de comptabilité sont les trois métiers les plus tendus, affichant un taux de tension supérieur à 93%.

Le département se distingue par la présence d'assistantes maternelles, de coiffeurs - esthéticiens - hydrothérapeutes et d'ouvriers non qualifiés du gros et du second œuvre du bâtiment.

Peu de métiers à caractère saisonnier sont présents. Seul le métier d'agriculteurs salariés - ouvriers agricoles présente la part de recrutements saisonniers la plus élevée (31,3%).

GRAPHIQUE 24

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

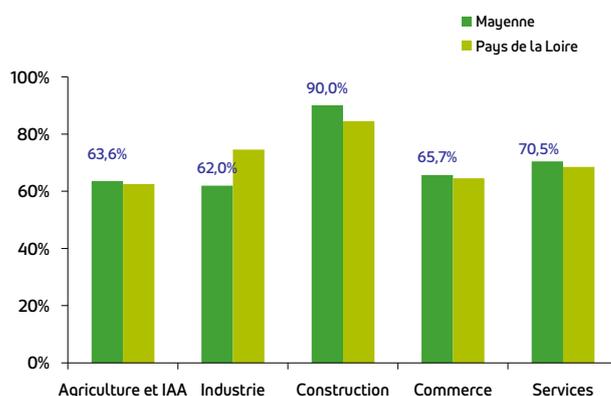


TABLEAU 5

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	403	97,2%	7,3%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	169	95,4%	15,8%
Employés de la comptabilité	128	93,6%	0,0%
Assistantes maternelles	258	89,4%	0,0%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	132	89,0%	6,9%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	183	88,7%	7,2%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	462	84,3%	31,3%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	340	82,8%	20,0%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	141	77,9%	0,0%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	395	76,3%	17,0%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	759	75,5%	14,0%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	262	74,7%	20,9%

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

SARTHE

AUGMENTATION DES TENSIONS DE RECRUTEMENT ET LEGÈRE BAISSSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Plus de 23 600 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe. Par rapport à 2022, ces intentions d'embauche ont légèrement diminué (-1,4 point), à un rythme moins soutenu qu'au niveau régional (-2,2 points). La part des établissements recruteurs en Sarthe (33,8%) diminue également de -3,0 points sur un an. La Sarthe représente 11,5% des intentions d'embauche régionales en 2023.

64,0% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs sarthois, soit plus de 15 100 intentions d'embauche. La Sarthe se distingue des autres départements et de la région avec un plus faible taux de tension : -4,8 points par rapport au taux régional. Une particularité cependant avec le bassin de Mamers (75,4%) qui présente une proportion de difficultés de recrutement nettement supérieure à la part départementale et régionale. Les bassins de la Ferté Bernard (69,0%) et la Flèche (68,8%) affichent des taux de tension similaires à la moyenne régionale. Le bassin du Mans, qui concentre à lui seul 56,4% des intentions d'embauche de la Sarthe, affiche

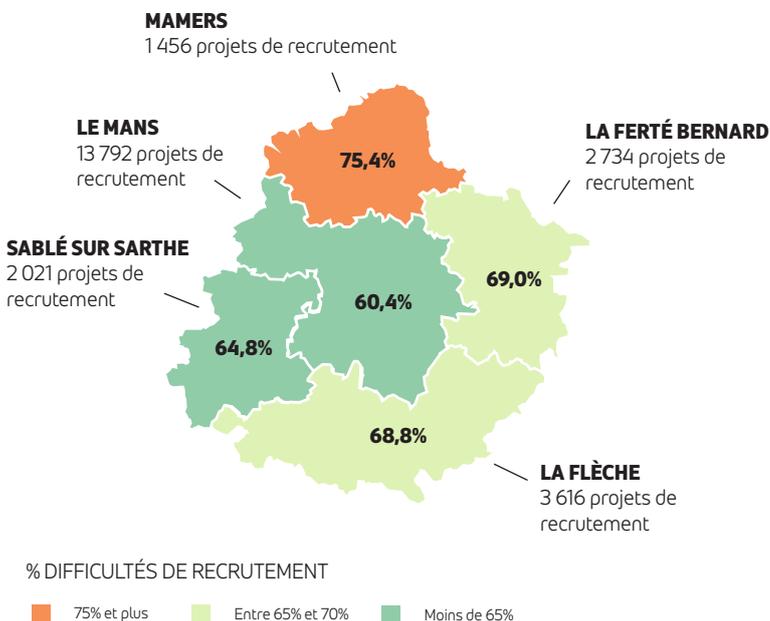
la plus faible proportion départementale de difficultés de recrutement, avec un taux de 60,4%, précédé par celui du bassin de Sablé-sur-Sarthe (64,8%).

Les recrutements sarthois sont moins marqués par la saisonnalité : 23,7% des intentions d'embauche en 2023, soit une diminution significative de -7,1 points sur un an. Cette part est inférieure de -5,1 points à celle de la région. Le bassin de La Flèche se distingue avec une saisonnalité plus prononcée : 44,3%, suivi par ceux de Mamers (36,3%) et de la Ferté-Bernard (33,5%). Les bassins du Mans et de Sablé-sur-Sarthe sont moins impactés par les recrutements saisonniers avec des taux inférieurs ou égaux à 20%.

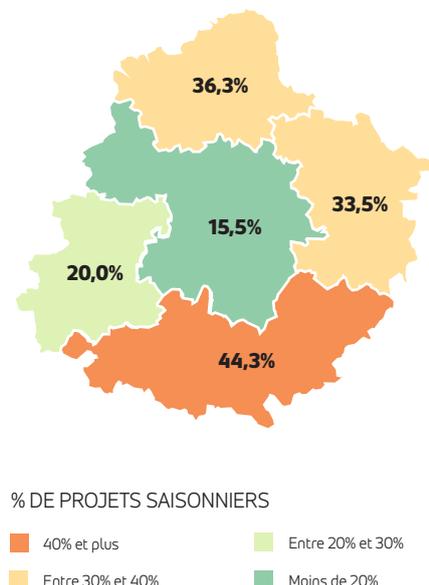
CHIFFRES CLÉS

	SARTHE	EVOLUTION / 2022	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	33,8%	↘	37,2%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	23 620	↘	204 664
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	64,0%	↗	68,8%
PART DES PROJETS SAISONNIERS	23,7%	↘	28,8%

CARTE 9
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 10
PART DES PROJETS SAISONNIERS



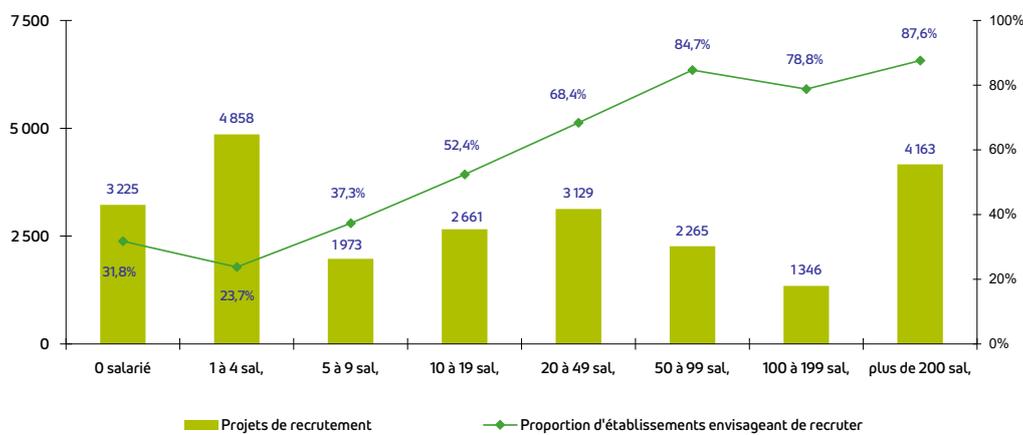
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

UN TIERS DES ÉTABLISSEMENTS DE LA SARTHE PRÉVOIT DE RECRUTER EN 2023

La part d'établissements recruteurs est moins importante dans la Sarthe (33,8%) qu'en région (37,2%). Sur un an, cet indicateur affiche une diminution de -3,0 points, proche du niveau régional (-3,2 points).

GRAPHIQUE 25

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

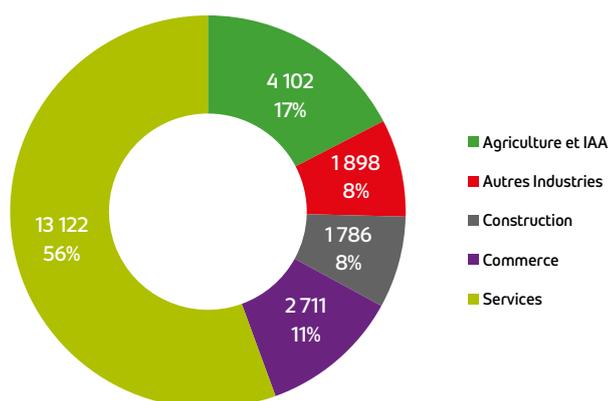


PRÈS D'UN QUART DES PROJETS DE RECRUTEMENT EST LIÉ À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE EN SARTHE

Parmi les 23 620 intentions d'embauche, près de 5 600 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec un taux de 23,7%, la Sarthe affiche une part de projets saisonniers inférieure à celle de la région (-5,1 points).

GRAPHIQUE 26

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

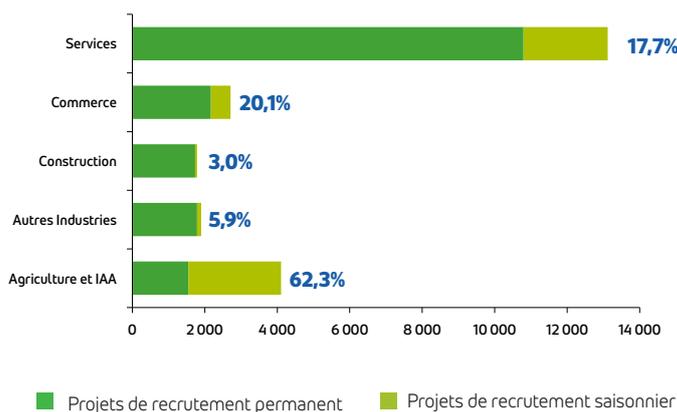


PLUS D'UN RECRUTEMENT SUR DEUX EST PRÉVU DANS LES SERVICES

Avec plus de 13 000 besoins annoncés, le secteur des services représente plus de la moitié (56%) des projets de recrutement dans la Sarthe. La répartition sectorielle des intentions d'embauche est similaire à la répartition régionale.

GRAPHIQUE 27

PART DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

UNE GRANDE VARIÉTÉ DE MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS SARTHOIS

3 métiers spécifiques se distinguent parmi les intentions d'embauches exprimées pour 2023 en Sarthe : les agriculteurs salariés – ouvriers agricoles, les agents d'entretien de locaux et les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs).

Dix métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement en Sarthe sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion de professionnels des spectacles et des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement. La liste des métiers les plus recherchés comporte comme souvent des métiers à caractère saisonnier, notamment dans le domaine agricole, tels

que les agriculteurs salariés – ouvriers agricoles et les viticulteurs – arboriculteurs salariés – cueilleurs et le secteur de l'animation avec les professionnels de l'animation socioculturelle.



GRAPHIQUE 28
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

Plus de 15 100 projets sont associés à des tensions parmi les 23 620 intentions recensées pour 2023 en Sarthe. 64,0% des projets sont concernés, soit une augmentation sensible par rapport à 2022 (+4,4 points). Ce taux reste cependant en deçà de -4,8 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 (79,1%), même si ce taux est inférieur à celui de la région (84,5%). La part de difficultés de recrutement dans l'industrie (69,5%) et dans le secteur de l'agriculture et IAA (66,8%) reste également marquée dans la Sarthe. Par ailleurs, le département se distingue par de plus faibles tensions dans les services (62,6%) et surtout dans le commerce (52,8%) par rapport à la région Pays de la Loire.

Parmi les métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement, cinq d'entre eux présentent des taux de tension très élevés, supérieurs ou égaux à 93%. Sont concernés les métiers des secteurs : Santé (infirmiers et aides-soignants), Industrie (autres ouvriers non qualifiés de type industriel et techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement), Construction (ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment).

Les aides à domicile et agents d'entretien des locaux affichent également des taux de tension élevés, au-delà de 83%. Le département se distingue de la région par la présence d'ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie,

montage et d'apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors IAA), ainsi que celle de caissiers, de pompistes, de sportifs et d'animateurs sportifs, dans la liste des métiers les plus tendus.

Parmi les douze premiers métiers en tension, cinq sont à caractère saisonnier. Sont concernés les sportifs et animateurs sportifs, les ouvriers non qualifiés de l'industrie, les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement, les conducteurs routiers et les caissiers - pompistes.

GRAPHIQUE 29

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

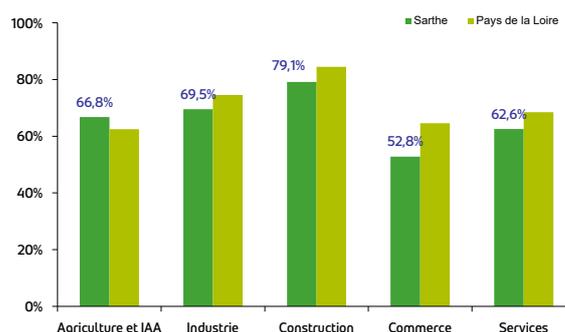


TABLEAU 6

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	350	98,4%	5,4%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel (préparation matières et prod, industriels,...)	303	96,2%	54,2%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	556	95,5%	45,0%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	567	94,0%	4,6%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	312	93,0%	2,5%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	641	88,2%	3,6%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1 304	83,8%	11,3%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	298	82,4%	10,1%
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires)	259	81,2%	25,6%
Conducteurs routiers et grands routiers	418	79,0%	35,5%
Caissiers, pompistes	245	77,0%	31,2%
Sportifs et animateurs sportifs	324	76,0%	66,6%

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

VENDEE

HAUSSE MARQUÉE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ACCOMPAGNÉE D'UNE BAISSSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Avec plus de 44 300 projets de recrutement recensés en 2023, la Vendée affiche une diminution du nombre d'intentions d'embauche (-4,7% par rapport à 2022). Cette baisse est plus forte que celle observée sur la région (-2,2%). Le département concentre 21,7% des embauches régionales prévues cette année. La proportion d'établissements recruteurs enregistre également une baisse annuelle (-4,3 points), avec un taux de 39,4%, supérieur à celui de la région (37,2%).

Après une forte augmentation en 2022, le taux de tension du département progresse encore de +6,3 points en 2023, avec 70,4% de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs. Ce taux est identique à celui observé en Loire-Atlantique. D'ailleurs, tous les bassins d'emploi du département voient leur taux de tension progresser sur un an. Ces difficultés de recrutement atteignent des pics historiques sur les bassins de Fontenay-le-Comte (74,5%), des Herbiers (74,1%) et de la Roche-sur-Yon (71,4%). Les deux autres bassins du département affichent un taux de tension inférieur au taux départemental et régional,

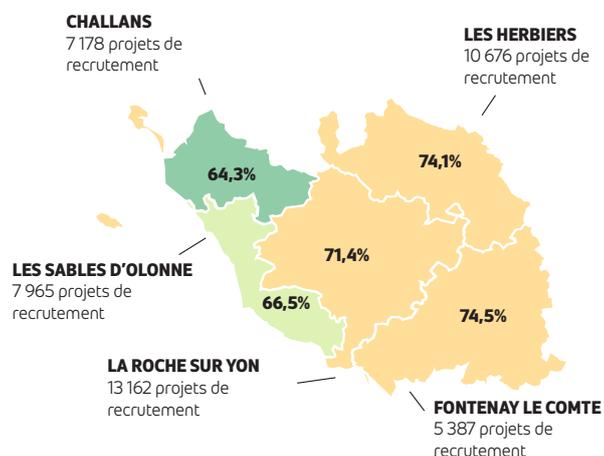
avec respectivement 66,5% et 64,3% pour les bassins des Sables d'Olonne et de Challans.

La Vendée est un département fortement marqué par la saisonnalité. 37,6% des projets de recrutement sont saisonniers, soit près de 16 700 emplois. Malgré une diminution de -6,3 points par rapport à 2022, le département affiche le taux d'emplois saisonniers le plus élevé de la région. Sans surprise, de par l'effet littoral, les Sables d'Olonne et Challans sont les deux bassins les plus concernés par l'emploi saisonnier, qui représente plus de la moitié de leurs intentions d'embauche en 2023, avec respectivement 51,2% et 50,6%. Il convient aussi de souligner que le bassin de Fontenay-le-Comte enregistre un taux d'emploi saisonnier plus élevé que la moyenne départementale et régionale, avec 43,6% des besoins en recrutements en 2023.

CHIFFRES CLÉS

	VENDEE	EVOLUTION / 2022	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	39,4%	↘	37,2%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	44 367	↘	204 664
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	70,4%	↗	68,8%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	37,6%	↘	28,8%

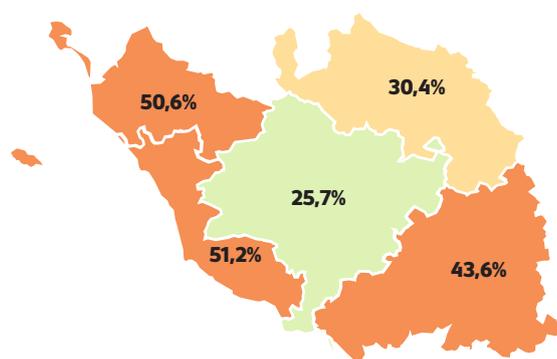
CARTE 11
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Entre 70% et 75% Entre 65% et 70% Moins de 65%

CARTE 12
PART DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS

40% et plus Entre 30% et 40% Entre 20% et 30%

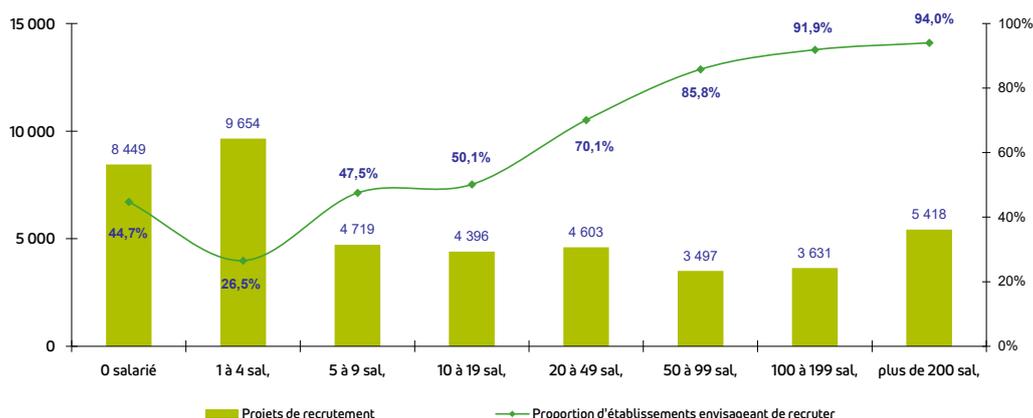
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

QUATRE ENTREPRISES SUR DIX PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2023

La part d'établissements prêts à recruter est de 39,4% en Vendée (contre 37,2% en Pays de la Loire). Pour la onzième année consécutive, la Vendée connaît le plus fort taux de d'établissements recruteurs de la région, malgré une diminution de -4,3 points sur un an.

GRAPHIQUE 30

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

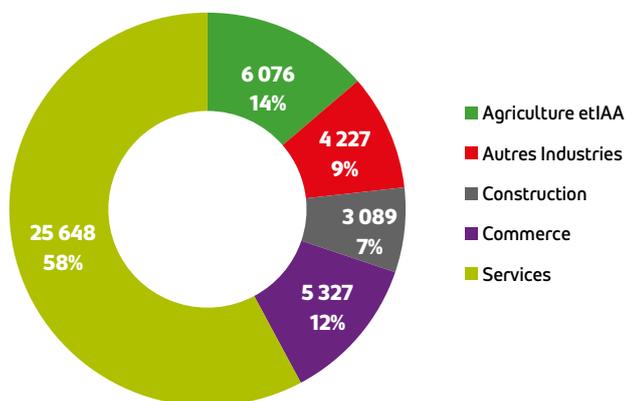


LES SERVICES CONCENTRENT PRÈS DE SIX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX

Avec plus de 25 600 besoins annoncés, le secteur des services représente 58% des intentions d'embauches du département en 2023. Leur répartition par secteur d'activité est comparable à celle de la région.

GRAPHIQUE 31

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

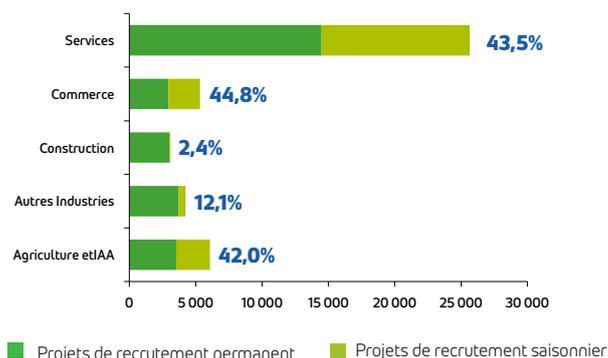


PRÈS DE QUATRE PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 44 367 intentions d'embauche, près de 16 700 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Même si ce taux d'emploi saisonnier diminue de -6,3 points sur un an, la Vendée enregistre la plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers de la région. De part leur position géographique, les bassins des Sables d'Olonne et de Challans affichent une proportion d'emplois saisonniers supérieure à la moitié de leurs intentions d'embauches en 2023, avec respectivement 51,2% et 50,6%. Le bassin de Fontenay-le-Comte enregistre un taux d'emploi saisonnier plus élevé que la moyenne départementale et régionale, avec 43,6% de ses besoins en recrutements.

GRAPHIQUE 32

PART DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT FORTEMENT IMPACTÉS PAR LA SAISONNALITÉ

Les serveurs de cafés et de restaurants et commis de cuisine sont les métiers les plus recherchés du département. Suivent ensuite les agriculteurs salariés – ouvriers agricoles, les aides à domicile – aides ménagères – travailleuses familiales et les employés de l'hôtellerie.

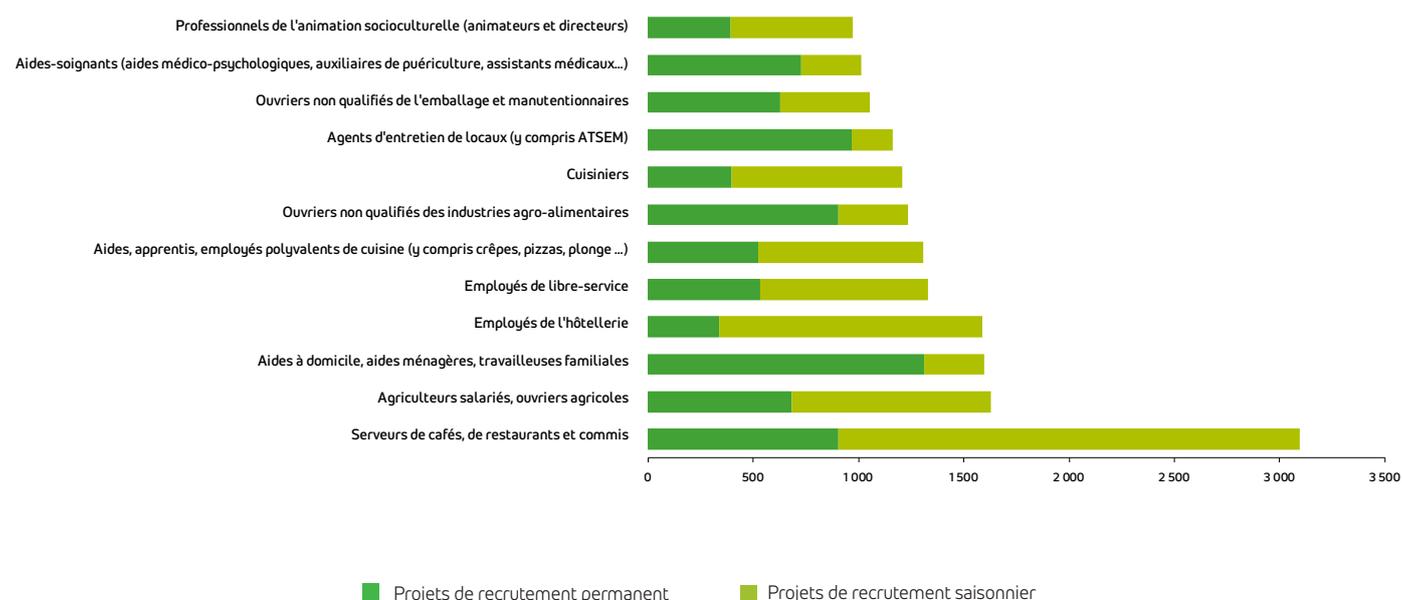
En Vendée, onze des douze métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sont également présents dans la liste régionale. La particularité du département se situe dans la forte proportion de cuisiniers.

Les métiers liés aux activités saisonnières sont les plus recherchés. Il s'agit essentiellement des métiers des secteurs de l'hôtellerie-restauration, de l'animation et

de l'agriculture. Les aides à domicile - aides ménagères - travailleuses familiales, les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, les agents d'entretien des locaux et les aides-soignants font exception à ce caractère saisonnier des projets de recrutement.



GRAPHIQUE 33
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

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

Plus de 31 200 projets sont associés à des tensions de recrutement parmi les 44 367 intentions recensées cette année. 70,4% des projets sont concernés, enregistrant une nouvelle augmentation de +6,3 points en un an. Tous les bassins d'emploi du département voient leur taux de tension progresser en 2023, certains atteignant même des pics historiques comme ceux de Fontenay-le-Comte (74,5%), des Herbiers (74,1%) et de La Roche-sur-Yon (71,4%).

Comme au niveau régional, c'est le secteur de la construction qui apparaît le plus tendu (83,8%). Le département se distingue aussi par des taux de tension supérieurs à ceux de la région dans tous les autres secteurs d'activité. La Vendée affiche notamment une très forte tension dans l'industrie (76,9%), suivie par les services (69,5%) et le commerce (68,2%). L'agriculture et l'industrie agroalimentaire enregistre un taux de 64,8%.

Le métier d'aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales affiche un taux de tension ex-trêmement élevé (92,0%) sur le département. De même, les aides-soignants, les maçons, les employés de maison et personnels de ménage et les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment sont également les métiers tendus avec plus de 80% de recrutements jugés difficiles. Le département se distingue de la région

par la présence de maçons, d'ouvriers qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, de professionnels de l'animation socioculturelle et des viticulteurs - arboriculteurs salariés - cueilleurs dans la liste des métiers les plus tendus.

GRAPHIQUE 34
PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

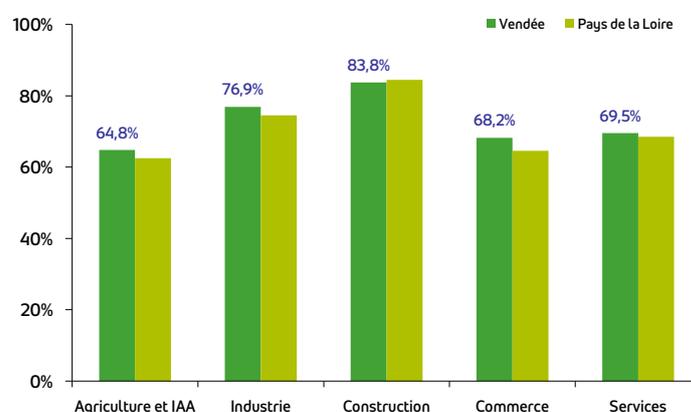


TABLEAU 7

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	PART DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 599	92,0%	18,1%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 013	89,0%	28,3%
Maçons	569	86,0%	0,0%
Employés de maison et personnels de ménage	934	82,9%	34,1%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	501	80,6%	9,5%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	467	79,9%	10,4%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 233	77,9%	26,6%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 056	77,5%	40,6%
Cuisiniers	1 206	77,5%	67,0%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	974	76,4%	59,9%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	450	75,9%	32,2%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	478	73,2%	100,0%

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



EN SAVOIR PLUS

BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE 2023

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 - Gaëtan COIRIER

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

