



Pôle  Repères
Pays de la Loire



Les Besoins en Main d'Œuvre (BMO) 2014 en Pays de la Loire

#14



EDITO

Grâce à un tissu économique diversifié, l'emploi en Pays de la Loire résiste mieux à la situation économique actuelle. Avec un taux de chômage de 8.6% au 4^{ème} trimestre 2013, la région se positionne au 1^{er} rang national. Malgré de nombreux atouts, elle doit faire face à une demande d'emploi toujours croissante. C'est ainsi qu'à fin février 2014, 278 720 ligériens étaient inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B ou C.

C'est dans un contexte économique toujours fragile que les entreprises continuent néanmoins à identifier des besoins de recrutement. Face aux mutations économiques rapides, les entreprises ligériennes doivent adopter une gestion performante des compétences. L'enquête Besoins de Main d'Oeuvre 2014 laisse entrevoir un nombre de projets d'embauche en hausse par rapport à l'an dernier : plus de 99 400 intentions de recrutement sont exprimées pour cette année 2014.

Les résultats de cette enquête, menée en partenariat avec le Crédoc, sont une source utile d'information. Ils sont pris en compte afin de faire évoluer nos orientations et actions proposées aux demandeurs d'emploi et aux entreprises. Je pense en particulier au plan national « 100 000 formations prioritaires pour l'emploi » qui vise à répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises et à favoriser le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi. Lancé en ce début d'année 2014, ce plan est décliné au niveau régional en étroite collaboration entre l'Etat, le Conseil régional, les partenaires sociaux et Pôle emploi.

Je tiens à remercier sincèrement les 20 600 employeurs 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.

Le Directeur régional ad intérim
Pôle emploi Pays de la Loire

Jean Luc RECHER

SOMMAIRE

Edito	p 3
Sommaire	p 4
Méthodologie	p 5
Résultats Pays de la Loire	p 6
Chiffres clés	p 6
Les secteurs qui recrutent	p 7
Les métiers recherchés	p 9
Les métiers en tension	p 9
Résultats de l'enquête complémentaire	p 11
Résultats Loire-Atlantique	p 21
Résultats Maine-et-Loire	p 25
Résultats Mayenne	p 29
Résultats Sarthe	p 33
Résultats Vendée	p 37



MÉTHODOLOGIE

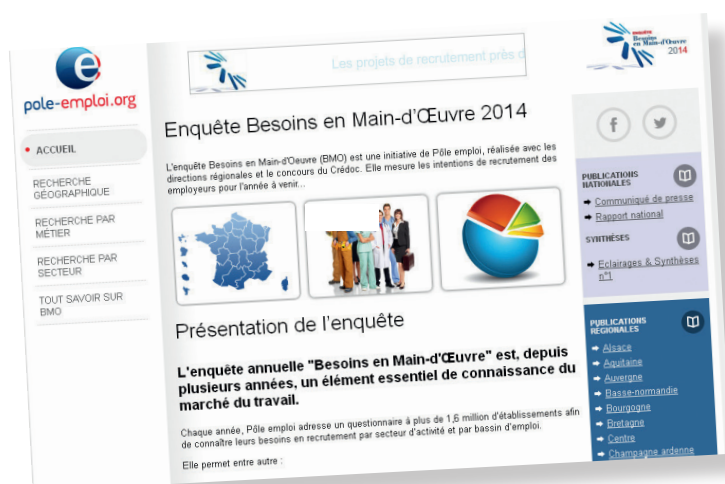
L'enquête Besoins en Main d'Oeuvre (BMO) comptabilise les projets de recrutement (créations ou renouvellements de postes) déclarés par les employeurs pour l'année 2014. Elle résulte d'une enquête par questionnaire auto-administrée en novembre et décembre 2013. Le questionnement aborde l'identification 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 2014, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2013. Ainsi, le champ des entreprises interrogées inclut :

- les établissements relevant du Régime d'Assurance Chômage,
- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités locales et territoriales (communes, région...), des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...), des officiers publics ou ministériels (notaires...).

L'enquête porte donc sur un champ correspondant à l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'Etat (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (EDF, Banque de France...). Cette définition correspond au total à 121 700 établissements pour la région Pays de la Loire dont 85 600 ont été interrogés cette année.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais près de 20 600 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.



Rapport national, synthèses régionales ...
retrouvez toutes les informations sur
l'enquête Besoins en Main d'Oeuvre 2014
sur le site institutionnel de Pôle emploi dédié
à cette enquête : www.bmo.pole-emploi.org

CHIFFRES CLÉS

En 2014, des intentions d'embauche toujours en progression en Pays de la Loire

En novembre et décembre 2013, 85 600 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2014. L'analyse des 20 600 réponses permet de recenser les métiers les plus recherchés, ainsi que les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de la région. Grâce au nombre important de répondants, ces analyses peuvent également être conduites sur les 5 départements de la région et leurs 26 bassins d'emploi.

	Région	Evolution 2013	France	Evolution 2013
Part d'établissements recruteurs	20,7%	↗	19,5%	↗
Projets de recrutements enregistrés	99 430	↗	1 700 500	↗
Part de difficultés de recrutement	37,3%	↘	35,7%	↘
Poids des projets saisonniers	45,7%	↗	39,2%	↗

Une progression du nombre de recrutements envisagés par les employeurs ligériens

- 20,7% des établissements de la région se déclarent prêts à embaucher en 2014 ; ils étaient 19,2% l'an dernier.
- Le nombre de recrutements potentiels augmente pour la 4^{ème} année consécutive ; il passe de 98 400 en 2013 à 99 400 cette année, soit une hausse de 1,0%.
- Les projets de recrutement par taille d'établissement varient peu cette année : les structures de 0 à 4 salariés sont à l'origine de 35% des besoins en main-d'œuvre (contre 36% en 2013).
- Plus la taille des établissements augmente, plus la proportion de recruteurs progresse : 14% des 1 à 4 salariés envisagent de recruter contre 71% pour les grosses structures (supérieures à 200 salariés).

Une hausse des besoins en main-d'œuvre se profile dans la construction (5% du total des projets) et dans le commerce (12%) qui compense la baisse des services (58%)

- Avec 4 576 intentions d'embauche en 2014, la construction connaît la plus forte augmentation (+16,3% ; 650 projets supplémentaires).
- Le commerce enregistre une hausse de plus de 10% de ses intentions d'embauches, portant le nombre de projets à 11 900 pour l'année 2014. Cette progression est issue des trois composantes du commerce dont le commerce de détail (7 950 projets ; +11,7% en 2014).
- En revanche, les besoins en main-d'œuvre reculent de 1,5% dans les services. Cette baisse du nombre de projets est due à plusieurs secteurs : l'hébergement-restauration (-1 300 projets en 2014 ; -10%), le transport et entreposage (-450 projets en 2014 ; -16%) et la santé humaine et action sociale (-400 projets en 2014 ; -3,4%). Les hausses de projets dans les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (+1 000 projets en 2014 ; +8,4%) et dans l'administration publique et l'enseignement (+840 projets en 2014 ; +13,8%) ne parviennent pas à compenser.

Les employeurs ligériens prévoient une nouvelle baisse des difficultés de recrutement

- Après la diminution de la proportion d'embauches jugées difficiles en 2013 (-3,5 points), le ratio recule de 6,4 points pour s'établir à 37,3%.
- L'indicateur chute notamment de près de 10 points dans l'industrie (à 43,7%), de 8 points dans la construction (à 50,8%) et de plus de 6 points dans le commerce (à 26,3%) et les services (à 38,1%).
- 46% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière, un niveau relativement similaire aux années précédentes.

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

Plus d'une entreprise sur cinq prévoit un recrutement en 2014

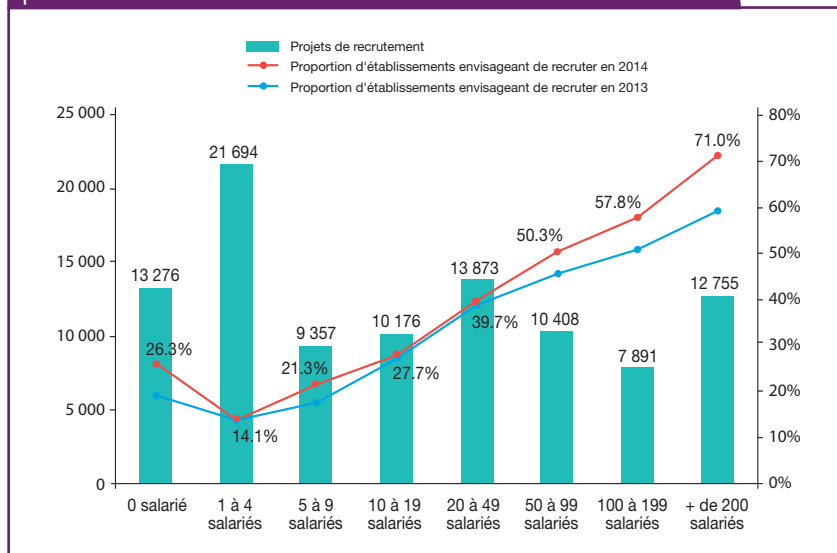
La propension d'établissements prêts à recruter en 2014 se chiffre à 20,7%, soit plus de 25 000 structures. L'indicateur affiche une augmentation sensible comparativement à 2013 où 19,2% d'établissements potentiellement recruteurs avaient été identifiés. Cette valeur moyenne (tant sur la propension que sur l'évolution) masque des disparités importantes en fonction de la taille des établissements.

La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 14,1% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 71,0% pour celles de plus de 200 salariés. A noter : un établissement de 0 salarié sur quatre (26,3%) prévoit de recruter en 2014, soit 12,2 points de plus que les structures de 1 à 4 salariés.

En termes d'évolution, hormis pour les tranches de 10 à 19 salariés, la propension à recruter est supérieure en 2014 par rapport à 2013. Les différentiels sont variés d'une tranche d'effectif à une autre. Si les écarts sont faibles pour les 1 à 4 salariés et pour les 20 à 49 salariés, la propension à recruter augmente nettement pour les plus grandes structures. Ainsi, les entreprises de plus de 200 salariés gagnent 12 points et 71% des établissements sont recruteurs. Le phénomène est le même pour les entreprises de 50 à 99 salariés (+4,4 pts, 50,3% de recruteurs) et celles de 100 à 200 salariés (+7,9 pts, 57,8% de recruteurs). A noter, la tranche 0 salarié qui affiche un différentiel également important (+6,3 points).

L'analyse par bassin d'emploi montre également une variabilité importante autour de la propension à recruter. L'indicateur apparaît corrélé au caractère saisonnier du bassin d'emploi. En effet, les territoires où l'emploi saisonnier est développé (côté atlantique ou bassins agricoles) affichent des taux d'établissements prêts à recruter significativement plus élevés. Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi artisanal ou industriel affichent des propensions nettement inférieures à la moyenne régionale : Châteaubriant (14,2%), Mamers (15,3%) ou Blain (15,6%).

Projets de recrutement et proportion d'établissements recruteurs par taille d'établissement

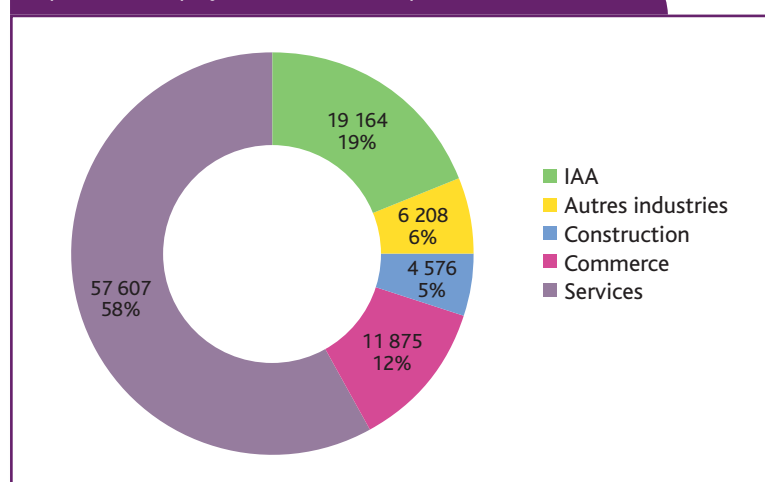


Les services concentrent le plus de projets

99 400 projets de recrutement sont projetés par les employeurs ligériens pour l'année 2014.

Le secteur des services rassemble à lui seul 58% des projets de recrutement identifiés dans la région avec plus de 57 600 besoins annoncés. Le nombre de projets de recrutement est en baisse de 1,5% (900 postes en moins). Les industries agro-alimentaires arrivent en seconde position avec 19 200 projets. Le secteur connaît des résultats qui varient peu en 2014 (+150 postes). Les autres industries n'envisagent pas d'amplifier leurs recrutements en 2014 et devraient maintenir le niveau d'embauche de 2013, soit 6 200 postes. Enfin, les deux derniers secteurs font part d'une progression remarquable du nombre de projets de recrutement. Avec près de 12 000 postes en prévision, le commerce affiche une croissance à deux chiffres (+10,5% ; +1 100 postes). Après un net repli des projets de recrutement en 2013, la construction semble rebondir en 2014 avec 4 600 postes prévus, soit 16,3% de plus que l'an passé.

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



Sur l'ensemble des secteurs d'activité, les intentions d'embauche progressent de 1% en 2014 comparativement à 2013, témoignage de l'amélioration de la confiance des chefs d'entreprise dans le court et moyen terme.

Les services se distinguent particulièrement par leurs poids dans les projets de recrutement (58%) mais n'ont pas réédité la forte progression de 2013 (+8%) en abaissant de 1,5% leurs prévisions d'embauche en 2014. La situation est

disparate selon les sous-secteurs des services. Premier secteur des services en volume de recrutement, les *services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien* envisagent 13 200 emplois cette année (+8,4%). Ce résultat est contrebalancé par l'*hôtellerie-restauration* qui, avec 11 900 projets en vue, a diminué ses projets de recrutement de -10% en 2014. Troisième secteur en volume avec 11 300 projets, la *santé humaine et action sociale* connaît une très légère diminution de ses projets d'embauche (-3,4%). Si les autres composantes des services sont moins prolifiques en termes de postes prévus, il est intéressant de noter la forte progression des intentions d'embauche dans l'*administration publique et l'enseignement* qui déclarent 6 900 projets, en hausse de 13,8% sur un an. A l'inverse, les *activités financières et d'assurance* enregistrent le nombre de projets de recrutement le plus faible depuis 4 ans : 1 400 projets, en baisse de 17,6% en 2014.

Le commerce enregistre quant à lui une forte progression du nombre de projets de recrutement en 2014 (+10,5%) qui s'explique par une hausse conjuguée des intentions dans le *commerce de détail* (+830 postes), dans le *commerce et la réparation automobile* (+130 postes), et de *gros* (+170 postes).

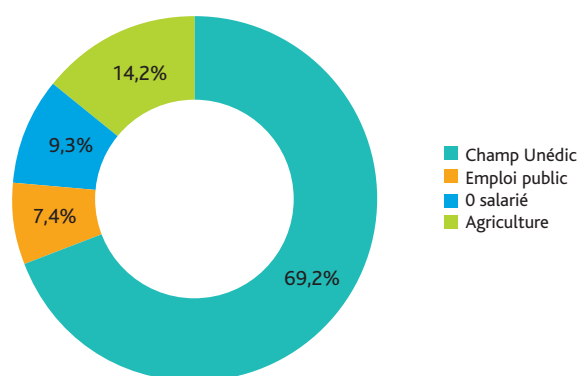
Dans l'industrie manufacturière, plus de 6 200 projets sont recensés, soit un chiffre quasiment similaire à 2013 (-0,3%). L'*équipement électrique, électronique, informatique et machines et équipement* est le principal acteur de ses intentions d'embauche (1 200 intentions en 2014, hausse de près de 50%). Viennent ensuite la *métallurgie et les produits métalliques* (1 150 intentions en 2014, +23,1%) et les *industries extractives, énergie, gestion des déchets* (971 intentions en 2014, -2,6%).

Le secteur de la construction voit ses intentions d'embauche croître fortement entre les enquêtes 2013 et 2014 : avec près de 4 600 projets, 16,3% d'intentions d'embauche en plus sont enregistrées (+650 postes).

Près de 7 projets sur 10 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 99 400 intentions d'embauche, près de 68 800 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. La part des intentions d'embauche de cette typologie d'établissements augmente légèrement par rapport à l'an passé (+0,8 point entre 2013 et 2014). L'agriculture, fortement impactée par le recrutement de main-d'œuvre saisonnière, capitalise plus de 14 100 projets de recrutement, soit 14,2% des intentions régionales (1,3 point de moins qu'en 2013). Les établissements sans salarié (hors agriculture) affichent une hausse de représentativité entre 2013 et 2014 de 0,6 point (8,7% en 2013 et 9,3% en 2014). Ils annoncent ainsi 9 200 intentions d'embauche. Quant aux établissements de droit public (fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale), leur part ne varie pas par rapport à 2013. Ils concentrent 7,4% des intentions d'embauche avec 7 300 projets identifiés.

Répartition des projets par typologie d'employeur



Légère progression des projets saisonniers en 2014 : 46% des intentions d'embauche

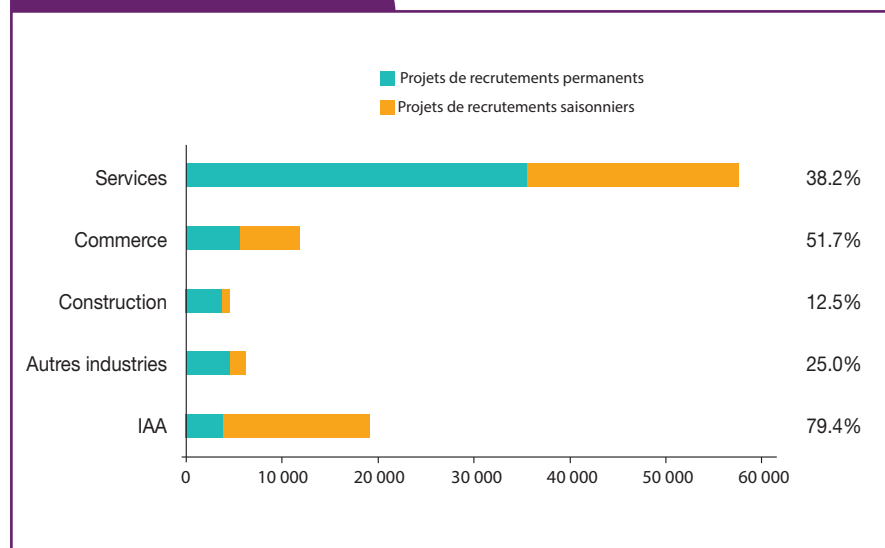
Parmi les 99 400 intentions d'embauche, près de 45 500 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit une proportion de 46% des projets. Cette moyenne cache de fortes disparités entre les secteurs d'activité : cette part est non négligeable dans les services (38,2%), majoritaire dans le commerce (51,7%) mais surtout pour l'agriculture et l'industrie agroalimentaire avec plus de 79% de projets saisonniers.

A contrario, elle est relativement faible dans les industries manufacturières (25,0%) et la construction (12,5%) qui privilégient le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

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

- les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec le tourisme estival : La Baule (76,2% des projets saisonniers), Challans (73,1%), les Sables d'Olonne (69,4%) et Pornic (66,7%) ;
- les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec une activité agricole : Beaupréau (73,7% de projets saisonniers), Saumur (66,1%), La Flèche (64,7%), et dans une moindre mesure Segré (59%).

Poids des projets saisonniers



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Les métiers les plus recherchés sont majoritairement des professions impactées fortement 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. 8 des 12 métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité liée à la saison supérieure à 50%. La proportion dépasse même les 85% pour les métiers de main-d'œuvre dans l'agriculture, et 75% pour ceux de l'animation socioculturelle. Des métiers de l'hôtellerie restauration, du commerce de détail et de l'industrie manufacturière et agroalimentaire composent également cette liste.

Cette dernière intègre aussi des métiers liés à l'action sociale et aux services aux personnes qui sont moins impactés par l'emploi saisonnier : agents d'entretien de locaux, aides-soignants, aides à domicile, employés de cuisine. Les employés de libre-service finalisent ce classement des 12 métiers les plus recherchés en 2014 en Pays de la Loire (2 100 projets).

A noter : aucun métier de la construction n'intègre la liste des professions les plus recherchées sur le territoire ligérien.

Près de 3 700 projets permanents sont recensés pour les agents d'entretien de locaux. Ils sont suivis par les aides-soignants (1 911 projets) et les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (1 795 projets).

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. 100% des projets de recrutement des ingénieurs, cadres d'études et chefs de projets en informatique concernent des postes permanents. Pour les commerciaux, la proportion reste proche : 96%.

Les proportions de recrutements permanents sont également fortes pour les secrétaires bureautiques et spécialisés (85%) et les agents d'entretien de locaux (83%). Viennent ensuite les employés de maison et personnels de ménage avec 79% de postes permanents en prévision,

suivi des aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales avec 74%. Malgré un profil fortement lié aux saisons, nous retrouvons les professionnels de l'animation socioculturelle et les serveurs de café, de restaurants et commis dans les 15 premiers métiers recherchés en postes permanents (entre 1 000 et 1 350 postes en 2014).

Les 12 métiers les plus recherchés



Liste des métiers les plus recherchés en postes permanents

	Effectifs permanents	Effectifs saisonniers	Effectifs à recruter
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	3 674	733	4 406
Aides-soignants (aides médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux)	1 911	1 153	3 064
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	1 795	1 230	3 026
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 792	617	2 409
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1 313	4 162	5 475
Employés de maison et personnels de ménage	1 203	316	1 519
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 187	48	1 235
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 078	2 623	3 701
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 072	1 629	2 701
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	1 006	181	1 187
Agents d'accueil et d'information, standardistes	945	456	1 401
Ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique, chefs de projets informatiques	859	2	861

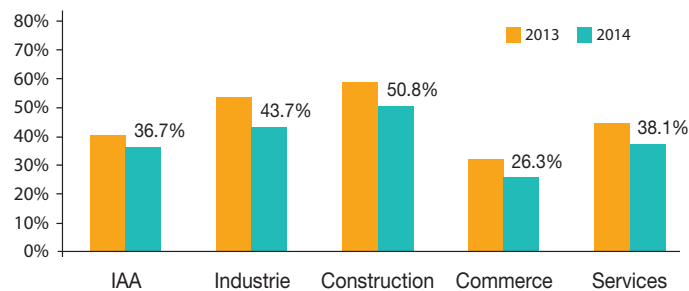
LES MÉTIERS EN TENSION

Nette diminution des difficultés de recrutement : 37,3% des intentions d'embauche

37 100 projets sont associés à des tensions parmi les 99 400 intentions recensées en Pays de la Loire en 2014. Ainsi, la proportion de projets jugés difficiles à pourvoir s'élève à 37,3% en 2014 contre 43,7% en 2013.

Tous les secteurs bénéficient de cette baisse. La diminution des difficultés de recrutement est particulièrement prégnante dans l'industrie. Avec 43,7% de projets jugés difficiles, le secteur affiche un net décrochage par rapport à l'année précédente (-9,9 points). La construction, qui connaît toujours les plus fortes difficultés de recrutement, amorce également une diminution : 50,8% de projets jugés difficiles en 2014 contre 58,9% en 2013, soit une baisse de 8,1 points. L'augmentation des intentions d'embauche dans les services s'accompagne d'une diminution de la proportion des projets jugés difficiles (44,7% en 2013 et 38,1% en 2014).

Proportion de projets de recrutement jugés difficiles



Avec 36,7% de difficultés de recrutement en 2014, l'agriculture et les industries agroalimentaires amorcent également un assouplissement des tensions (36,7% en 2014, soit 4 points de moins que l'année dernière).

Enfin le commerce affiche le taux de tension le plus faible : 26,3%. Le secteur a vu ce taux baisser de plus de 6 points par rapport à 2013.

La liste des métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement se scinde en 3 types d'activités :

- les métiers en tension du fait d'un besoin saisonnier important (horticulteurs, maraîchers, agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, professionnels de l'animation socioculturelle, employés de l'hôtellerie, serveurs de café et restaurants, cuisiniers, sportifs et animateurs sportifs) ;
- les métiers en tension du fait d'une polyvalence technique et commerciale (commerciaux, techniciens commerciaux en entreprise) ;
- les métiers de la santé et de l'action sociale (aides soignants, aides à domicile, employés de maison et personnels de ménage), et les agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés qui intègrent en 2014 le classement des métiers les plus tendus.

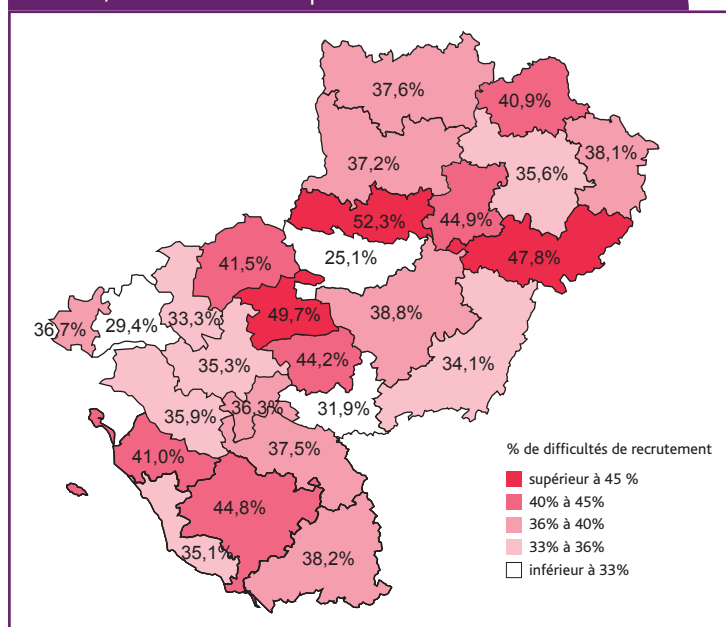
Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Cuisiniers	1 613	61,1%	60,7%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 409	48,2%	25,6%
Sportifs et animateurs sportifs	1 116	47,8%	57,6%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 235	47,4%	3,9%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	3 476	44,9%	85,5%
Serveurs de cafés, de restaurant et commis	3 701	44,6%	70,9%
Maraîchers, horticulteurs salariés	3 969	43,2%	96,9%
Aides soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)	3 064	41,3%	37,6%
Employés de maison et personnels de ménage	1 519	39,1%	20,8%
Employés de l'hôtellerie	1 754	38,5%	71,3%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	5 475	37,5%	76,0%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	1 075	35,6%	34,5%

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

De fortes disparités territoriales face aux tensions de recrutement

Proportion de projets de recrutement jugés difficiles, selon le bassin d'emploi



Neuf bassins d'emploi présentent des taux de tension supérieurs à 40%. Ils étaient huit l'an passé à dépasser les 50%.

Le bassin de Château-Gontier affiche la plus forte tension de la région avec plus d'1 recrutement sur 2 jugé difficile par les entreprises. Il présente de fortes tensions pour les métiers liés à l'industrie manufacturière ou agroalimentaire, ouvriers qualifiés et non qualifiés du bois, de l'alimentaire, de la maintenance, de la mécanique et de la métallurgie.

Pour le bassin d'Ancenis, le taux de tension élevé (49,7%) s'explique notamment par les fortes difficultés de recrutement dans les fonctions sociales et médico-sociales (60,9%) dont les aides-soignants (67,2%) ainsi que pour les ouvriers de l'industrie (58,7%) avec des profils variés : ouvriers qualifiés des IAA, des industries chimiques, de la métallurgie (chaudronniers notamment).

Avec 47,8% de taux de tension, le bassin de la Flèche se positionne parmi les 3 bassins les plus tendus. Comme pour Ancenis, on retrouve des tensions élevées pour les fonctions sociales et médico-sociales (65,8%) dont les dentistes (100%), médecins (100%), aides-soignants (85,9%) et infirmiers (82,2%). Les tensions sont également vives pour les métiers liés à l'agriculture. Plus de 4 emplois sur 5 posent problème aux employeurs de maraîchers et horticulteurs et près de 66% des emplois de viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs.

Le bassin de Sablé-sur-Sarthe présente également une tension vive sur les métiers agricoles. 100% des recrutements envisagés sur le territoire s'avèrent difficiles pour les viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs. Les ouvriers du secteur de l'industrie font également partie des composantes en situation délicate qu'ils soient dans le secteur de l'électricité ou électronique ou de la maintenance (100%), mais également pour les industries graphiques. Nous retrouvons également un panel de métiers de la santé : médecins (74% de recrutements jugés difficiles), infirmiers (100%) ou aides-soignants (56%).

A l'inverse, 2 bassins connaissent une détente sur les recrutements : Segré et Saint-Nazaire.

1 recrutement sur 4 s'annonce difficile sur Segré. Ce taux s'explique par une absence de tension sur le recrutement de métiers agricoles tels que les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs ainsi que des tensions très faibles sur les métiers du commerce : caissiers, vendeurs généralistes et employés de libre-service. Malgré ce taux encourageant sur le segréen, il reste des tensions importantes pour les techniciens et employés hautement qualifiés (85%), notamment les techniciens de comptabilité (100%), de la métallurgie (100%) ou de la maintenance et de l'environnement (100%). Ils sont suivis par les ouvriers de l'industrie (68% de recrutements jugés difficiles) avec la présence des ouvriers qualifiés et non qualifiés des IAA (100% de tension), de l'électricité et de l'électronique (100% également).

Sur le bassin de Saint-Nazaire et contrairement aux autres bassins, la plupart des métiers de l'industrie ne sont pas tendus. Dans l'ensemble, seul 25% des recrutements sont prévus avec difficultés en lien avec la bonne santé d'Airbus et de l'industrie aéronautique notamment. Ainsi, les manutentionnaires, les ouvriers de l'électricité et de l'électronique, de l'assainissement et traitement des déchets affichent des taux de tension inférieurs à 20%. Les métiers d'ouvriers du bâtiment (gros œuvre ou second œuvre) sont également fluides. Cependant, ce résultat masque les difficultés conséquentes rencontrées sur certains secteurs spécifiques de l'industrie comme les ouvriers en lien avec la métallurgie. 100% des recrutements s'avèrent difficiles pour les ouvriers travaillant le métal ou les ouvriers de type artisanal (reliure, gravure, métallerie d'art).

Dans d'autres domaines, les techniciens (75,5% de taux de tension), les employés de la comptabilité (77,5%) ou les fonctions d'encadrement (56%) donnent des taux de tension élevés. On peut également citer les ingénieurs et cadres d'étude dans l'industrie (100% de tension), les techniciens des industries de process (100%) et les dessinateurs en mécanique et travail des métaux (100%),

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE



Pour la cinquième année consécutive, une enquête complémentaire au questionnaire BMO (1000 établissements interrogés) a été mise en place. L'objectif est d'approfondir les questions relatives aux difficultés de recrutement et ainsi avoir de la visibilité sur les perspectives des employeurs à moyen terme. La suite de l'analyse régionale est consacrée à l'étude de leurs réponses formulées au travers de cette enquête plus précise.

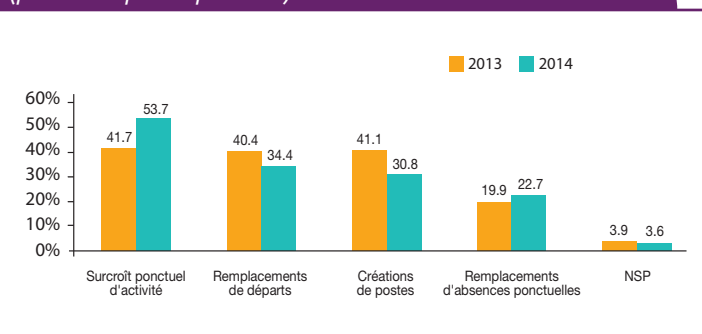
L'enquête BMO exhaustive permet de disposer d'une vision territoriale précise des intentions d'embauche des employeurs ligériens, de leurs difficultés de recrutement en volumétrie ainsi que le caractère saisonnier de chaque intention. Par contre, elle n'offre pas de visibilité sur les motifs de recrutement, la typologie des contrats proposés ou bien encore les raisons des difficultés avancées par les employeurs.

La mise en place d'une enquête complémentaire téléphonique permet de disposer d'éléments de réponse à toutes ces interrogations.

Près de 3 recruteurs ligériens sur 4 ont l'intention d'embaucher en CDD pour faire face à des surcroûts d'activité

Le surcroît d'activité est la principale raison mise en avant par les employeurs ligériens pour justifier un projet de recrutement (53,7%). Les remplacements de départs arrivent en deuxième raison évoquée, avec plus d'un tiers des recruteurs qui mettent en avant cet item (34,4%). Les créations de postes arrivent en troisième position avec 30,8% des sondés. Les remplacements pour absences ponctuelles sont moins souvent cités (22,7%). Par rapport à 2013, nous observons un très large décrochage en faveur des surcroûts d'activité. Le motif gagne 12 points sur un an. Ce gain se fait en majorité au détriment des créations de postes (-10,3 points).

Motif de recrutement par les employeurs ligériens recruteurs (plusieurs réponses possibles)



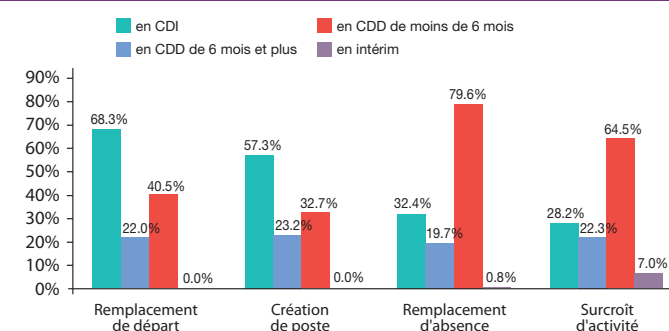
Concernant la nature des contrats de travail envisagés par les employeurs ligériens, deux types de contrats sont mis en avant. Il s'agit d'une part des contrats à durée déterminée (CDD) avec 73,6% des employeurs qui l'évoquent, qu'ils soient de courte durée (53,7%) ou de longue durée (19,9%). D'autre part, le contrat à durée indéterminée (CDI) est envisagé par 38,8% des établissements ligériens recruteurs. On note une inversion forte de tendance entre les deux années concernant les types de contrat. En lien avec un surcroît d'activité accru, le nombre de recrutements envisagés par CDD (moins et plus de 6 mois) affiche une hausse de près de 12 points entre les deux années. A l'inverse, le nombre de contrats envisagés en CDI est en fort recul : -12,6 pts.

Le croisement des deux notions (motif et nature) montre une dichotomie marquée entre les recrutements en CDI et ceux en CDD de moins de 6 mois. Les premiers sont majoritairement utilisés à l'occasion de départs (68,3%) et des créations de postes (57,3%). A contrario, les CDD de moins de 6 mois sont utilisés pour les remplacements d'absence (79,6%) et le surcroît d'activité (64,5%). Le recours aux CDD de 6 mois et plus se fait de manière équilibrée quel que soit le motif invoqué. A l'inverse, on note la très faible représentativité de l'intérim. Excepté pour le surcroît d'activité, ce type de contrat est utilisé de manière très limitée.

Nature des contrats envisagés par les employeurs ligériens recruteurs (plusieurs réponses possibles)

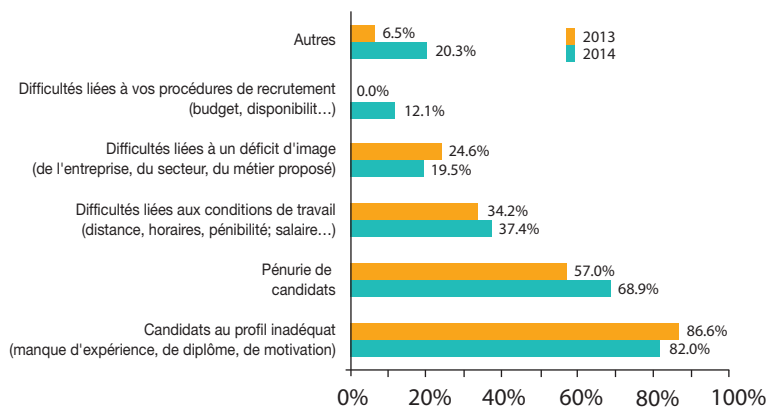
Nature du contrat	% 2014	% 2013	evo 2014/2013
En CDI	38,8%	51,4%	-12,6%
En CDD de moins de 6 mois	53,7%	38,6%	+15,1%
En CDD de plus de 6 mois	19,9%	23,1%	-3,2%
En intérim de moins de 6 mois	3,4%	5,7%	-2,2%
En intérim de plus de 6 mois	0,5%	1,3%	-0,9%
NSP	-	-	-

Motifs de recrutement et nature des contrats envisagés par les employeurs ligériens recruteurs (plusieurs réponses possibles)



L'inadéquation entre les attentes des employeurs et le profil des candidats est la principale raison des difficultés de recrutement des recruteurs ligériens

Nature des difficultés des employeurs ligériens recruteurs (plusieurs réponses possibles)



Lorsque les employeurs sont interrogés sur les principales raisons qui expliquent leurs difficultés à recruter le profil recherché, la première cause mise en avant est l'inadéquation entre le profil du candidat et le poste proposé (82,0%), soit par manque d'expérience, de diplôme ou de motivation.

La pénurie de candidats est également une raison très souvent citée par les recruteurs (68,9%). Les motifs liés aux conditions de travail sont bien moins souvent évoqués (37,4%) : qu'il s'agisse de la distance, des horaires, de la pénibilité, des salaires notamment. Le déficit d'image du métier recherché est également cité par les employeurs recruteurs : 19,5% d'entre eux l'évoquent comme une justification de leur difficulté. En comparaison avec l'année passée, nous notons la nette progression des difficultés pour pénurie de candidats. Le nouvel item lié aux difficultés internes (intégré en 2014) récolte 12% des difficultés des recruteurs ligériens.

Des candidats au profil inadéquat dans l'industrie et la construction et une pénurie de candidats marquée dans l'industrie et le tertiaire

L'inadéquation du profil des candidats aux attentes des employeurs est mise en avant par plus de 8 employeurs sur 10 tous secteurs confondus. Elle concerne 100% des employeurs de l'industrie et plus de 95% de ceux de la construction. En affinant les secteurs et les motifs de difficulté, plusieurs spécificités apparaissent.

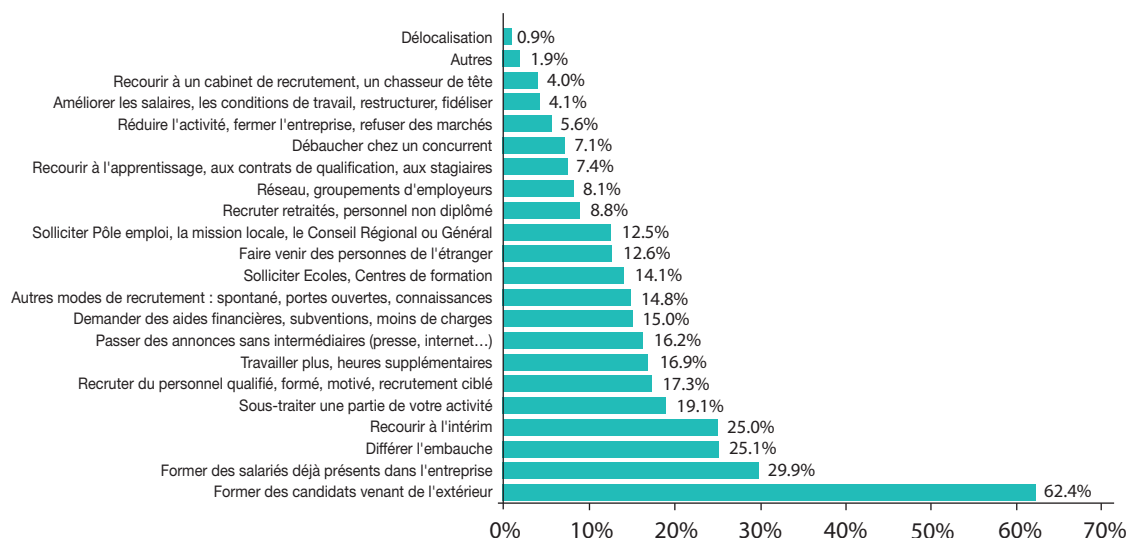
La pénurie de candidats se fait plus importante pour le secteur industriel et le tertiaire. La forte qualification requise sur certains métiers et la résurgence de métiers industriels en tension (soudeurs notamment) cités dans l'enquête BMO en sont les signes. Les difficultés liées aux conditions de travail sont largement citées dans l'agriculture. Le travail saisonnier n'offrant pas une activité pérenne sur l'année, il peut être vu comme un frein pour les salariés. Ce phénomène couplé avec un travail physique, exercé à l'extérieur pèse également dans la balance. Souvent confrontés à une administration plus conséquente et à des processus internes plus importants, les employeurs du tertiaire se démarquent sur les difficultés internes (18,3% des employeurs ont précisé ce point). Le tertiaire est également remarqué sur tous les motifs « autres » : les problèmes de mobilité, les charges trop élevées ou démarches trop importantes.

Nature des difficultés des employeurs ligériens recruteurs par secteur d'activité (plusieurs réponses possibles)

	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Total
Candidats au profil inadéquat (manque d'expérience, de diplôme, de motivation)	87,6%	100,0%	95,4%	74,7%	82,0%
Pénurie de candidats	52,7%	75,3%	58,5%	74,4%	68,9%
Difficultés liées aux conditions de travail (distance, horaires, pénibilité, salaire...)	55,1%	33,7%	26,4%	35,3%	37,4%
Difficultés liées à un déficit d'image	37,6%	17,8%	13,3%	16,0%	19,5%
Difficultés liées à vos procédures internes de recrutement (budget, disponibilité...)	0,0%	0,0%	9,2%	18,3%	12,1%
Autres : Problèmes de mobilité	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	1,7%
Autres : Charges trop élevées, démarches trop importantes	10,0%	0,0%	0,0%	15,1%	10,8%
Autres : Dysfonctionnement Pôle emploi	0,0%	0,0%	5,9%	8,3%	5,7%
Autres	23,0%	0,0%	4,6%	13,0%	12,3%

En ce qui concerne les solutions envisagées pour résoudre ces difficultés, plus de 6 employeurs ligériens recruteurs sur 10 envisagent de former les recrutés (62,4%). La formation des salariés déjà présents dans l'entreprise est une autre solution avancée par 29,9% des recruteurs éprouvant des difficultés dans leurs embauches. Un quart des employeurs envisagent de recourir à l'intérim ou de différer leurs embauches tandis que 19,1% d'entre eux se résignent à sous-traiter une partie de leur activité. De multiples solutions sont également citées (entre 10 et 18% des cas) : réaliser des recrutements ciblés, avoir recours aux heures supplémentaires, multiplier les modes de recrutement (écoles, annonces presses, internet, recruter à l'étranger) ou demander des exonérations de charges ou des aides financières. La sollicitation de partenaires tels que Pôle emploi ou la mission locale est citée dans 12,5% des cas. On peut noter la très faible part de la délocalisation comme solution envisagée pour résoudre les difficultés de recrutement.

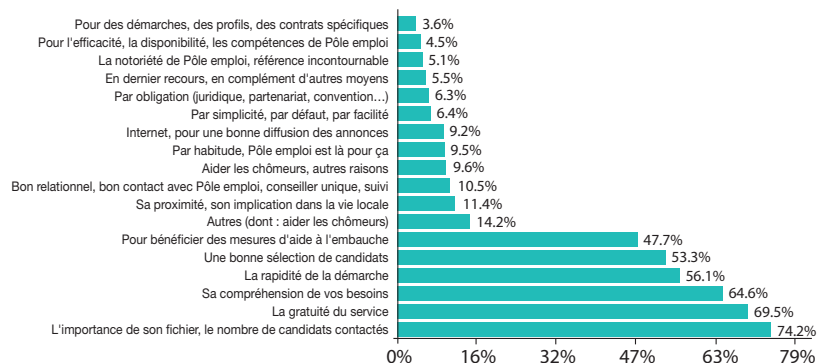
Solutions envisagées par les employeurs ligériens recruteurs (plusieurs réponses possibles)



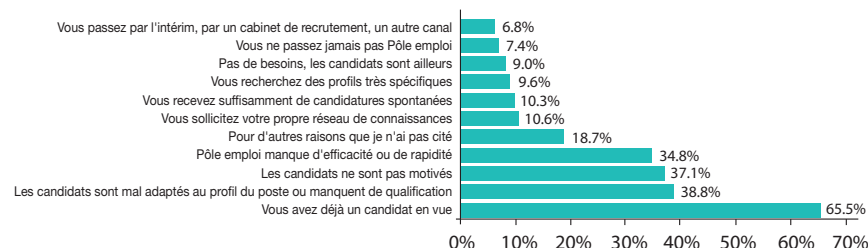
Près de 6 recruteurs ligériens sur 10 envisagent d'embaucher par l'intermédiaire de Pôle emploi

Les employeurs évoquent 6 raisons principales pour leurs recours à Pôle emploi : les deux premières raisons concernent l'importance du fichier et/ou le nombre de candidats contactés (74,2%), soit la gratuité du service (69,5%). 64,6% des employeurs mettent en avant la compréhension de leurs besoins. Plus d'un employeur sur deux envisage de faire appel à Pôle emploi pour la rapidité de la démarche (56,1%) ou pour la bonne sélection des candidats (53,3%). Et dans près d'un cas sur deux, les mesures d'aide à l'embauche sont un élément prépondérant pour choisir Pôle emploi comme canal de recrutement. Les autres motifs sont nettement moins mis en avant. On peut toujours citer l'aide aux chômeurs, l'implication de Pôle emploi dans la vie locale ou le bon relationnel vécu avec l'établissement.

Quelles raisons vous poussent à faire appel à Pôle emploi ? (plusieurs réponses possibles)



Pour quelles raisons ne pensez-vous pas faire appel à Pôle emploi ? (plusieurs réponses possibles)

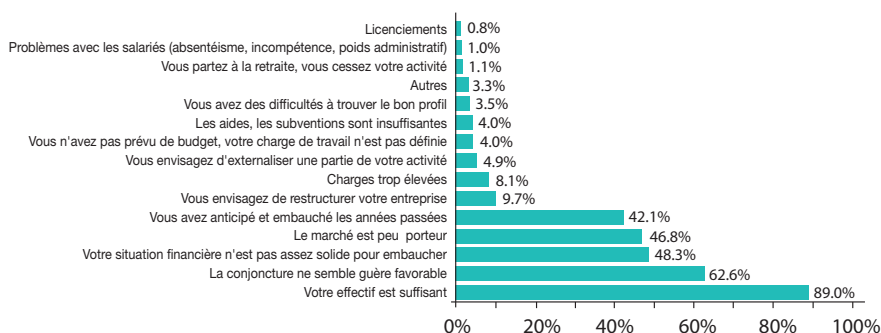


Parmi les 42,2% d'employeurs potentiellement recruteurs ne souhaitant pas embaucher par Pôle emploi, 65,5% ont déjà un candidat en vue. Près de quatre employeurs sur dix invoquent des profils de candidats inadaptés au poste ou un manque de qualification. Le manque de motivation est également cité par 37% des employeurs et Pôle emploi est mis à défaut par 35% des employeurs de par son manque d'efficacité ou de rapidité. Parmi les raisons les moins souvent citées, on peut mettre en avant la sollicitation des réseaux propres de connaissances des employeurs ou l'afflux suffisant de candidatures spontanées.

Plus de 6 établissements ligériens sur dix invoquent la conjoncture comme raison de non recrutement

Les employeurs qui n'annoncent pas d'embauche ont également été interrogés sur leur politique de recrutement. La raison principale de non recrutement est l'absence de besoin, du fait d'un effectif suffisant (89,0%). Les raisons conjoncturelles arrivent en seconde position avec 62,6% (+6,3 pts par rapport à 2013) des employeurs qui avancent cet argument. 3 autres motifs sont cités dans au moins 4 cas sur 10 : les embauches ont déjà été réalisées l'année passée, le marché est peu porteur et la situation financière de l'entreprise n'est pas assez solide pour embaucher. Parmi les motifs les moins souvent cités, on peut noter les charges considérées trop élevées, l'externalisation d'une partie de l'activité ou la restructuration de l'entreprise.

Motifs de non-recrutement des employeurs ligériens non-recruteurs (plusieurs réponses possibles)



En croisant les motifs de non recrutement et les secteurs, il nous est possible de pointer certaines spécificités. Pour près de 9 employeurs sur 10, la taille adéquate de l'effectif est citée comme motif de non recrutement et ce, quel que soit le secteur. Si la conjoncture peu favorable est citée dans tous les secteurs, ce motif est nettement mis en avant dans la construction (80,1% ; +17,5 pts). Dans l'industrie, seuls 35,8% des employeurs pointent la situation financière pas assez solide (13 points de moins que sur la moyenne des secteurs). En lien avec la crise du bâtiment, le marché peu porteur est cité par plus de 6 employeurs sur 10 dans la construction (+15,6 pts par rapport à la moyenne sectorielle). Dans les motifs moins cités, quelques spécificités apparaissent. Les restructurations d'entreprises sont avancées dans près de 23% des cas pour l'agriculture. L'externalisation et les difficultés à trouver le bon profil sont plus souvent admis comme motif de non recrutement pour les employeurs de la construction.

Motif de non recrutement des employeurs ligériens non-recruteurs par secteur d'activité (plusieurs réponses possibles)

	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Total
Votre effectif est suffisant	88,8%	89,4%	92,3%	88,4%	89,0%
La conjoncture ne semble pas favorable	67,2%	59,4%	80,1%	59,1%	62,6%
Vous avez anticipé et embauché les années passées	40,5%	48,6%	36,8%	42,8%	42,1%
Votre situation financière n'est pas assez solide pour embaucher	50,0%	35,8%	45,0%	49,7%	48,3%
Le marché est peu porteur	54,8%	47,0%	62,4%	43,0%	46,8%
Vous envisagez de restructurer votre entreprise	22,8%	10,5%	8,5%	8,3%	9,7%
Charges trop élevées	5,1%	6,4%	11,8%	8,0%	8,1%
Vous envisagez d'externaliser une partie de votre activité	4,1%	9,7%	12,5%	3,3%	4,9%
Vous partez à la retraite, vous cessez votre activité	5,9%	1,3%	1,9%	0,5%	1,2%
Vous n'avez pas prévu de budget, votre charge de travail n'est pas définie	0,0%	5,9%	7,4%	3,7%	4,0%
Autres	1,0%	8,7%	2,3%	3,4%	3,3%
Vous avez des difficultés à trouver le bon profil	2,2%	1,5%	7,1%	3,2%	3,5%
Problèmes avec les salariés (absentéisme, incompétence, poids administratif)	1,0%	1,5%	0,7%	1,1%	1,0%
Les aides, les subventions sont insuffisantes	2,2%	3,1%	5,3%	4,0%	4,0%
Licenciements	0,0%	1,5%	1,6%	0,7%	0,8%

Près d'un établissement ligérien sur trois a rencontré des difficultés de recrutement en 2013

Sur les 1 000 employeurs interrogés, 61,1% ont recruté en 2013. 40,7% d'entre eux n'ont connu aucune difficulté à recruter et 30,6% d'entre eux ont admis avoir rencontré des difficultés soit internes, soit liées à la nature du poste, soit liées à la candidature ou liées à des difficultés autres.

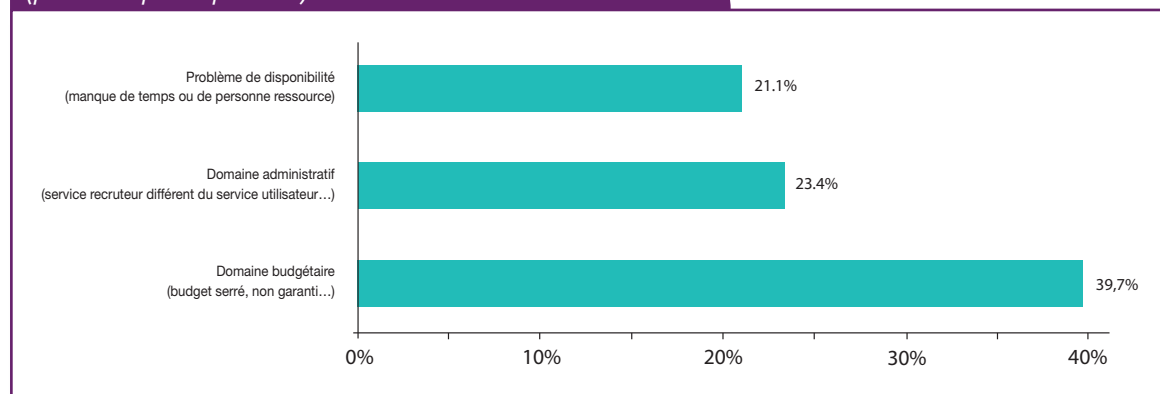
Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement au cours de l'année 2013 ? (plusieurs réponses possibles)

	(%)	2014
Difficultés liées à vos procédures internes de recrutement		2,6
Difficultés liées à la nature du poste (conditions de travail, image, salaire)		9,6
Difficultés liées aux candidatures (pénurie de candidats, profil inadéquat)		16,3
Des difficultés d'une autre nature		2,0
Aucune difficulté		40,7
N'a pas recruté en 2013		38,9

En interne, les restrictions budgétaires constituent les difficultés majeures

Lorsque l'on affine l'analyse détaillée des difficultés liées aux procédures internes, il apparaît, dans 40% des cas, que le domaine budgétaire est le plus souvent en cause (budget serré ou non garantie financière) devant le domaine administratif et le manque disponibilité pour recruter. Un zoom par secteur d'activité fait apparaître des différences significatives. La construction met en avant le domaine budgétaire dans près de 8 cas sur 10 et pointe également le manque de disponibilité pour assurer les recrutements. Bien que dans des proportions moindres, l'industrie fait face aux mêmes problématiques. Le tertiaire fait état de difficultés dans les trois domaines tandis que l'agriculture se montre très peu impactée par les difficultés d'ordre interne.

Motifs des difficultés liées aux procédures internes
(plusieurs réponses possibles)



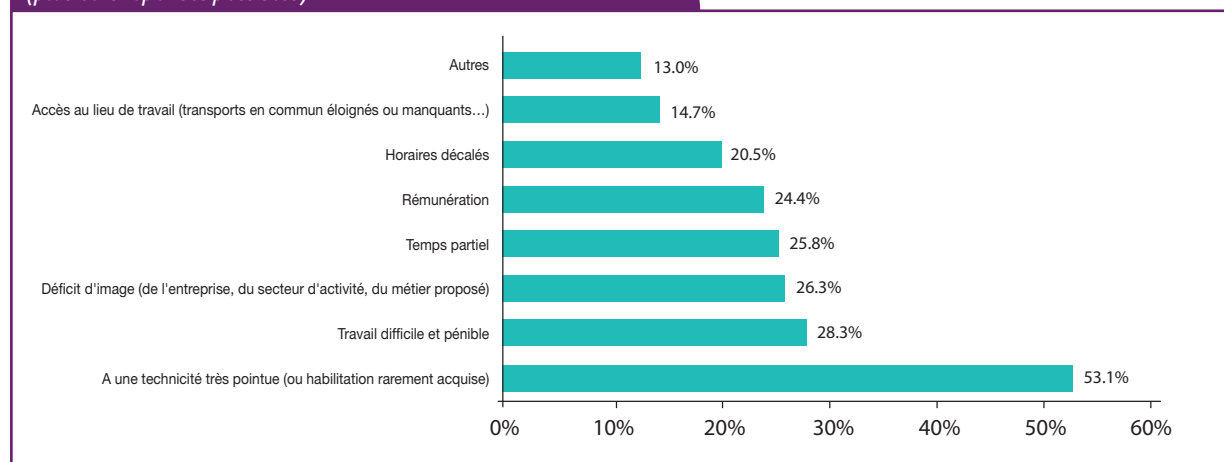
Concernant la nature du poste, la haute technicité est vue comme principal motif de difficulté

Dans plus de 50% des cas, l'exigence technique poussée ou la recherche de profils particuliers ou hautement qualifiés sont mis en avant concernant les difficultés liées à la nature du poste. La répartition des autres motifs est relativement homogène. Nous pouvons citer la pénibilité du travail, les conditions salariales ou d'aménagement d'horaire ou le déficit d'image.

En approfondissant par secteur d'activité, des différences significatives apparaissent. L'agriculture met en avant l'exigence sur l'expérience et les compétences des candidats dans plus de 7 cas sur 10. L'industrie affiche des difficultés de rémunération 3 fois supérieures à la moyenne des secteurs. La construction se positionne dans la moyenne sur tous les motifs sans distinction particulière. Le tertiaire affiche un portrait similaire mais fait état de difficultés sur la motivation et l'expérience des candidats.

Au final, près de 40% des projets de recrutement ont été abandonnés. Les abandons se sont comptabilisés surtout dans l'industrie et la construction.

Motifs des difficultés liées à la nature du poste
(plusieurs réponses possibles)



Les difficultés liées aux candidatures concernent un manque de compétences ou de motivation

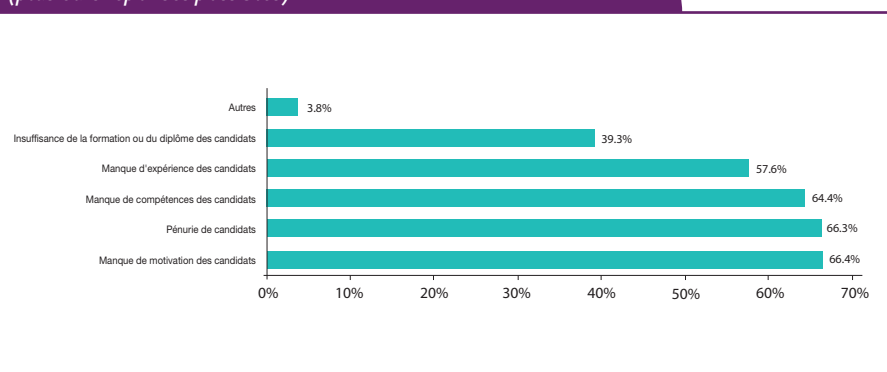
Trois motifs ressortent dans 2 cas sur 3.

Pour 66% des sondés, le manque de motivation des candidats est mis en avant comme première difficulté liée aux candidatures. Avec une proportion quasiment similaire, la pénurie de candidats est également relevée. Enfin, le manque d'expérience ou de compétence des candidats recueille entre 57% et 65% des suffrages. Le seul motif légèrement en retrait est l'insuffisance de la formation ou du diplôme des candidats (39,3% des cas).

Des différences significatives apparaissent par secteur d'activité. L'agriculture affiche le niveau le plus élevé (73% des sondés) de difficulté liée au manque de motivation des candidats et pointe également le manque de compétences (77,4%). L'industrie pointe particulièrement ce motif de difficulté (72,5%) tandis que le manque de motivation des candidats est nettement moins ressenti (moins d'1 cas sur 2). La pénurie de candidats se fait également moins sentir. La construction affiche des taux de difficulté très importants quel que soit le motif. Dans plus de 8 cas sur 10, la pénurie, le manque d'expérience et de compétences des candidats sont soulevés. L'insuffisance de la formation ou de diplôme des candidats est citée dans près de 3 cas sur 4. Le tertiaire se montre mesuré et n'affiche pas de spécificités particulières.

Au final, plus de 39% des projets de recrutement ont été abandonnés. Les abandons sont comptabilisés essentiellement dans l'industrie et l'agriculture.

Motifs des difficultés liées aux candidatures
(plusieurs réponses possibles)



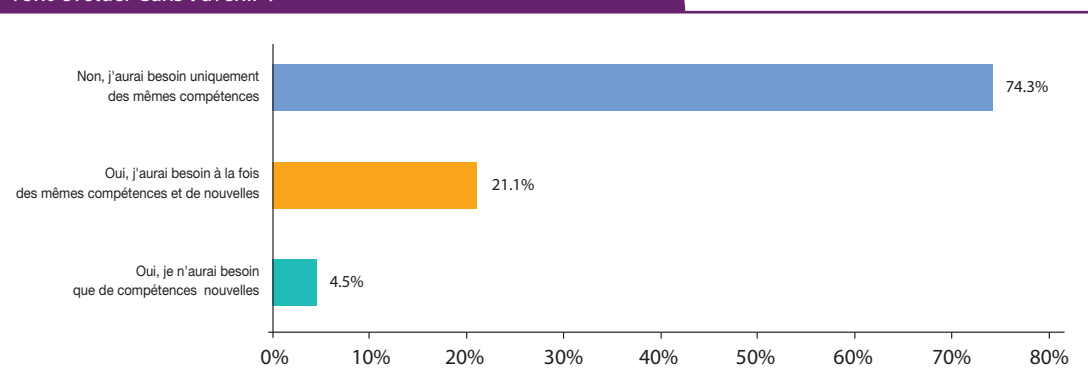
Evolution et typologie des compétences pour anticiper l'avenir

Les employeurs ont été interrogés sur l'évolution de leurs besoins en compétence à venir.

Dans plus de 74% des cas, les employeurs pourront se contenter des mêmes compétences qu'aujourd'hui et un employeur sur 4 pense avoir besoin de nouvelles compétences à l'avenir.

En affinant par secteur d'activité, il s'avère que l'industrie se positionne comme le secteur le plus enclin à faire évoluer les compétences requises (38,9% des sondés). L'adaptation au marché économique et à l'évolution des technologies en sont les principales causes. A l'inverse, les employeurs agricoles sont moins de 20% à croire à l'évolution future des compétences requises dans leur secteur. La construction et le tertiaire se positionnent aux alentours de 25%.

Pensez-vous que vos besoins en matière de compétences vont évoluer dans l'avenir ?



Les nouvelles technologies impactent le plus fortement les besoins en matière de compétence

Viennent ensuite le développement durable (33,7%) et les services aux entreprises (31,9%). Ces deux motifs sont en forte diminution, respectivement -12,8 pts et -9 pts. Viennent ensuite les services à la personne dans 21,9% (9 pts de moins que l'an passé).

Les besoins en matière de compétence commerciale (16% des sondés) complètent le top 5 des domaines jugés les plus évolutifs. Les autres domaines cités sont le management, la finance, le BTP, l'électronique, le loisir ou encore la sécurité.

En affinant par secteur d'activité, les nouvelles technologies semblent être un enjeu majeur pour les employeurs de l'industrie et de la construction (respectivement 71,5% et 66,4%) dans l'évolution des compétences requises. Fortement impacté par les nouvelles normes du bâti, le secteur de la construction anticipe des évolutions de compétences à venir dans le développement durable (67,2%). Les besoins liés aux services à la personne concernent davantage le secteur tertiaire (26,9%). Les services à l'entreprise représentent un enjeu majeur pour les secteurs de l'industrie et du tertiaire.

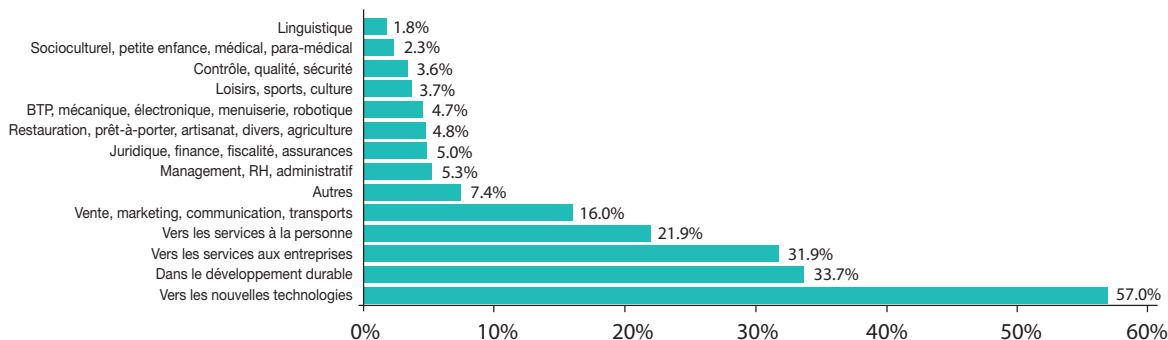
Concernant les domaines moins largement cités, quelques spécificités apparaissent. Les employeurs agricoles anticipent une hausse de besoins en compétence des fonctions commerciales (25% des sondés), juridiques ou de la finance (16,2%), du contrôle, de la qualité ou de la sécurité (16,2%) ou du domaine linguistique (16,2%).

L'industrie présente peu de singularité si ce n'est un attrait supérieur pour les domaines électriques et électroniques.

En lien avec les besoins actuels, le domaine du BTP, de l'électronique, de la mécanique, de la menuiserie ou de la robotique est cité par le secteur de la construction.

Le tertiaire n'affiche pas de préférences pour certains domaines et reste hétérogène dans les évolutions de ses besoins en compétence.

Vers quels grands domaines vos besoins en matière de compétence vont-ils évoluer ?
(plusieurs réponses possibles)



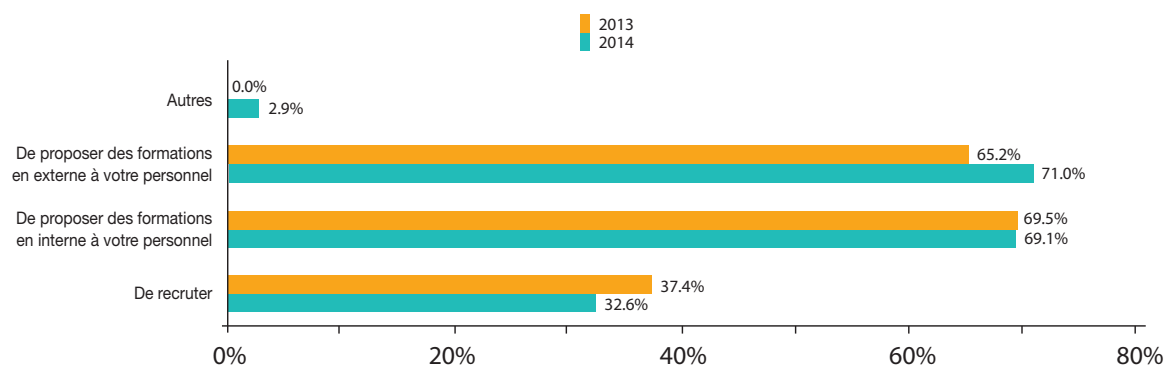
La formation, principale solution envisagée

Pour répondre à ces besoins en nouvelles compétences, les employeurs envisagent avant tout de proposer des formations en interne ou en externe à leur personnel. Dans 7 cas sur 10, ce vecteur est envisagé. Le recrutement ne se pose en solution que dans 3 cas sur 10.

Comparativement à 2013, les employeurs privilégient les formations à destination de leur personnel au détriment du recrutement (respectivement +5,8 pts et -4,8 pts par rapport aux résultats 2013).

Le recrutement est davantage envisagé pour l'agriculture et l'industrie (plus d'un cas sur 2). Le recours aux formations externes et internes est également plus prégnant sur ces deux secteurs qui font face à un roulement plus important de leur main-d'œuvre notamment.

Pour répondre à vos besoins en nouvelles compétences, vous envisagez... ?
(plusieurs réponses possibles)







Résultats départementaux

Chiffres clés

	Loire Atlantique	Evolution 2013	Région	Evolution 2013
Part d'établissements recruteurs	22,2%	↗	20,7%	↗
Projets de recrutement enregistrés	39 378	↗	99 430	↗
Part de difficultés de recrutement	35,6%	↘	37,3%	↘
Poids des projets saisonniers	38,2%	↗	45,7%	↗

Augmentation des intentions d'embauche en Loire-Atlantique en 2014

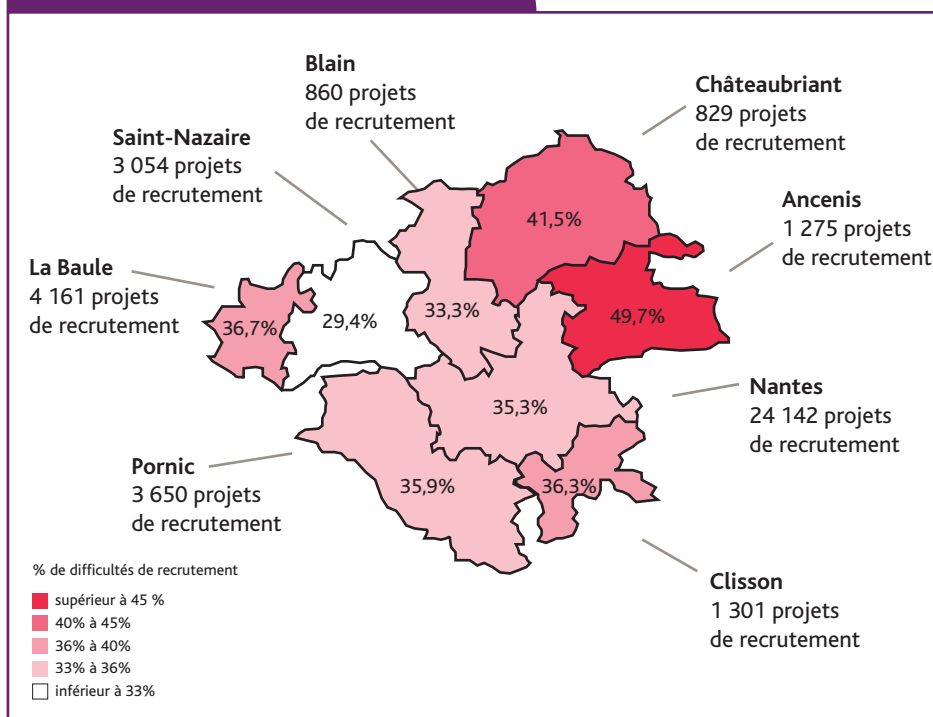
39 378 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2014. Cela représente 39,6% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre ainsi une légère hausse par rapport à 2013 : +1,8%. En évolution relative, la Loire-Atlantique se positionne ainsi légèrement au-delà de l'évolution régionale (+1,0).

De plus et pour la deuxième année consécutive, la part d'établissements recruteurs est en hausse passant de 20,2% en 2013 à 22,2% en 2014.

Le poids des projets saisonniers est moins élevé en Loire-Atlantique (38%) qu'au niveau régional (46%). Tout comme au niveau régional, cette part a augmenté entre 2013 et 2014 (+1,2 point). Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur la Baule, 76,2% des projets de recrutement sont saisonniers contre 26,0% sur le bassin de Châteaubriant.

35,6% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit 14 000 intentions d'embauche. Le département ligérien enregistre le plus faible taux de tension de la région (devant le Maine-et-Loire). Cependant, des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 29,4% à Saint-Nazaire et 49,7% à Ancenis.

Les projets de recrutement par bassin



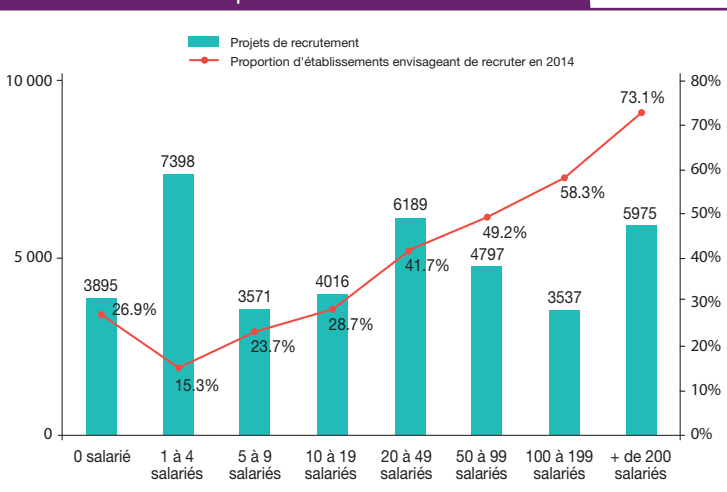
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

Une entreprise sur cinq prévoit un recrutement en 2014

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement plus importante en Loire-Atlantique (22,2%) qu'en région (20,7%). Sur un an, cet indicateur progresse de 2 points (20,2% d'établissements potentiellement recruteurs en 2013).

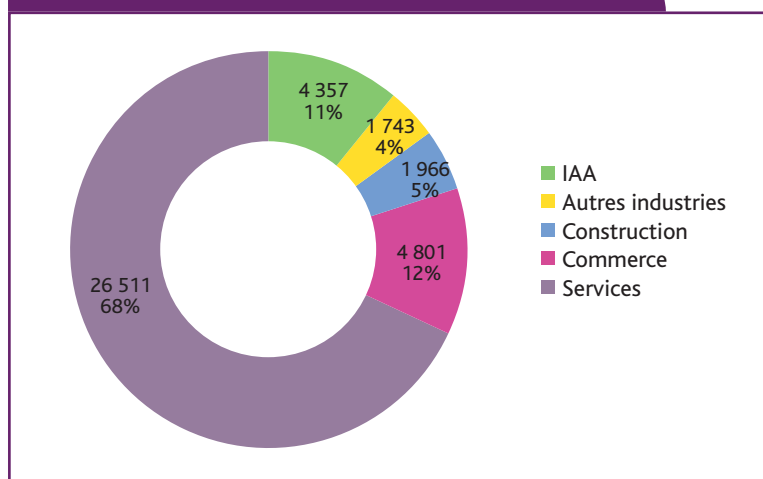
Cette proportion varie fortement selon la taille des établissements. La part d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 15,3% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 73,1% pour celles de plus de 200 salariés. Les établissements sans salarié dérogent à cette règle de progressivité et 26,9% d'entre eux prévoient de recruter en 2014.

Projets de recrutement et proportion d'établissements selon la taille de l'entreprise



Près de 7 projets de recrutement sur 10 sont dans les services

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



Avec 26 500 besoins annoncés, le secteur des services représente 68% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 10 points de plus qu'en Pays de la Loire. Le commerce arrive en deuxième position (4 800 projets) au même niveau que la région (12% des projets de recrutement).

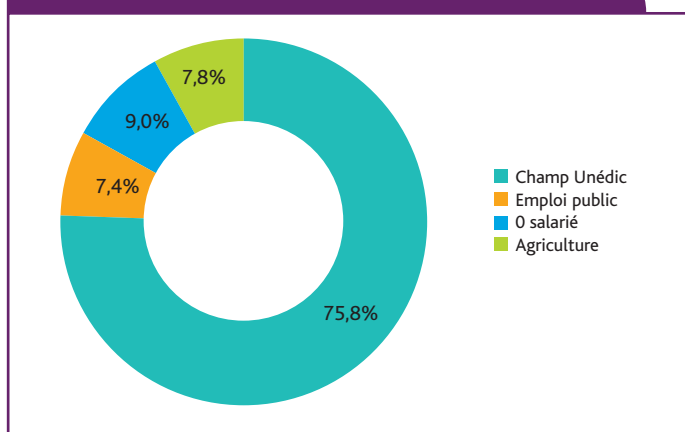
Avec près de 4 400 projets de recrutement, l'agriculture et l'industrie agro-alimentaire sont sous-représentées dans le département. 11% des intentions d'embauche concernent ce secteur contre 19% pour la région.

La construction, avec près de 2 000 projets identifiés pour 2014, concentre 5% des intentions départementales. Plus de 1 700 projets sont recensés du côté de la construction, soit 4% du département.

3 projets sur 4 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 39 400 intentions d'embauche, 29 900 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic (à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage), soit 75,8%. C'est près de 7 points de plus qu'en région. Les établissements dans l'agriculture annoncent près de 3 100 intentions d'embauche, soit 7,8% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région qui affiche quant à elle 14,2% des projets dans ce type d'établissement. La part des établissements de 0 salarié qui prévoient au moins un recrutement en Loire-Atlantique (9,0%) est similaire à la région (9,3%). Enfin, les établissements de droit public sont proportionnellement aussi nombreux qu'en région à prévoir au moins un recrutement en 2014 : 7,4% chacun.

Répartition des projets par typologie d'employeur

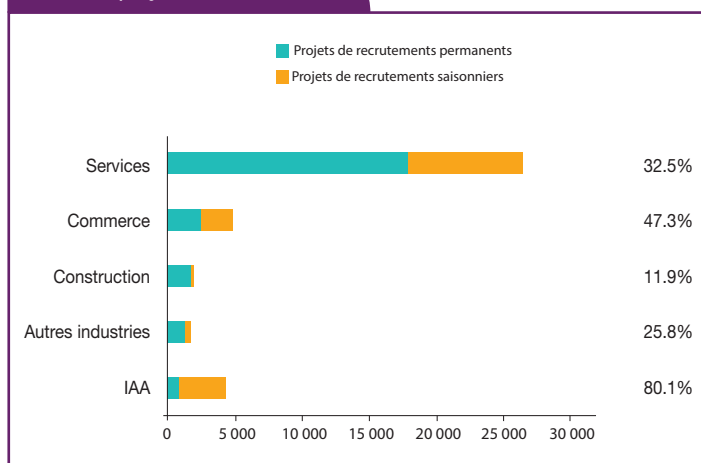


38% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière

Parmi les 39 400 intentions d'embauche, plus de 15 000 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 1,2 point de plus que l'année précédente.

Dans l'industrie agro-alimentaire, la part des projets saisonniers est similaire entre le département et la région (respectivement 80% et 79%). Le commerce se révèle légèrement moins marqué par la saisonnalité dans le département (47,3% contre 51,7% en région) mais près d'un emploi sur deux est à vocation saisonnière. Près d'un emploi sur 3 dans les services est saisonnier. Cette proportion est inférieure au taux régional (38,2%). Dans les industries manufacturières, 1 emploi sur 4 concerne la saison. Les taux départementaux et régionaux sont quasiment identiques. Enfin, la construction est le secteur le moins consommateur d'emplois saisonniers en Loire-Atlantique (12%), à l'image des Pays de la Loire (12,5%).

Poids des projets saisonniers

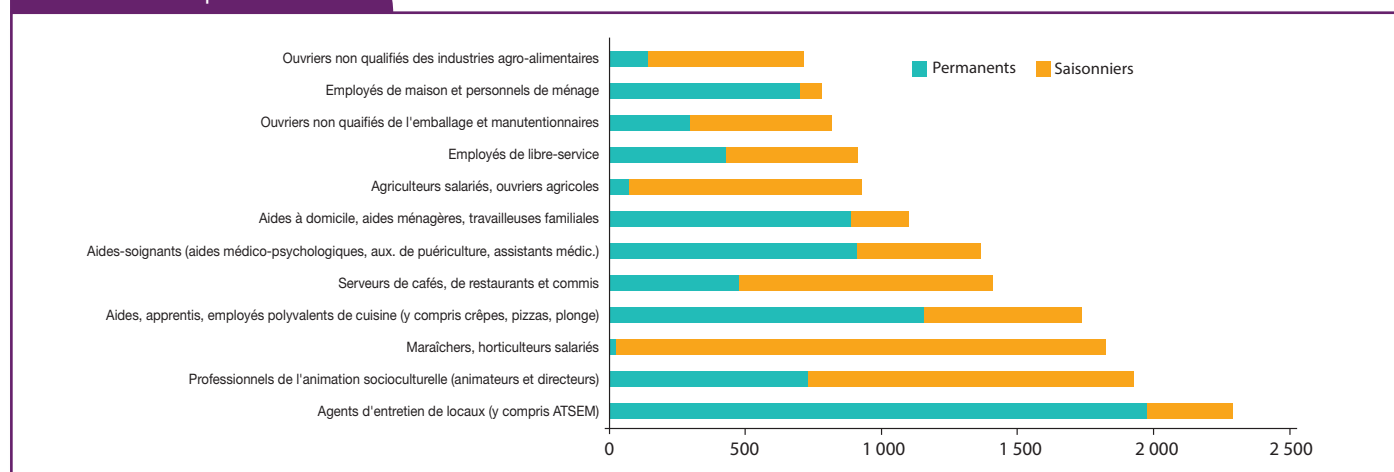


LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Les métiers les plus recherchés sont liés à une activité saisonnière touristique ou agricole

11 métiers sur les 12 comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Loire-Atlantique sont également présents dans la liste régionale : on y trouve les agents d'entretien de locaux, les professionnels de l'animation socioculturelle, les maraîchers, horticulteurs, les employés de cuisine, les serveurs de café, de restaurants, les aides soignants, les aides à domicile, les agriculteurs salariés et ouvriers agricoles, les employés de libre service, les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaire et ceux des industries agro-alimentaires. La seule particularité du département se situe dans la forte proportion de projets de recrutement d'employés de maison et personnels de ménage : 785 intentions dont 90% de ces postes sont permanents.

Les 12 métiers les plus recherchés



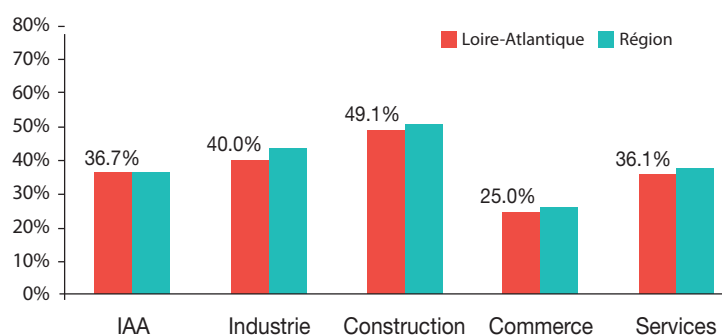
LES MÉTIERS EN TENSION

Un taux de tension moins élevé que sur la région : 36%

14 000 projets sont associés à des tensions parmi les 39 400 intentions recensées en Loire-Atlantique en 2014. Excepté pour les industries agro-alimentaires, tous les secteurs du département affichent une tension moins élevée que la région.

Les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement dans la construction (49%). L'industrie manufacturière se positionne en second avec 4 recrutements sur 10 jugés difficiles. Les industries agro-alimentaires et les services affichent des taux de tension similaires (entre 36% et 37%) tandis que le commerce se positionne comme le secteur le moins impacté par les tensions avec 1 projet sur 4 seulement jugé difficile.

Proportion de difficultés de recrutement par secteur d'activité



En Loire-Atlantique, la moitié des 12 métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement correspondent à des métiers de la liste régionale. C'est le cas notamment des ingénieurs et cadres d'études, R & D informatique, des professionnels de l'animation socioculturelle, les aides-soignants, les serveurs de cafés, les commerciaux et les aides à domicile. Comme particularité, le département présente des difficultés de recrutement importantes pour les métiers d'agriculteurs salariés, les cuisiniers, les coiffeurs, les maraîchers, les formateurs et les vendeurs en produits alimentaires. Certains de ces métiers sont à la fois dans la liste des métiers les plus recherchés et dans la liste des métiers avec les plus fortes tensions. C'est le cas des agriculteurs salariés, des professionnels de l'animation socioculturelle, des maraîchers, des aides-soignants, des serveurs de café et des aides à domicile.

Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique, chefs de projets informatiques	675	68,2%	0,3%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	930	64,6%	91,4%
Cuisiniers	601	52,2%	56,3%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	417	51,3%	18,7%
Professionnels de l'animation socio-culturelle (animateurs et directeurs)	1 925	47,4%	62,1%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 824	46,5%	98,3%
Aides-soignants (aides médico-psycho, aux. de puériculture, assistants médicaux)	1 369	46,3%	33,3%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	616	45,3%	25,8%
Serveurs de café, de restaurants et commis	1 410	44,7%	66,1%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	616	39,1%	3,3%
Vendeurs en produit alimentaires	446	38,3%	71,1%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 098	35,7%	18,1%

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

Chiffres clés

	Maine et Loire	Evolution 2013	Région	Evolution 2013
Part d'établissements recruteurs	19,7%	↗	20,7%	↗
Projets de recrutement enregistrés	22 489	↗	99 430	↗
Part de difficultés de recrutement	36,9%	↘	37,3%	↘
Poids des projets saisonniers	55,6%	↗	45,7%	↗

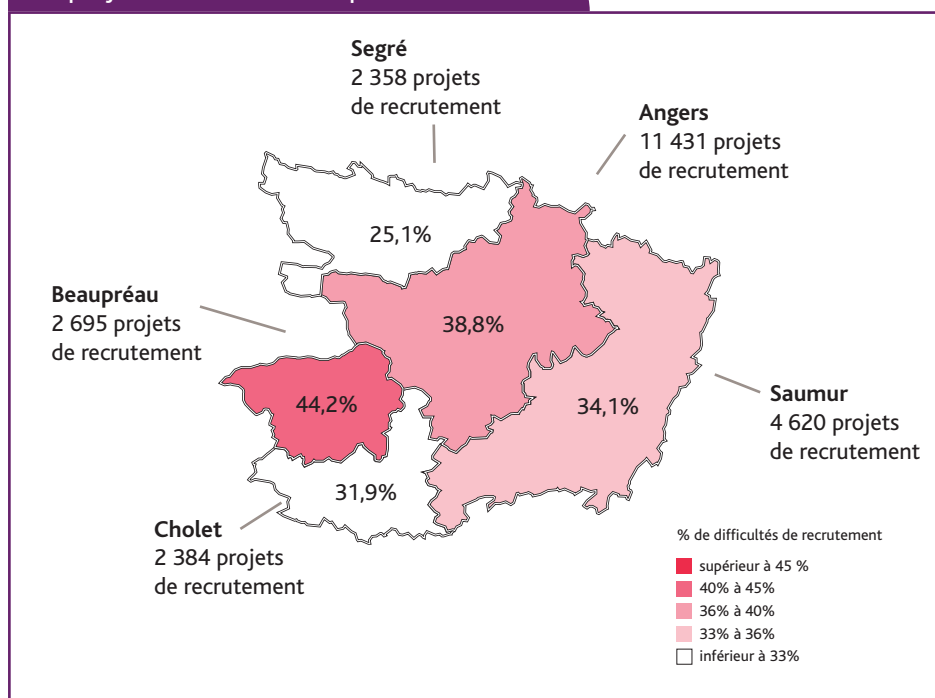
Près de 22 500 intentions d'embauche en Maine-et-Loire en 2014

Près de 22 500 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire pour 2014. Cela représente 23% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre une hausse de 5% du nombre de projets de recrutement par rapport à 2013. La part d'établissements recruteurs est également en hausse passant de 18,1% en 2013 à 19,7% en 2014 mais reste en deçà de la valeur régionale (-1 point).

Le poids des projets saisonniers est nettement plus élevé dans le Maine-et-Loire (56%) qu'au niveau régional (46%). Cette part s'est une nouvelle fois accrue entre 2013 et 2014 (+4,6 points). Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur Beaupréau, 73,7% des projets de recrutement sont saisonniers contre 39,6% sur le bassin de Cholet.

36,9% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 8 300 intentions d'embauche. Le département du Maine-et-Loire affiche un taux de tension plus faible que celui mesuré en région (37,3%). Des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi avec un taux de 25,1% à Segré et 44,2% à Beaupréau.

Les projets de recrutement par bassin



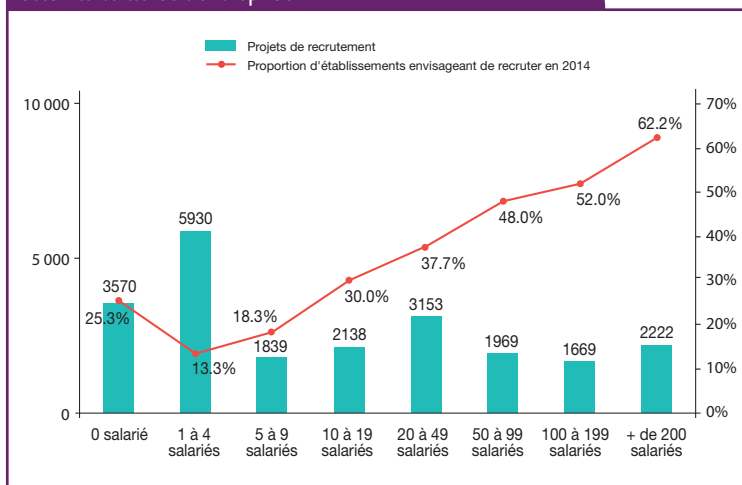
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

Près d'une entreprise sur cinq prévoit un recrutement en 2014

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement moins importante en Maine-et-Loire (19,7%) que sur la région (20,7%). De plus, sur un an, cet indicateur progresse de manière significative (18,1% d'établissements potentiellement recruteurs en 2013, soit +1,6 point entre les deux années).

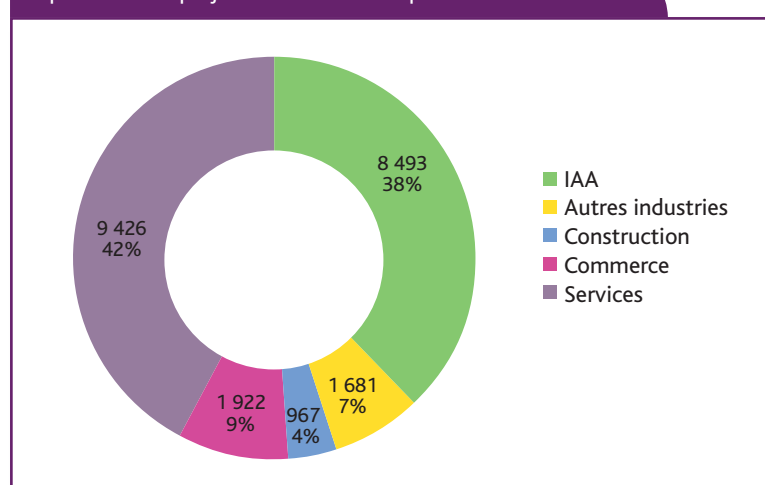
Cette proportion varie fortement selon la taille des établissements. La part d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 13,3% pour les structures de 1 à 4 salariés à 62,2% pour celles de plus de 200 salariés. Pour les établissements de 0 salarié, 25,3% prévoient de recruter en 2014.

Projets de recrutement et proportion d'établissements selon la taille de l'entreprise



8 projets sur 10 se retrouvent dans les services et l'industrie agroalimentaire / agriculture

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



Avec plus de 9 400 besoins annoncés, le secteur des services représente 42% des projets de recrutement en Maine-et-Loire, soit 16 points de moins qu'en Pays de la Loire. Les IAA arrivent en second, avec une proportion deux fois supérieure à la région (38% contre 19% des projets de recrutement). La volumétrie importante de projets recensés pour les métiers agricoles saisonniers explique cette représentativité importante.

Les 3 autres secteurs du Maine-et-Loire affichent des poids similaires à ceux de la région. Avec plus de 1 900 projets, 9% des intentions d'embauche concernent le commerce contre 12% pour la région. 7% des projets concernent l'industrie manufacturière en Maine-et-Loire (1 681 intentions recensées) contre 6% sur la région. Enfin, la construction affiche un poids légèrement inférieur à la région (4% contre 5%), avec près de 1 000 projets de recrutement comptabilisés pour 2014.

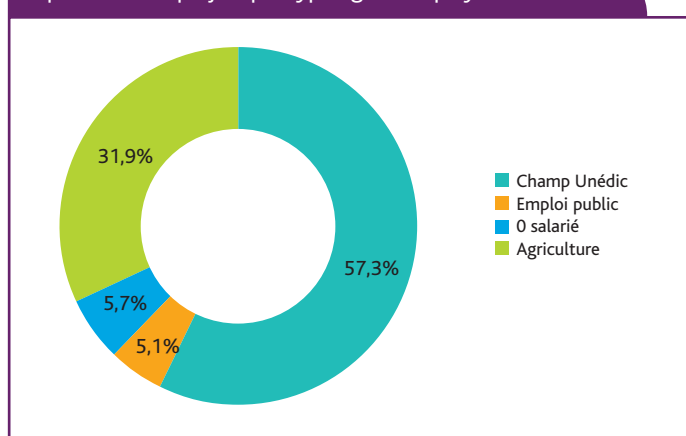
Près de 6 projets sur 10 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 22 500 intentions d'embauche, 12 900 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage.

Les établissements agricoles annoncent près de 7 200 intentions d'embauche, soit 31,9% du volume global départemental. Cette part est nettement plus élevée qu'en région qui affiche quant à elle 14,2% des projets pour ce type d'établissement. A l'inverse, les établissements sans salarié sont proportionnellement moins présents en Maine-et-Loire avec 5,7% des établissements recruteurs contre plus de 9% pour les Pays de la Loire.

Les emplois publics représentent 5,1% des projets, soit 2,3 points de moins qu'au niveau régional.

Répartition des projets par typologie d'employeur



56% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière

Ainsi, parmi les 22 500 intentions d'embauche, plus de 12 500 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 10 points de plus qu'en Pays de la Loire.

L'industrie agro-alimentaire est le seul secteur où la part des projets saisonniers est plus forte sur le département que sur la région (respectivement 90% et 79%). Le secteur du commerce dans le département est également fortement marqué par la saisonnalité (56% des recrutements définis comme tels), au-delà du niveau régional (51,7%). Plus d'un tiers des emplois est saisonnier dans les services (34,5% contre 38,2% pour la région). La saisonnalité est beaucoup moins élevée dans les deux autres secteurs. 1 emploi sur 4 est saisonnier dans l'industrie manufacturière, niveau quasiment identique à la région. Dans la construction, la majeure partie des métiers proposés n'est pas en lien avec la saison (15,3% contre 12,5% pour les Pays de la Loire).



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Les emplois agricoles saisonniers parmi les plus recherchés du département

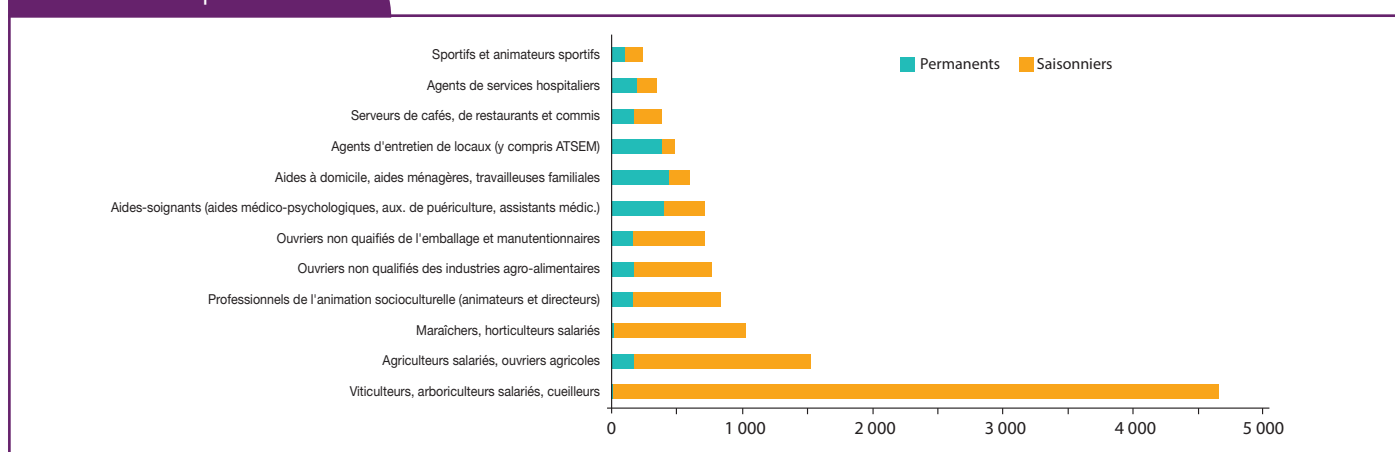
Parmi les 4 premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur le Maine-et-Loire, 3 concernent le secteur agricole : on y trouve les viticulteurs, arboriculteurs salariés et cueilleurs, les agriculteurs salariés et ouvriers agricoles et les maraîchers, horticulteurs.

En comparant les listes régionales et départementales, plusieurs singularités ressortent. En lien avec le nombre conséquent d'emplois agricoles proposés, les métiers de l'agriculture et les ouvriers non qualifiés des IAA ou de l'emballage et manutentionnaires sont mieux positionnés en Maine-et-Loire. La proportion de saisonniers est très forte pour ces métiers. A l'inverse, les besoins de serveurs de café ou d'agents d'entretien sont moins prégnants.

Deux métiers font leur apparition sur la liste départementale : les agents de services hospitaliers et les sportifs et animateurs sportifs.

En recrutement permanent, les métiers de la santé, de l'action sociale ou d'aide aux particuliers sont plus présents : 83% des projets d'agents d'entretien des locaux sont permanents, 75,4% pour les aides à domicile et 62% pour les agents des services hospitaliers.

Les 12 métiers les plus recherchés



LES MÉTIERS EN TENSION

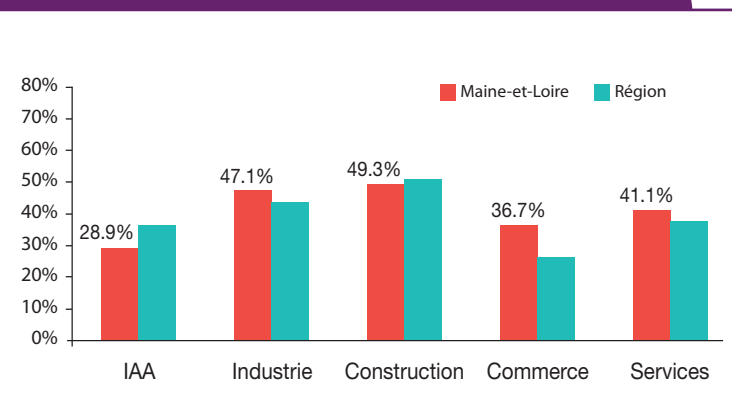
Un taux de tension moins élevé que celui enregistré en région : 36,9%

8 300 projets sont associés à des tensions parmi les 22 500 intentions recensées dans le Maine-et-Loire en 2014. Les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement de la construction (49%) et de l'industrie manufacturière (47%). A l'inverse, les difficultés sont moindres dans les industries agroalimentaires et le commerce. Ces résultats mettent en exergue des différences significatives entre la région et le Maine-et-Loire. Ainsi, 2 groupes de secteurs se distinguent.

D'un côté, le commerce, l'industrie manufacturière et les services qui connaissent des taux de tension supérieurs à la région. Avec 36,7% de difficultés de recrutement, le commerce se positionne plus de 10 points au-delà du niveau régional. L'industrie manufacturière présente également un regain de tensions plus importantes sur le département (47,1%, 3,4 points de plus qu'au niveau régional). Enfin, les services sont également plus tendus sur le Maine-et-Loire que sur la région (41,1% contre 38,1%).

De l'autre côté, les secteurs de la construction et des industries agroalimentaires sont moins confrontés aux difficultés de recrutement. Avec près d'un recrutement jugé difficile sur deux, la construction affiche un taux de tension proche de la moyenne régionale (-1,5 point). Pour les industries agroalimentaires, la différence est nette (-7,8 points) et le secteur se positionne comme le moins sujet aux difficultés lors des recrutements (28,9%).

Proportion de difficultés de recrutement par secteur d'activité



Comme au niveau régional, les métiers de commerciaux, d'aides à domicile, d'aides soignants, de serveurs de cafés, d'employés de maison, de professionnels de l'animation socioculturelle, d'employés de l'hôtellerie, d'agriculteurs salariés et sportifs et animateurs sportifs présentent de fortes difficultés de recrutement dans le Maine-et-Loire.

Le département présente la particularité d'afficher des difficultés de recrutement importantes pour le métier de secrétaires bureautiques et assimilés (40,4%), d'agents de services hospitaliers (40,3%) et d'aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (34,9%).

L'analyse des taux de tension avec le poids des recrutements saisonniers nous permet de déceler les métiers sous tension pour des recrutements majoritairement permanents. C'est le cas des aides à domicile (75% de permanents, 53,2% de tension), des aides-soignants (59% de permanents, 53% de tension), des employés de maison (61% de permanents, 50% de tension), des employés de l'hôtellerie (61% de permanents, 44% de tension), des commerciaux (94% de permanents, 61% de tension), des secrétaires bureautiques (82% de permanents, 40,4% de tension), des agents hospitaliers (62% de permanents, 40% de tension) et des employés de cuisine (84% de permanents, 35% de tension).

Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	220	61,0%	6,2%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	589	53,2%	24,6%
Aides soignants (aides médico-psycho., aux. de puériculture, ass. médicaux)	710	53,1%	41,5%
Serveurs de café, de restaurants et commis	386	50,1%	55,5%
Employés de maison et personnel de ménage	233	49,9%	39,3%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	826	47,4%	79,9%
Employés de l'hôtellerie	221	44,0%	39,7%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	1 527	42,9%	88,4%
Sportifs et animateurs sportifs	241	41,0%	52,2%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	227	40,4%	18,4%
Agents de services hospitaliers	349	40,3%	38,3%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	230	34,9%	16,3%

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

Chiffres clés

	Mayenne	Evolution 2012	Région	Evolution 2012
Part d'établissements recruteurs	18,5%	↗	20,7%	↗
Projets de recrutement enregistrés	6 827	↗	97 430	↗
Part de difficultés de recrutement	39,3%	↘	37,3%	↘
Poids des projets saisonniers	36,7%	↗	45,7%	↗

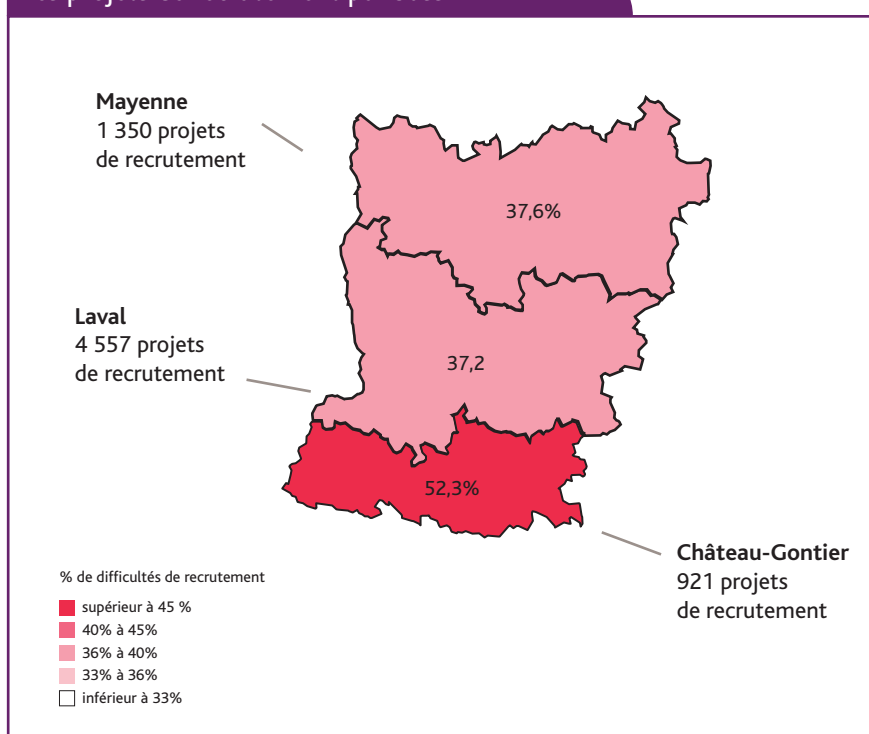
Forte progression des intentions d'embauche en Mayenne en 2013

Plus de 6 800 projets de recrutement ont été recensés en Mayenne pour 2014. Cela représente 6,9% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre une forte progression par rapport à 2013 : +17,3%. Parallèlement, la part d'établissements recruteurs est en hausse passant de 16,7% en 2013 à 18,5% en 2014.

Le poids des projets saisonniers est nettement plus faible dans la Mayenne (36,7%) qu'au niveau régional (45,7%) mais est en forte augmentation entre 2013 et 2014 (+6,1 points). Ce résultat départemental masque des disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur Laval, 33,9% des projets de recrutement sont saisonniers contre 44,4% sur le bassin de Château-Gontier.

39,3% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 2 700 intentions d'embauche. Le département de la Mayenne affiche un taux de tension supérieur à la région (39,3% contre 37,3%). Des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 37,2% à Laval et 52,3% à Château-Gontier.

Les projets de recrutement par bassin



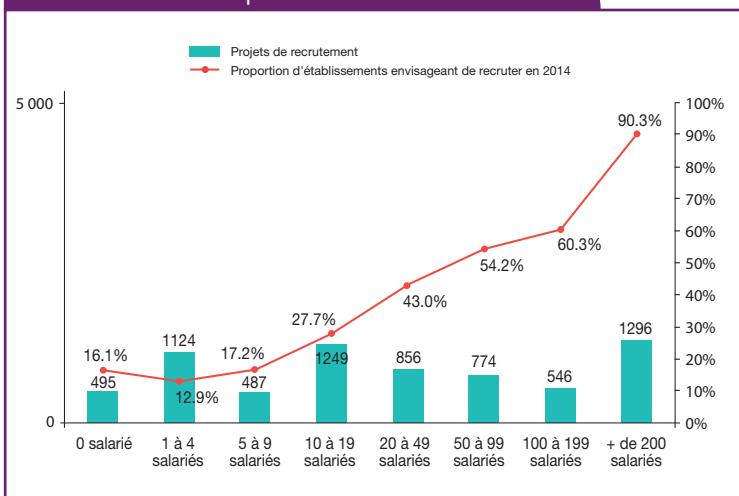
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

18,5% des établissements mayennais prévoient un recrutement en 2014

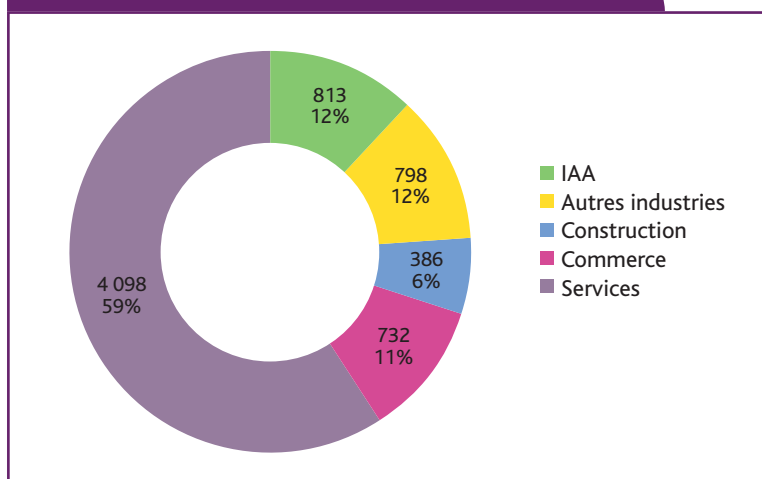
Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est moins importante en Mayenne (18,5%) que sur la région (20,7%). Sur un an, cet indicateur progresse (16,7% d'établissements potentiellement recruteurs en 2013).

Cette proportion varie fortement selon la taille des établissements. La part d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 12,9% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 60,3% pour celles de 100 à 199 salariés. 9 établissements de plus de 200 salariés sur 10 prévoient de recruter en 2014, soit une forte hausse de 30 points par rapport à l'année 2013. En Mayenne, les établissements de 0 salarié se projettent moins sur les recrutements en 2014 : 16,1% se sont déclarés recruteurs (contre 35,5% en Vendée ou 26,9% en Loire-Atlantique par exemple).

Projets de recrutement et proportion d'établissements selon la taille de l'entreprise



Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



Près de 60% des projets sont dans les services

Avec près de 4 100 besoins annoncés, le secteur des services représente 59% des projets de recrutement en Mayenne, soit 1 point de plus qu'en Pays de la Loire.

Les IAA arrivent en second, en deçà du niveau régional (12% contre 19% des projets de recrutement). A l'inverse, les autres industries sont surreprésentées sur le département (12% contre 6% en région). Le commerce et la construction affichent une représentativité très proche de celle de la région (respectivement 11% et 6%).

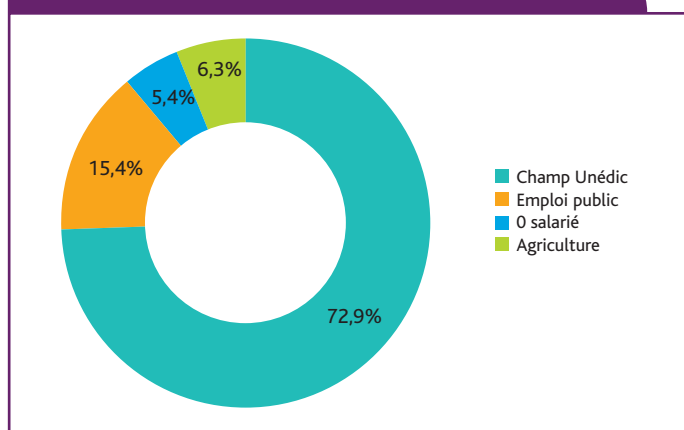
3 projets sur 4 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 6 800 intentions d'embauche, près de 5 000 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic (établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage), soit 73% (contre 69,2% pour la région).

L'emploi public se positionne en second avec plus de 1 000 projets en vue, soit 15,4% du total. Cette proportion est deux fois supérieure à ce que l'on observe au niveau régional (7,4%). A l'inverse, l'agriculture représente seulement 6,3% des projets, bien en deçà de la représentativité régionale (14,2%).

Les établissements de 0 salarié (hors agriculture) annoncent 370 intentions d'embauche, soit 5,4% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région qui affiche 9,3% des projets dans ce type d'établissement.

Répartition des projets par typologie d'employeur

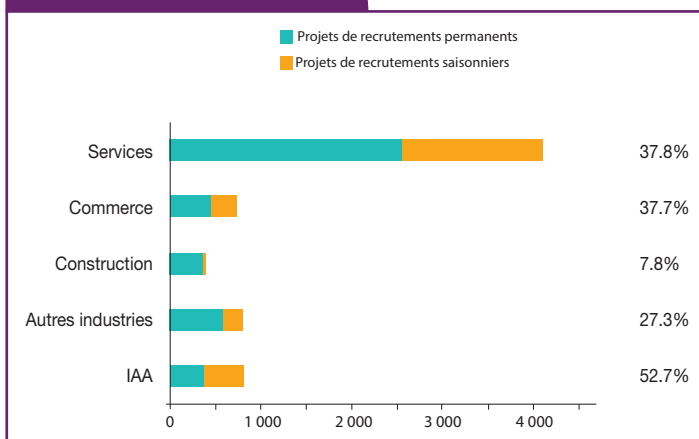


Plus de 3 projets de recrutements sur 10 sont liés à une activité saisonnière

Parmi les 6 800 intentions d'embauche, plus de 2 500 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec 36,7% de recrutements saisonniers, la Mayenne se positionne 9 points en dessous des Pays de la Loire.

Malgré cela, les grands secteurs d'activité ne sont pas forcément moins impactés par la saisonnalité que sur la région. Avec la plus grande part de recrutements saisonniers (53% de projets annoncés comme tel), les industries agroalimentaires mayennaises se positionnent 25 points en deçà de leurs homologues régionales (79% de projets saisonniers). Avec près de 4 projets saisonniers sur 10, les services et le commerce sont les deux autres secteurs marqués par la saisonnalité. Si cette proportion est similaire à la région pour les services, elle est nettement inférieure au niveau du commerce (52% des projets régionaux sont saisonniers). Les industries manufacturières sont moins impactées par la saison (27% de projets saisonniers), dans le même ordre de grandeur que la région. Enfin la construction mayennaise se révèle particulièrement hermétique au travail saisonnier. Seuls 8% des recrutements sont associés à ce phénomène. C'est 5 points de moins qu'en Pays de la Loire.

Poids des projets saisonniers



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

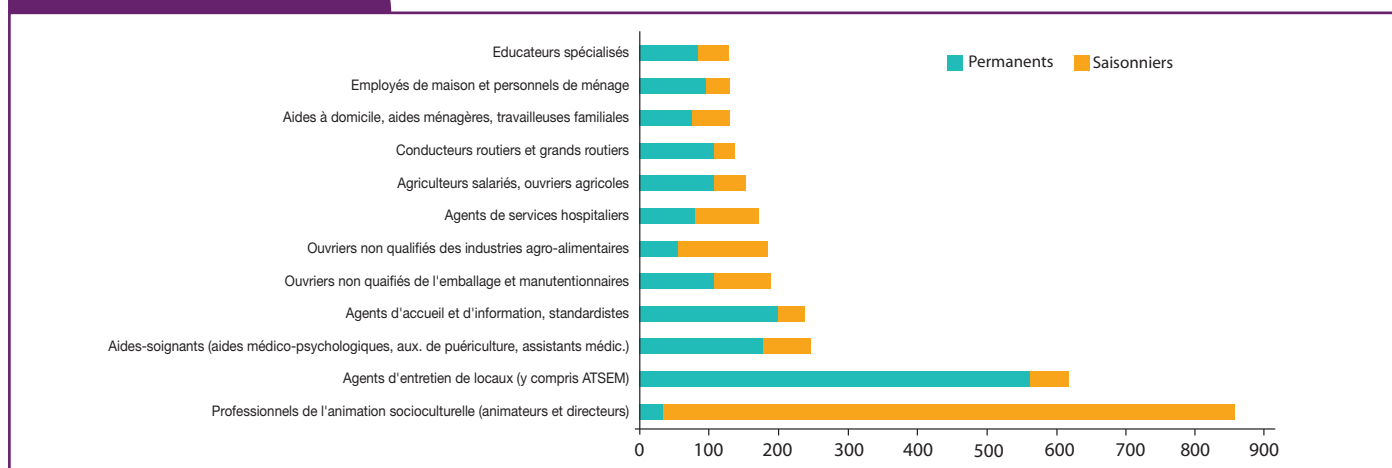
Les métiers de professionnels de l'animation socioculturelle représentent 12,6% de l'ensemble des projets de recrutement départementaux

Parmi les 12 premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Mayenne, 7 sont également présents dans la liste régionale : on y trouve les professionnels de l'animation socioculturelle, les agents d'entretien des locaux, les aides soignants, les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, les agriculteurs salariés et les aides à domicile.

La particularité du département se situe dans la forte proportion de projets de recrutement d'agents d'accueil et d'information, standardistes, d'agents hospitaliers, de conducteurs routiers et grands routiers, d'employés de maison et d'éducateurs spécialisés.

En s'affranchissant de la saisonnalité, nous pouvons lister les métiers les plus recherchés en effectifs permanents. Avec plus de 560 projets permanents, les agents d'entretien de locaux sont en tête des métiers recruteurs. Avec des volumes moindres et des proportions de recrutements permanents compris entre 50% et 85%, plusieurs autres métiers se détachent : les aides-soignants, les agents d'accueil et standardistes, les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, les agriculteurs salariés, les conducteurs routiers, les aides à domicile, les employés de maison et les éducateurs spécialisés.

Les 12 métiers les plus recherchés



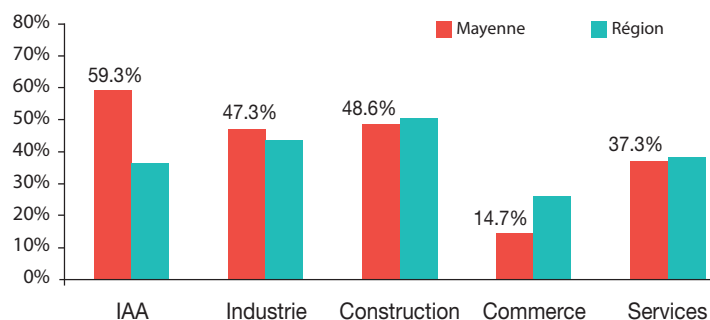
LES MÉTIERS EN TENSION

Un taux de tension en baisse mais plus élevé que sur la région : 39,3%

Plus de 2 500 projets sont associés à des tensions parmi les 6 800 intentions recensées en Mayenne en 2014. De fortes difficultés sont recensées dans les industries agroalimentaires mayennaises (59,3% de tension), à un niveau sans commune mesure avec la région (+23 points). Les difficultés restent vives dans la construction et les industries manufacturières où un projet envisagé sur deux est assorti de tension, mais restent similaires aux observations régionales. Les services mayennais se révèlent moins touchés par les difficultés de recrutement (37,3%) quasiment au même niveau que la région.

Point remarquable du département, le commerce semble épargné. Avec 15% de projets jugés difficiles, le secteur se révèle encore moins tendu que sur la région (26,3%).

Proportion de difficultés de recrutement par secteur d'activité



Dans la liste des 12 métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement, le département présente la particularité de ne regrouper que 2 métiers déjà présents dans la liste régionale : les aides à domicile et les employés de maison. Au vu de la part de projets jugés difficiles (39,3%), certains métiers apparaissent comme excessivement tendus. C'est le cas des employés polyvalents de cuisine (94% de projets difficiles), les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires (83,8%), les agents d'entretien de locaux (73,8%), les conducteurs routiers et grands routiers (68,4%), les mécaniciens et électroniciens de véhicules et les ouvriers non qualifiés de l'alimentation (64%).

Peu touchée par la saisonnalité, la Mayenne a la particularité d'afficher 11 métiers (sur 12) en tension avec des taux de projets permanents élevés. Seuls les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires dérogent à la règle.

Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	80	93,9%	35,4%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	184	83,8%	69,6%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	618	73,8%	8,9%
Conducteurs routiers et grands routiers	136	68,4%	20,2%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	74	66,9%	0,0%
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors indus. agro-alimentaire)	75	64,0%	32,7%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	70	63,0%	12,3%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	130	57,3%	39,5%
Employés de maison et personnels de ménage	130	56,4%	24,7%
Educateurs spécialisés	129	44,6%	33,8%
Autres professionnels para-médicaux (masseurs-kinésithérapeutes, diététiciens...)	70	38,9%	0,0%
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	83	37,9%	75,5%

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

Chiffres clés

	Sarthe	Evolution 2013	Région	Evolution 2013
Part d'établissements recruteurs	17,1%	↗	20,7%	↗
Projets de recrutement enregistrés	10 567	↗	99 430	↗
Part de difficultés de recrutement	39,1%	↘	37,3%	↘
Poids des projets saisonniers	40,8%	↗	45,7%	↗

Baisse des projets de recrutement en Sarthe en 2014

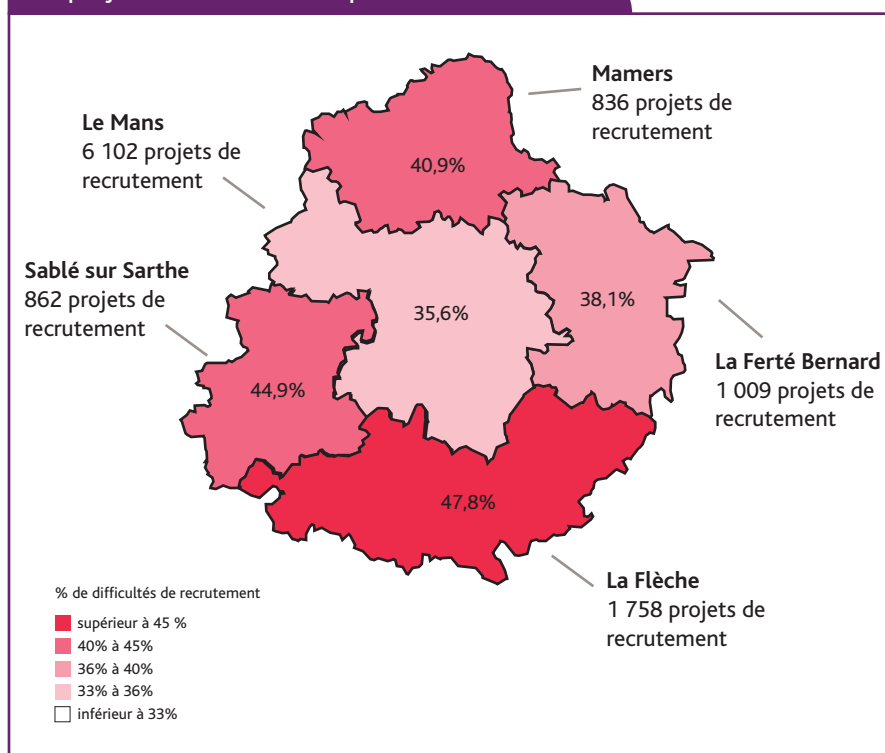
Près de 10 600 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe pour 2014. Cela représente 10,6% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre une baisse conséquente par rapport à 2013 : -13,9%. En évolution relative, loin derrière la Vendée, la Sarthe affiche ainsi la plus forte diminution de la région sur un an.

En revanche, la part d'établissements recruteurs est en légère hausse passant de 16,9% en 2013 à 17,1% en 2014.

Le poids des projets saisonniers est moins élevé en Sarthe (40,8%) qu'au niveau régional (45,7%). Sur le département, cette part a augmenté entre 2013 et 2014 (+2,3 points). Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur la Flèche, 64,7% des projets de recrutement sont saisonniers contre 33% sur le bassin du Mans.

39,1% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 4 100 intentions d'embauche. Le département sarthois présente ainsi l'un des taux de tension les plus élevés de la région. Mais des différences significatives sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 35,6% au Mans et 47,8% à la Flèche.

Les projets de recrutement par bassin



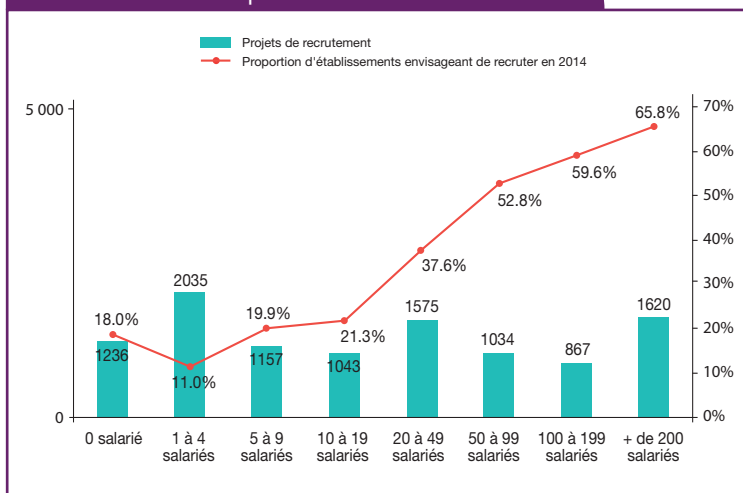
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

La part d'établissements recruteurs augmente en 2014

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est moins importante en Sarthe (17,1%) qu'en région (20,7%). Mais sur un an, cet indicateur progresse légèrement (16,9% d'établissements potentiellement recruteurs en 2013).

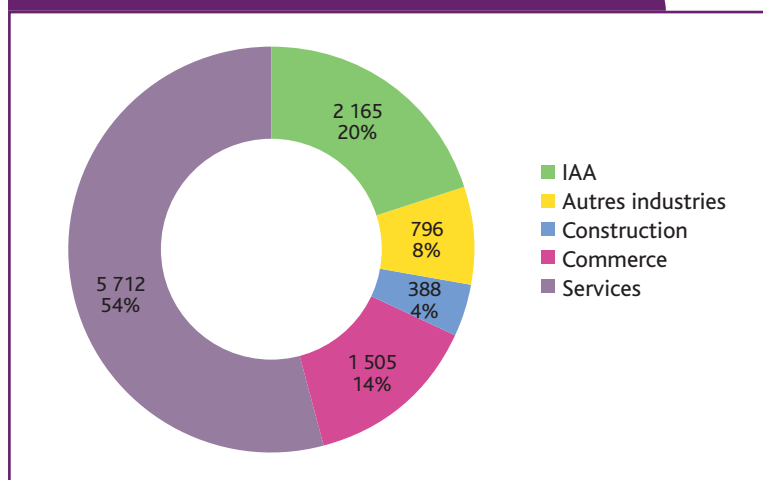
Cette proportion varie fortement selon la taille des établissements. La part d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 11,0% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 65,8% pour celles de plus de 200 salariés. Les établissements de 0 salarié projettent moins de recrutements en 2014 en Sarthe que sur les autres départements : 18,0% se sont déclarés recruteurs (contre 35,5% en Vendée ou 26,9% en Loire-Atlantique par exemple).

Projets de recrutement et proportion d'établissements selon la taille de l'entreprise



Plus d'un recrutement sur deux est dans les services

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



Avec plus de 5 700 besoins annoncés, le secteur des services représente 54% projets de recrutement en Sarthe, à l'image des Pays de la Loire.

Second secteur pourvoyeur d'emploi, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire annoncent près de 2 200 projets de recrutement en 2014 en Sarthe. Comparativement à la moyenne régionale (19%), le département de la Sarthe connaît une concentration légèrement plus forte d'intentions d'embauche dans ce secteur (20%). Le commerce sarthois, avec 1 500 intentions de recrutement (14%), apparaît plus fournisseur de perspectives d'embauches au regard du poids occupé par ce secteur en région (12%). Nous observons le même phénomène pour l'industrie manufacturière qui représente 8% des intentions d'embauche du département (6% pour les Pays de la Loire), soit 800 projets.

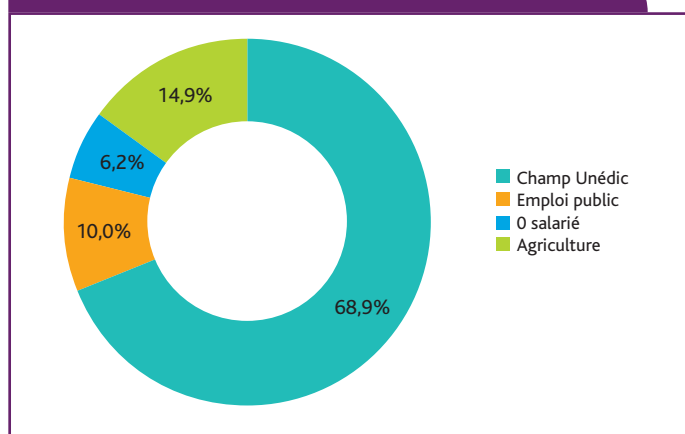
La construction envisage près de 400 recrutements en 2014, soit 4% des intentions départementales contre 5% en région.

Près de 7 projets sur 10 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 10 600 intentions d'embauche, 7 300 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage.

La part des intentions d'embauche de l'agriculture est légèrement plus élevée sur le département qu'en région (14,9% contre 14,2% en Pays de la Loire). En Sarthe, les établissements de droit public sont proportionnellement plus nombreux qu'en région à prévoir au moins un recrutement en 2014 : 10,0% contre 7,4% en Pays de la Loire. Les établissements de 0 salarié (hors agriculture) annoncent 660 intentions d'embauche, soit 6,2% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région qui affiche 9,3% des projets dans ce type d'établissements.

Répartition des projets par typologie d'employeur



40,8% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière

Parmi les 10 600 intentions d'embauche, plus de 4 300 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec 40,8%, la Sarthe se positionne 4,9 points en deçà des Pays de la Loire.

A l'image de la région, la plus forte saisonnalité concerne l'industrie agro-alimentaire (76,1% contre 79,4% en région). Pour les autres grands secteurs d'activité, le poids des projets saisonniers oscille entre 21% et 38%, en deçà de la moyenne départementale et en deçà de la moyenne régionale.

Les services affichent un poids de projets saisonniers de 33,3%, soit 4,9 points de moins qu'en région. Concernant le commerce, le différentiel est beaucoup plus important : 38,0% des projets sarthois sont saisonniers (contre 51,7% en Pays de la Loire), soit 13,7 points de moins. Dans la construction, les prévisions sur le recours au travail saisonnier sont très limitées (4,5%), nettement en deçà du niveau régional (12,5%). Dans les autres industries, même si le recours au travail saisonnier est plus important (21% des projets énoncés), l'écart avec le régional est plus réduit (25%, soit 4 points de moins).

Poids des projets saisonniers



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

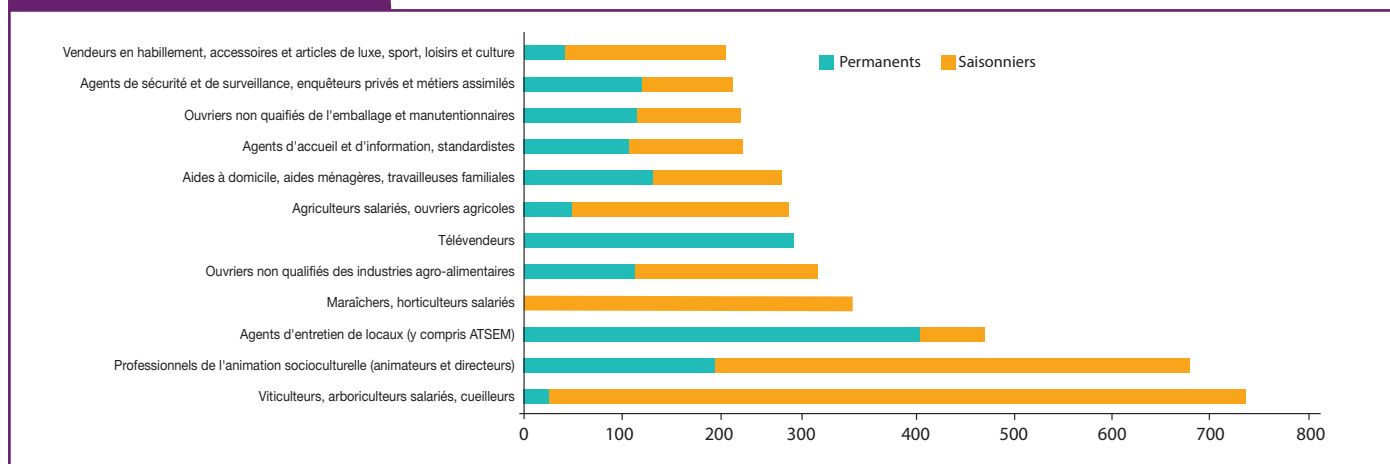
Les métiers les plus recherchés sont marqués par la saisonnalité

8 des 12 premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Sarthe sont également présents dans la liste régionale : on y trouve notamment les viticulteurs arboriculteurs, les professionnels de l'animation socioculturelle, les agents d'entretien des locaux, les maraîchers, les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, les agriculteurs salariés, les aides à domicile et les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaire. 3 des 4 premiers métiers recherchés sont particulièrement impactés par les recrutements saisonniers : les viticulteurs (97%), les professionnels de l'animation socioculturelle (71,5%) et les maraîchers (100%).

La particularité du département se situe dans la forte volumétrie de projets de recrutement pour les vendeurs, les agents d'accueil, les agents de sécurité et les vendeurs en habillement.

En s'affranchissant de la saisonnalité, nous pouvons lister les métiers les plus recherchés en effectifs permanents. Avec plus de 400 projets permanents, les agents d'entretien de locaux sont en tête des métiers. Avec 100% de projets permanents, les télévendeurs se positionnent en second. Avec des volumes moindres et des proportions de recrutements permanents supérieurs à 50%, plusieurs autres métiers se détachent : les aides à domicile, les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires et les agents de sécurité et de surveillance.

Les 12 métiers les plus recherchés



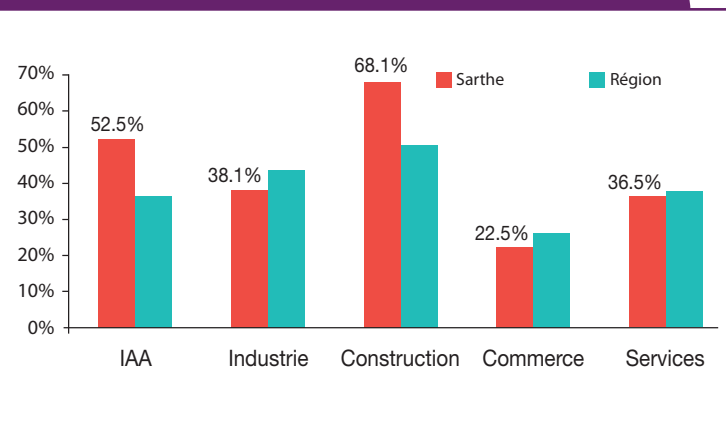
LES MÉTIERS EN TENSION

39,1% des intentions d'embauche sont assorties de difficulté

Plus de 4 100 projets sont associés à des tensions parmi les 10 600 intentions recensées en Sarthe en 2014. Il s'agit de l'un des plus forts taux de tension de la région avec la Mayenne et la Vendée. Les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement de la construction (plus de 68% des projets sont jugés difficiles) et des industries agroalimentaires (plus de 52% des projets sont jugés difficiles). Ces deux secteurs sont très nettement détachés des résultats régionaux. La construction voit son taux de tension passer de 50,8% sur la région à 68,1% sur la Sarthe, soit 17,3 points de plus tandis que les industries agroalimentaires passent de 36,7% sur la région à 52,5% sur le département. Les trois autres secteurs connaissent des tensions moins marquées que la moyenne départementale et que la moyenne régionale. L'industrie manufacturière et les services connaissent des tensions pour un peu plus d'un tiers des recrutements (respectivement 38,1% et 36,5%) à un niveau légèrement inférieur à la région (respectivement -5,6 points et -1,6 point).

Enfin, à l'instar de la région, le commerce affiche les difficultés à recruter les plus modestes (22,5%) dans des proportions encore moins importantes que pour les Pays de la Loire (-3,8 points).

Proportion de difficultés de recrutement par secteur d'activité



Comme au niveau régional, les métiers de cuisiniers, de maraîchers, de serveurs de café, d'aides à domicile, d'agents de sécurité, d'employés de maison et de commerciaux présentent de fortes difficultés de recrutement en Sarthe. Cependant, 4 métiers font leur apparition et ne figurent pas dans la liste régionale : employés de banque et assurance, agent d'accueil et d'information, viticulteurs, agents d'entretien des locaux. Au vu de la part de projets jugés difficiles (39,1%), certains métiers apparaissent comme excessivement tendus sur le territoire sarthois. C'est le cas des cuisiniers (84,5% de projets difficiles), des maraîchers (82,1%), des serveurs de café (70,4%), des employés de banque et des assurances (67,9%) et des aides à domicile (65%).

Lorsque nous analysons les taux de tension avec le poids des recrutements saisonniers, cela nous permet de déceler les métiers en tension pour des recrutements majoritairement permanents. C'est le cas des serveurs de café (53% de permanents, 70% de tension), des aides à domicile (51% de permanents, 65% de tension), des agents de sécurité (56% de permanents, 54% de tension), des employés de maison (81% de permanents, 44% de tension), des commerciaux (98% de permanents, 39,9% de tension) et des agents d'entretien de locaux (86% de permanents, 39,5% de tension).

Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Cuisiniers	124	84,5%	56,9%
Maraîchers, horticulteurs salariés	334	82,1%	100,0%
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	119	70,7%	77,1%
Serveurs de café, de restaurants et commis	161	70,4%	46,6%
Employés de la banque et des assurances	147	67,9%	61,1%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	263	65,0%	48,7%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	223	59,1%	51,6%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	737	54,8%	96,6%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	212	53,6%	43,5%
Employés de maison et personnels de ménage	130	44,4%	19,1%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	173	39,9%	2,3%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	470	39,5%	13,9%

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

Chiffres clés

	Vendée	Evolution 2013	Région	Evolution 2013
Part d'établissements recruteurs	22,7%	↗	20,7%	↗
Projets de recrutement enregistrés	20 170	↘	99 430	↗
Part de difficultés de recrutement	39,5%	↘	37,3%	↘
Poids des projets saisonniers	55,1%	↘	45,7%	↗

Diminution des intentions d'embauche en Vendée en 2014

Avec 20 200 projets de recrutements recensés en 2014, la Vendée affiche une très légère baisse de -0,2% par rapport à 2013.

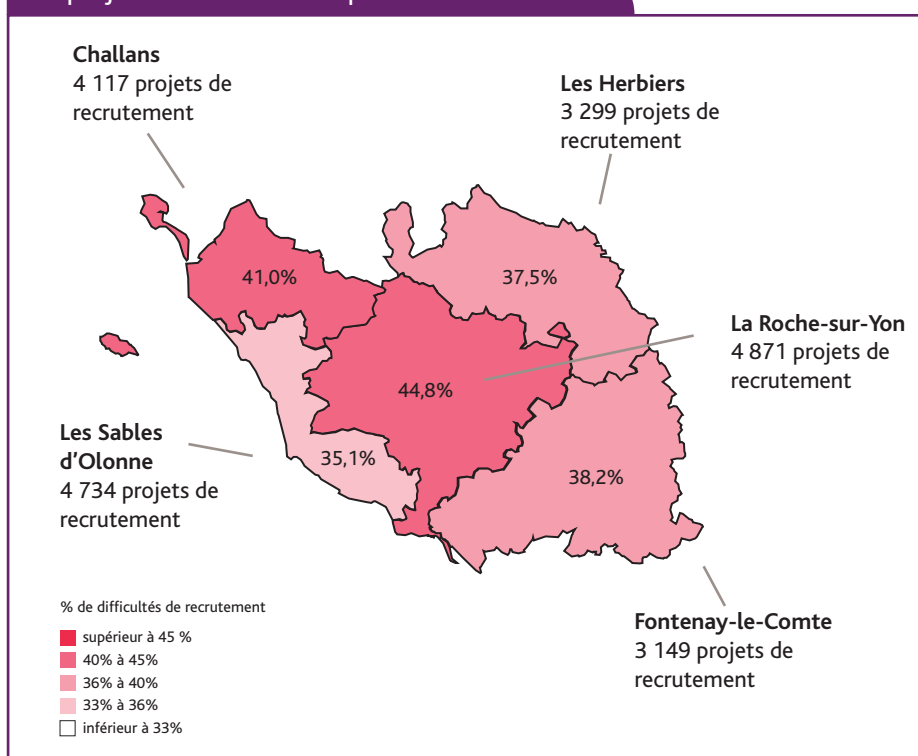
Le département concentre 20,3% des intentions d'embauche de la région.

Parallèlement, la part d'établissements recruteurs est en progression : 22,7% en 2014 après 21,4% en 2013.

La forte proportion des projets saisonniers (55,1%) est directement liée à l'activité touristique du département (46% sur la région). Cependant, cette part diminue, puisqu'en 2013, 62,1% des projets étaient saisonniers en Vendée. Il existe de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, 73,1% des projets de recrutement sur Challans sont saisonniers. Sur le bassin des Herbiers, ils ne sont que 33,7% dans ce cas.

39,5% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit 8 000 intentions d'embauche. La Vendée présente ainsi le plus fort taux de tension de la région devant la Mayenne (+2,2 points par rapport au Pays de la Loire). Là encore, les bassins d'emploi vendéens affichent des différences notables : 35,1% des projets de recrutement des Sables d'Olonne sont assortis de difficultés contre 44,8% pour le bassin de la Roche-sur-Yon. La détente observée sur les difficultés de recrutement en Vendée est due aux bassins des Sables d'Olonne et des Herbiers. Le premier a vu son taux de tension baisser de 8 points tandis que le second est passé de 52,3% de recrutements jugés difficiles en 2013 contre 37,5% en 2014, soit -15 points.

Les projets de recrutement par bassin



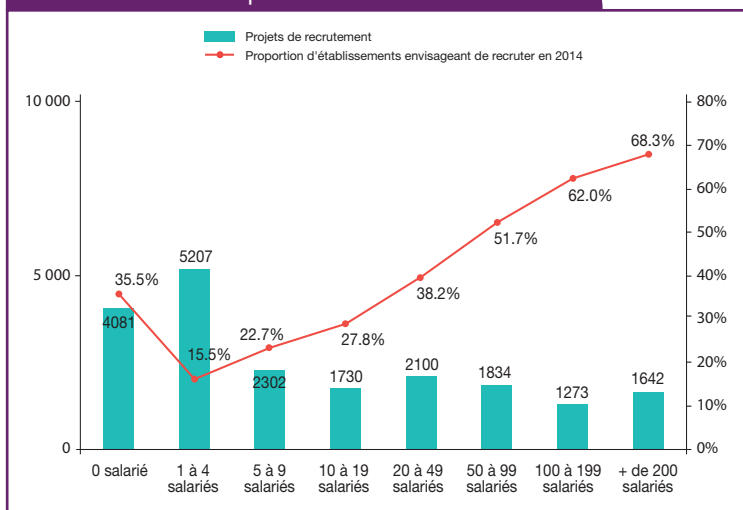
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

Plus d'une entreprise sur cinq prévoit un recrutement en 2014

La part d'établissements prêts à recruter en 2014 atteint 22,7% en Vendée (contre 20,7% en Pays de la Loire). Pour la deuxième année consécutive, la Vendée connaît le plus fort taux de la région. Cet indicateur affiche une progression comparativement à 2013 où 21,4% d'établissements potentiellement recruteurs avaient été identifiés.

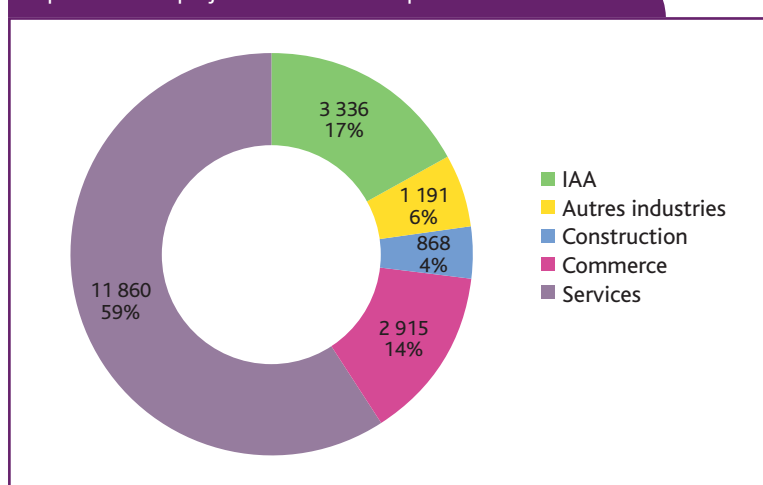
Cette proportion varie fortement selon la taille des établissements. La part d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 15,5% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 68,3% pour celles de plus de 200 salariés. Pour les établissements de 0 salarié, 35,5% prévoient de recruter en 2014. C'est le taux le plus important de la région devant la Loire-Atlantique.

Projets de recrutement et proportion d'établissements selon la taille de l'entreprise



Les services concentrent le plus de projets

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité



Avec près de 11 900 besoins annoncés, le secteur des services représente 59% des projets de recrutement en Vendée, à un niveau légèrement supérieur aux Pays de la Loire. L'agriculture et les industries agroalimentaires (IAA) se positionnent comme le second secteur pourvoyeur de projets avec plus de 3 300 projets, soit 17% des intentions d'embauche du département.

La particularité de la Vendée concerne la surreprésentation du commerce dans les intentions d'embauche. Avec 2 900 projets identifiés, 14% des intentions d'embauche se concentrent dans ce secteur contre 12% pour la région.

Près de 1 200 projets de recrutement sont recensés dans l'industrie manufacturière départementale (6%), au même niveau que les Pays de la Loire.

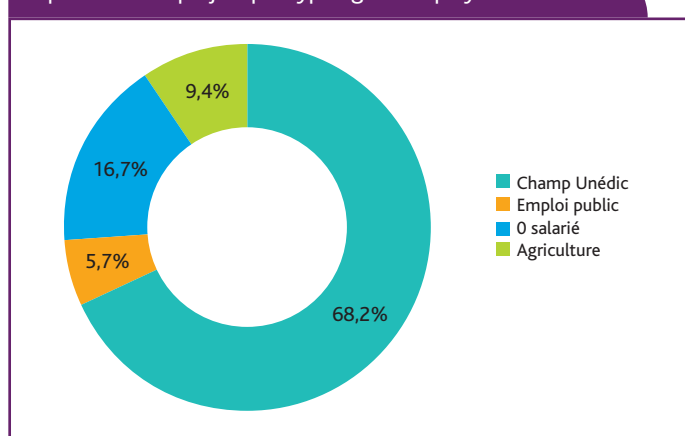
La part des projets de recrutement de la construction vendéenne est légèrement inférieure à celle de la région (4% contre 5%).

Près de 7 projets sur 10 sont identifiés dans les établissements de droit privé

Parmi les 20 200 intentions d'embauche, plus de 13 700 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage.

Les établissements de 0 salarié (hors agriculture) annoncent près de 3 400 intentions d'embauche, soit 16,7% du volume global départemental. Cette part est nettement plus élevée qu'en région qui affiche quant à elle 9,3% des projets dans ce type d'établissements. A l'inverse, l'agriculture concentre 9,4% des intentions d'embauche du département, soit 5 points de moins qu'au niveau régional. Les établissements de droit public ferment la marche avec 5,7% de projets.

Répartition des projets par typologie d'employeur



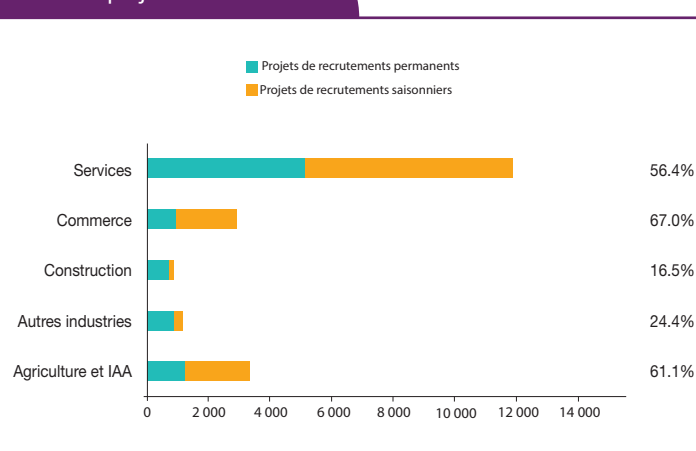
55,1% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière

Ainsi, parmi les 20 200 intentions d'embauche, plus de 11 100 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec cette proportion, la Vendée enregistre la plus forte part de projets identifiés comme saisonniers sur la région.

Cette moyenne cache de fortes disparités entre les secteurs d'activité. En lien avec l'activité côtière, la saisonnalité des projets envisagés est très importante dans le commerce (67,0%) et dans les services (56,4%). Ces deux secteurs affichent une très nette avance par rapport à la région (respectivement +16 points et +18 points). A l'inverse, même si la saison les impacte fortement (61,1%), les établissements de l'agriculture et des industries agroalimentaires restent nettement en deçà de la référence régionale (79,4%).

Dans les industries manufacturières et la construction, le poids des projets saisonniers est nettement plus faible (respectivement 24,4% et 16,5%) et reste dans les ordres de grandeur observés sur la région. Ces deux secteurs privilégient en effet le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

Poids des projets saisonniers



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

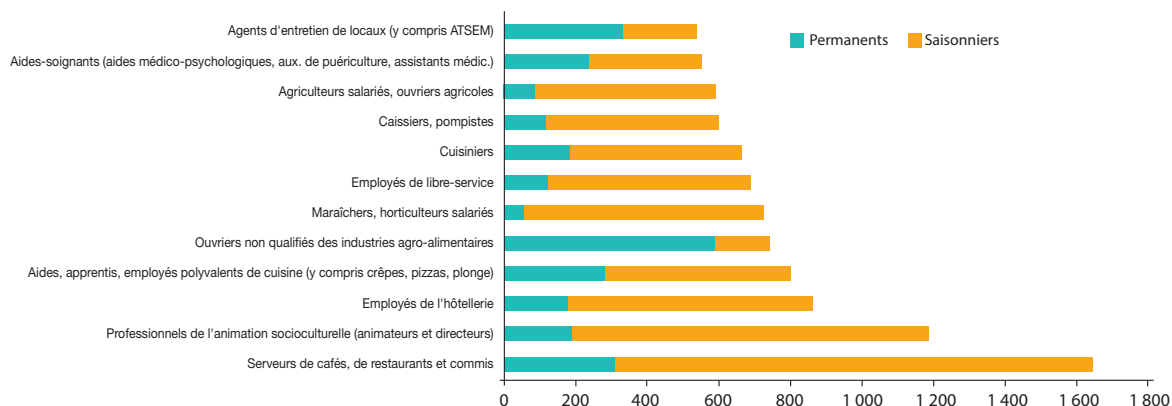
Les métiers les plus recherchés sont quasiment tous impactés fortement par l'emploi saisonnier

La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est fortement impactée par la question de la saisonnalité. 10 des 12 métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité liée à la saison supérieure à 55%. 5 de ces 12 métiers ont une proportion de projets saisonniers dépassant même les 80% tels que les serveurs de cafés, les professionnels de l'animation socioculturelle, les maraîchers, les employés de libre-service et les agriculteurs salariés.

En effectifs permanents, seuls deux métiers ressortent : les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires (79% de recrutements permanents projetés) et les agents d'entretien de locaux (60% de recrutements permanents projetés).

La Vendée présente 3 métiers non concordants avec la liste régionale des métiers les plus recherchés. En lien avec l'activité touristique forte, les métiers d'employés de l'hôtellerie, les cuisiniers et les caissiers-pompistes font leur apparition. Par ailleurs, ces trois métiers sont fortement impactés par la saison puisque 3 emplois sur 4 sont concernés.

Les 12 métiers les plus recherchés



LES MÉTIERS EN TENSION

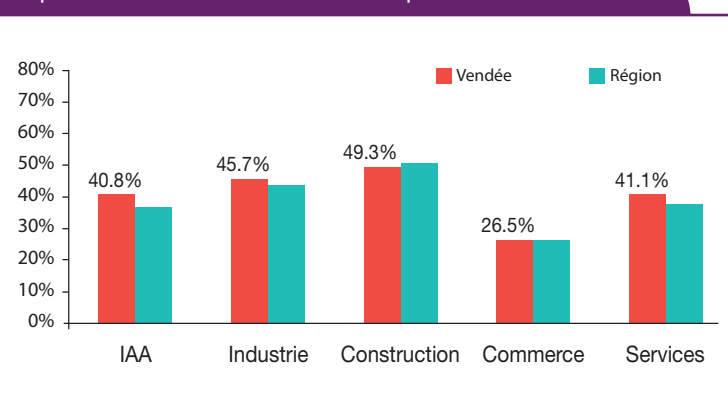
Les difficultés de recrutement concernent 4 intentions d'embauche sur 10

8 000 projets sont associés à des tensions parmi les 20 200 intentions recensées en Vendée en 2014. Excepté pour la construction, tous les secteurs vendéens affichent des taux de tension supérieurs à la région des Pays de la Loire.

Les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement dans la construction (49% des projets sont jugés difficiles). Le commerce est le secteur le moins affecté par les tensions de recrutement : 26,5% en Vendée contre 26,3% en Pays de la Loire.

Les trois autres secteurs connaissent des difficultés comprises entre 40,8% (pour les IAA) et 45,7% (pour l'industrie manufacturière) avec des différentiels compris entre +1 et +3 points avec les résultats régionaux.

Proportion de difficultés de recrutement par secteur d'activité



Comme au niveau régional, les métiers de cuisiniers, de sportifs et animateurs sportifs, d'aides à domicile, d'employés de maison, de professionnels de l'animation socioculturelle, de serveurs de café, de maraîchers et d'employés de l'hôtellerie présentent de fortes difficultés de recrutement en Vendée. Cependant, 4 métiers font leur apparition et ne figurent pas dans la liste régionale : ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires, employés polyvalents de la restauration, agents d'entretien des locaux et les vendeurs en produits alimentaires.

Au vu de la part de projets jugés difficiles (39,5%), certains métiers apparaissent comme excessivement tendus sur le territoire vendéen. C'est le cas ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (75,1% de projets difficiles), des cuisiniers (66,9%), des sportifs et animateurs sportifs (64,1%), des aides à domicile (64,1%) et des employés de maison (55,3%).

Comme pour la liste des métiers les plus recherchés, celle des métiers affichant les plus fortes tensions est composée au 2/3 par des métiers saisonniers.

Il est intéressant de déceler les métiers en tension pour des recrutements majoritairement permanents. C'est le cas des ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (87% de permanents, 75,1% de tension), des aides à domicile (71,5% de permanents, 64,1% de tension), des employés de maison (63,2% de permanents, 55% de tension) et des agents d'entretien de locaux (60,5% de permanents, 43,2% de tension).

Liste des métiers* les plus souvent associés à des difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors viandes)	292	75,1%	13,0%
Cuisiniers	667	66,9%	72,1%
Sportifs et animateurs sportifs	394	64,1%	76,7%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiale	329	64,1%	28,5%
Employés de maison et personnels de ménage	242	55,3%	36,8%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	802	45,7%	65,0%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	547	43,2%	39,5%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1 187	42,8%	84,0%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 646	41,9%	81,1%
Maraîchers, horticulteurs salariés	728	41,9%	91,6%
Vendeurs en produits alimentaires	511	38,8%	78,9%
Employés de l'hôtellerie	862	35,0%	78,9%

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

EN SAVOIR PLUS ...

Pour mieux comprendre les tendances régionales et territoriales de l'emploi et du marché du travail, une seule adresse à retenir :

www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr

Vous y trouverez toutes les publications du service Etudes et Evaluation de Pôle emploi Pays de la Loire.



TOUS LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE BMO 2014

Rapport national, synthèses régionales ...
retrouvez toutes les informations sur
l'enquête Besoins en Main d'Oeuvre 2014
sur le site institutionnel de Pôle emploi
dédié à cette enquête.

www.bmo.pole-emploi.org





Directeur de publication : Jean-Luc RECHER
Directeur de la rédaction : Josette BARREAUD
Rédaction : Service Etudes et Evaluation - Vincent RAGOT
Mise en page : Service Communication
Contact : statspdl@pole-emploi.fr

Pôle emploi Pays de la Loire - Avril 2014

Pôle emploi Pays de la Loire
1 rue de la Cale Crucy - 44179 Nantes Cedex 4
www.pole-emploi.fr

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

