LES BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2016 EN PAYS DE LA LOIRE

PÔLE REPÈRES n°16





ALAIN MAUNYDIRECTEUR RÉGIONAL
PÔLE EMPLOI PAYS DE LA LOIRE

râce à un tissu économique diversifié, l'emploi en Pays de la Loire affiche une évolution favorable mais cette tendance reste fragile compte tenu de la situation économique actuelle. Avec un taux de chômage de 8,9 % au quatrième trimestre 2015, la région se positionne parmi celles qui affichent les taux de chômage les plus faibles. Malgré de nombreux atouts, les Pays de la Loire doivent toutefois faire face à une demande d'emploi toujours croissante.

Menée en partenariat avec le Crédoc, l'enquête « Besoin de Main d'Œuvre » est pour Pôle emploi un véritable outil d'aide à la décision et à l'action pour répondre aux besoins des employeurs et ajuster l'offre de formation destinée aux demandeurs d'emploi.

Cette année, les résultats de l'enquête Besoins de Main d'Œuvre révèlent une augmentation du nombre d'entreprises susceptibles de recruter et un nombre de projets de recrutement en hausse de 7,8%. Ainsi plus de 104 500 intentions de recrutement sont exprimées pour 2016 contre moins de 97 000 l'an passé. Dans les faits cela se traduit à fin février 2016 par une évolution des offres d'emploi enregistrées de près 21%.

Dès à présent, les éléments de cette enquête permettent aux conseillers de Pôle emploi de contacter les entreprises pour confirmer les projets de recrutement puis de rechercher les candidats en adéquation avec les besoins exprimés. Par ailleurs les métiers en tension et les potentiels de recrutement font l'objet d'un partage avec la Région et les partenaires sociaux afin d'orienter les achats de formation qui accompagnent les transitions professionnelles et les besoins de recrutement des entreprises. En 2015, près de 2 000 formations individuelles à Pôle emploi Pays de la Loire ont été mises en place avec les entreprises ou les OPCA pour préparer une prise de poste. Depuis début 2016, Pôle emploi se mobilise pour intensifier encore davantage l'offre de formation dans le cadre des recrutements ce qui se traduit à fin mars 2016, par une évolution de plus de 30% comparée au 1er trimestre 2015.

Enfin, je tiens à remercier les 24 180 employeurs de la région qui ont répondu cette année à notre enquête. Leur engagement à nos côtés contribue à une meilleure connaissance du marché du travail, au bénéfice de tous ceux, qui en Pays de la Loire, recherchent un emploi ou souhaitent recruter.

Alain MAUNY

5	MÉTHODOLOGIE
6	RÉSULTATS PAYS DE LA LOIRE
6 8 11 13	CHIFFRES CLÉS LES SECTEURS QUI RECRUTENT LES MÉTIERS RECHERCHÉS LES MÉTIERS EN TENSION
16	RÉSULTATS LOIRE-ATLANTIQUE
16 17 19 20	CHIFFRES CLÉS LES SECTEURS QUI RECRUTENT LES MÉTIERS RECHERCHÉS LES MÉTIERS EN TENSION
21	résultats maine-et-loire
21 22 24 25	CHIFFRES CLÉS LES SECTEURS QUI RECRUTENT LES MÉTIERS RECHERCHÉS LES MÉTIERS EN TENSION
26	résultats mayenne
26 27 29 30	CHIFFRES CLÉS LES SECTEURS QUI RECRUTENT LES MÉTIERS RECHERCHÉS LES MÉTIERS EN TENSION
31	RÉSULTATS SARTHE
31 32 34 35	CHIFFRES CLÉS LES SECTEURS QUI RECRUTENT LES MÉTIERS RECHERCHÉS LES MÉTIERS EN TENSION
36	RÉSULTATS VENDÉE
36 37 39 40	CHIFFRES CLÉS LES SECTEURS QUI RECRUTENT LES MÉTIERS RECHERCHÉS LES MÉTIERS EN TENSION
41	enquête complémentaire

MÉTHODOLOGIE

L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE (BMO) COMPTABILISE LES PROJETS DE RECRUTEMENT (CRÉATIONS OU RENOUVELLEMENTS DE POSTES) DÉCLARÉS PAR LES EMPLOYEURS POUR L'ANNÉE 2016.

Elle résulte d'une enquête par questionnaire autoadministrée en novembre et décembre 2015. 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 2016, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2015. 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 122 160 établissements pour la région Pays de la Loire dont 88 500 ont été interrogés cette année.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais près de 24 180 l'ont fait cette année en Pays de la Loire. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements de la région, à l'aide de procédures de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

EN 2016

DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN AUGMENTATION SUR LA RÉGION

En novembre et décembre 2015, 88 500 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2016. L'analyse des 24 180 réponses permet de recenser les métiers les plus recherchés, ainsi que les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de la région. Grâce au nombre important de répondants, ces analyses peuvent également être conduites sur les 5 départements de la région et leurs 26 bassins d'emploi.

CHIFFRES CLÉS

	RÉGION	EVOLUTION / 2015	FRANCE	EVOLUTION / 2015
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	22,1%	1	20,5%	*
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	104 501	1	1 827 300	A
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	32,3%	¥	32,4%	→
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	44,6%	¥	40,6%	1

UNE AUGMENTATION SIGNIFICATIVE DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS LIGÉRIENS

22,1% des établissements de la région se déclarent prêts à embaucher en 2016; ils étaient 21,1% l'an dernier.

Après une baisse des recrutements potentiels enregistrée l'année passée (-2,5%), l'année 2016 marque une reprise avec 7,8% de projets supplémentaires recensés par rapport à 2015, soit 104 501. C'est 7 575 projets de plus que l'année passée.

La hausse des projets de recrutement concerne en priorité les établissements de 5 salariés ou plus. La part des établissements recruteurs stagne pour les établissements de 0 à 4 salariés.

Plus la taille de l'établissement augmente, plus la proportion de recruteurs progresse: 15,4% des établissements de 1 à 4 salariés envisagent de recruter contre 72,2% pour les grosses structures (supérieures à 200 salariés).

LA HAUSSE DU NOMBRE DE PROJETS CONCERNE TOUS LES SECTEURS EN 2016

Avec 4 519 intentions d'embauches en 2016, la construction connaît la hausse la plus significative (+34,2%; 1 152 projets en plus), un résultat encourageant si l'on considère la baisse de 26,4% affichée l'année passée.

L'industrie régionale enregistre de même une hausse sur ses deux composantes. L'industrie agro-alimentaire (+10,6%) déclare plus de 20 000 intentions d'embauches (+1 932 par rapport à 2015) et l'industrie manufacturière (+24,7%) déclare plus de 7 300 intentions d'embauches (+1 451 par rapport à 2015).

Le commerce enregistre la troisième hausse la plus élevée cette année: +17,0%. Avec près de 14 000 projets recensés, le secteur affiche plus de 2 000 intentions supplémentaires.

Principal secteur régional, le secteur des services enregistre une hausse plutôt modérée: +1,8%. Cette légère augmentation cache cependant quelques différences notables. Ainsi, les activités financières et d'assurance affichent une baisse conséquente: -26,2%. C'est le sous-secteur qui baisse le plus tous secteurs confondus. On note par ailleurs quelques hausses importantes telles que l'information et communication (+24,3%) ou l'administration publique et enseignement (+18,4%).

MOINS DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT POUR 2016

Après deux années durant lesquelles la proportion de projets de recrutement jugés difficiles stagnait autour des 37%, cette part diminue de 4,9 points pour 2016. Ainsi, sur les 104 500 recrutements prévus cette année, 32,3% sont jugés difficiles par les employeurs.

Cette amélioration est principalement portée par les industries manufacturières qui voient leur part de projets difficiles reculer de 10 points. Les Industries Agro-Alimentaires (IAA) et l'agriculture, puis la construction et les services arrivent ensuite avec une baisse allant de 6 à 5,2 points. Seul le commerce prévoit une hausse des difficultés dans ses recrutements par rapport à l'année passée +0,8 point, un résultat dû principalement au sous-secteur du commerce et réparation d'automobiles.

44,6% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière. Cette part est en légère baisse par rapport à l'année passée. On retrouve sans surprise l'agriculture (91% de projets saisonniers) ainsi que l'hébergement et restauration (66%) en tête des soussecteurs les plus utilisateurs d'emplois saisonniers. Contrairement aux résultats tous secteurs confondus, la part des recrutements saisonniers est à la hausse pour l'agriculture (+4 points).

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

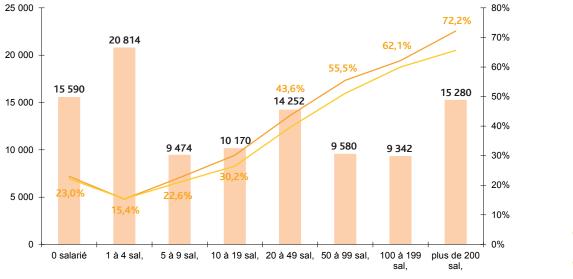
PLUS D'UNE ENTREPRISE SUR CINQ PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2016

La proportion d'établissements prêts à recruter en 2016 se chiffre à 22,1%. L'indicateur affiche une augmentation comparativement à 2015 21,1% d'établissements potentiellement recruteurs avaient été identifiés. Cette valeur moyenne (tant sur la proportion 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 15,4% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 72,2% pour celles de plus de 200 salariés. A noter: plus d'un établissement de O salarié sur cinq (23,0%) prévoit de recruter en 2016, soit 7,6 points de plus que les structures de 1 à 4 salariés. En termes d'évolution, les résultats sont disparates selon les tranches étudiées. La propension à recruter est sensiblement la même que l'année passée pour les petits établissements: les établissements de 0 salarié et ceux de 1 à 4 salariés. Les établissements recruteurs sont plus nombreux en proportion que l'année passée pour les établissements de 5 salariés et plus. Ainsi, la plus grosse évolution concerne les établissements de 200 salariés et plus, qui voient leur part d'établissements recruteurs passer de 65,6% à 72,2%. On retrouve sur cette

tranche un niveau comparable à celui observé deux ans plus tôt en 2014. Les établissements de cette tranche sont les plus nombreux en proportion à prévoir des recrutements sur l'année. C'est cependant la tranche des 1 à 4 salariés qui affiche le volume de projets le plus important. Cela est dû au nombre important d'établissements dans cette tranche. L'analyse par bassin d'emploi montre également une variabilité importante autour de la propension à recruter.

L'indicateur apparaît corrélé au caractère saisonnier du bassin d'emploi. En effet, les territoires où l'emploi saisonnier est développé (côté atlantique ou bassins agricoles) affichent des taux d'établissements prêts à recruter significativement plus élevés. C'est le cas pour la Baule (34,2%), Challans (33,8%) ou les Sables d'Olonne (30,8%). Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi artisanal ou industriel affichent des propensions nettement inférieures à la moyenne régionale: Château-Gontier (14,3%), La Ferté Bernard (15,3%) ou Mamers (11,8%).

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

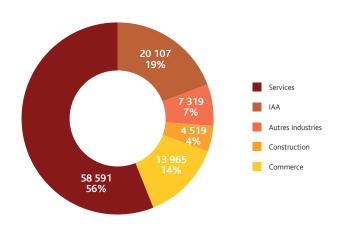


LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS, MAIS PROGRESSENT LE MOINS RAPIDEMENT

104 500 projets de recrutement sont prévus par les employeurs ligériens pour l'année 2016. Le secteur des services rassemble à lui seul 56% des projets de recrutement identifiés dans la région avec près de 58 600 besoins annoncés. Ce volume est en légère augmentation par rapport à 2015. Les Industries Agro-Alimentaires arrivent en seconde position avec 20 110 projets. Le secteur connaît lui aussi une hausse de ces intentions d'embauches en 2016 (+1 932 postes). Les autres industries affichent une situation similaire et voient leurs projets de recrutement augmenter fortement en 2016 (+24,7%; +1 451 postes). Troisième secteur en volume de besoins de main d'œuvre, le commerce affiche 2 029 projets supplémentaires, soit une hausse de 17,0%. La construction, secteur qui affichait la dégradation la plus importante l'année passée, présente cette année la situation la plus favorable. Le secteur voit en effet ses projets de recrutement augmenter de 34,2%. 4 519 recrutements sont en projet pour 2016 dans ce secteur. Ce dernier s'accaparait 3% des projets de recrutement en 2015. Il s'adjuge maintenant 4% en 2016. Touché de plein fouet les années passées par la baisse des investissements et le manque de visibilité, la situation présente cette année une situation plus favorable.

Sur l'ensemble des secteurs d'activité, les intentions d'embauche augmentent de 7,8% comparativement à 2015. Les services se distinguent particulièrement par leurs poids dans les projets de recrutement (56%) mais affichent la progression la plus limitée en 2016. En 2015, leur part dans les projets d'embauche était de 60%. La situation est disparate selon les sous-secteurs qui le composent. L'hôtellerie-restauration reste pour cette année le sous-secteur affichant le nombre de projets le plus important. 12 963 projets sont prévus, dont une part importante de projets saisonniers: 66%. Le soussecteur des services scientifiques, techniques administratifs et de soutien arrive juste derrière avec 12 888 projets, et une quasi-stagnation par rapport à 2015. En termes d'évolution, l'information et communication et le transport et entreposage affichent tous deux une hausse remarquable. Respectivement +24,3% et +19,8%. Ces deux secteurs représentent cependant un nombre de projets relativement limité au regard de l'ensemble des services, moins de 10%. Parmi les baisses les plus importantes, on relève les activités immobilières (-17,9%) ou les activités financières et d'assurance (-26,2%). Ce dernier sous-secteur affiche d'ailleurs la baisse la plus importante tous secteurs confondus. Avec 17,0% de projets supplémentaires cette année, le secteur du commerce affiche lui aussi une situation plus favorable. 2 030 projets supplémentaires sont à prévoir dans ce secteur par rapport à 2015. Cette évolution est cependant très contrastée par sous-secteur : le commerce de gros affiche en effet une baisse conséquente: -14,7%. Une baisse largement compensée par la hausse du commerce de détail et du commerce et réparation d'automobile: respectivement +31,8% et +34,6%.

GRAPHIQUE 2 RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

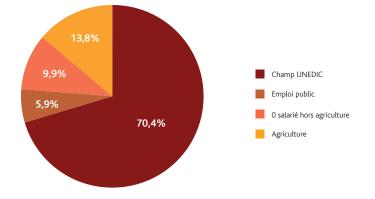


Dans l'industrie manufacturière, plus de 7 300 projets sont recensés, un chiffre lui aussi en nette augmentation par rapport à 2015 (+24,7%). Cette hausse est principalement portée par l'industrie chimique, pharmaceutique et raffinage (+52,8%) ou le matériel de transport qui double pratiquement ses intentions d'embauche pour 2016: +96,7% par rapport à 2015. Le secteur le plus important en termes de projets reste la métallurgie et produits métalliques. Ce secteur est en nette progression lui aussi +30,6%. Le secteur de la construction, enfin, affiche la progression la plus importante: +34,2%. Une situation encourageante si l'on considère la dégradation du secteur sur les années passées. En 2015, la construction avait vu son volume de projets diminuer de 26,4%.

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

Parmi les 104 500 intentions d'embauche, plus de 73 500 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unedic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. La part des intentions d'embauche de cette typologie d'établissements diminue sensiblement par rapport à l'an passé (-2,8 points entre 2015 et 2016). L'agriculture, fortement impactée par le recrutement de main d'œuvre saisonnière, capitalise plus de 14 430 projets de recrutement, soit 13,8% des intentions régionales (stable par rapport à 2015). Les établissements sans salarié (hors agriculture) sont en légère progression pour 2016: +1,0 point (9,9% en 2016 pour 8,9% en 2015). Ils annoncent ainsi 10 388 intentions d'embauche. Les établissements de droit public sont aussi en légère progression en 2016. Avec près de 6 150 projets, ils voient leur représentativité augmenter de 1,7 point par rapport à 2015 (5,9% contre 4,2%).

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



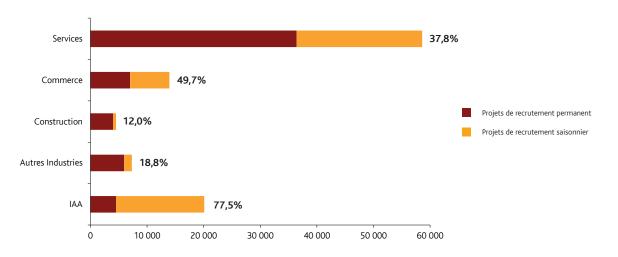
LÉGÈRE DIMINUTION DES PROJETS SAISONNIERS EN 2016: 44,6% DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Parmi les 104 500 intentions d'embauche, plus de 46 600 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit une proportion de 44,6% des projets. Cette part, en augmentation constante sur les 4 années précédentes, affiche une légère diminution cette année (-1,6 point). Cette moyenne cache de fortes disparités entre les secteurs d'activité: cette part est non négligeable dans les services (37,8%), pour moitié dans le commerce (49,7%), mais nettement prédominante pour l'agriculture et l'industrie agro-alimentaire avec plus de 77% de projets saisonniers. A contrario, elle est relativement faible dans les industries manufacturières (18,8%) et la construction (12,0%) 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: Challans (74,1% des projets saisonniers), les Sables d'Olonne (71,9%), Pornic (58,9%) et la Baule (78,9%);
- → Les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec une activité agricole: La Flèche (68,7% de projets saisonniers), Saumur (65,2%), Beaupréau (64,0%) et Segré (64,8%).

GRAPHIQUE 4
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



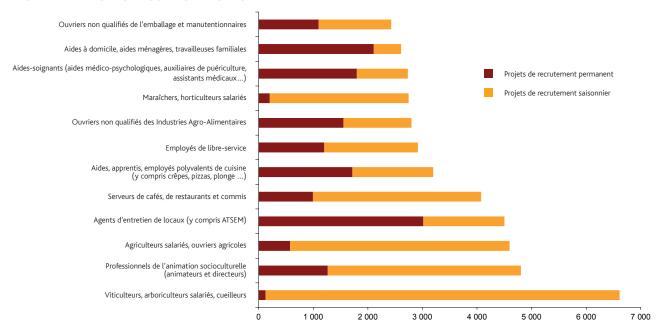
LES MÉTIERS RECHERCHÉS

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

La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est également fortement impactée par la question de la saisonnalité. 7 des 12 métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité liée à la saison supérieure à 50%. La proportion dépasse même les 93% pour les métiers de main d'œuvre dans l'agriculture (98,1% pour les viticulteurs et 87,5% pour les agriculteurs salariés), et 73% pour ceux de l'animation socioculturelle. Des métiers de l'hôtellerie restauration ou de l'industrie manufacturière et agro-alimentaire composent également cette liste.

Cette liste 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 et aides à domicile. Les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires finalisent ce classement des 12 métiers les plus recherchés en 2016 en Pays de la Loire (2 430 projets).

GRAPHIQUE 5 LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Plus de 3 000 projets permanents sont recensés pour les agents d'entretien de locaux. Ils sont suivis par les aides à domicile (2 108 projets) et les aides-soignants (1 799 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. La totalité des projets de recrutement des ingénieurs, cadres d'études et chefs de projets en informatique concerne des postes permanents. Pour les commerciaux, la proportion reste proche: 99%.

Les proportions de recrutements permanents sont également fortes pour les secrétaires bureautiques et spécialisées (86%) ou les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (81%). Viennent ensuite les agents d'entretien de locaux avec 67% et les aides-soignants (66%). Malgré un profil fortement lié aux saisons, nous retrouvons les serveurs de cafés, de restaurants et commis dans les 15 premiers métiers recherchés en postes permanents, ainsi que les professionnels de l'animation socioculturelle.

TABLEAU 1 LISTE DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN POSTES PERMANENTS

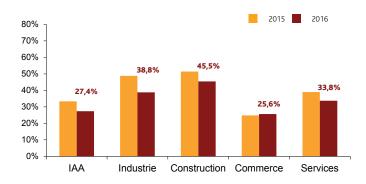
MÉTIERS	EFFECTIFS PERMANENTS	EFFECTIFS SAISONNIERS	EFFECTIFS À RECRUTER
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	3 016	1 486	4 502
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 108	501	2 609
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)		935	2 733
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)		1 480	3 197
Ouvriers non qualifiés des Industries Agro-Alimentaires	1 554	1 245	2 799
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)		18	1 416
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1 268	3 537	4 805
Employés de libre-service	1 203	1 712	2 915
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 100	1 327	2 427
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques		0	1 075
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	1 059	168	1 227
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	995	3 079	4 074

LES MÉTIERS EN TENSION

MOINS DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT EN PAYS DE LA LOIRE EN 2016

Près de 33 760 projets sont associés à des tensions parmi les 104 500 intentions recensées en Pays de la Loire en 2016. Ainsi, la proportion de projets jugés difficiles à pourvoir s'élève à 32,3% en 2016 contre 37,2% en 2015, soit 4,9 points de moins. Il s'agit du taux le plus bas relevé sur les 5 dernières années. Cette baisse d'ampleur importante masque cependant des situations différentes selon les secteurs. La baisse des difficultés présagée par les employeurs dans l'industrie manufacturière est la plus importante. Les difficultés de recrutements passent de 48,8% à 38,8% en un an, soit 10 points de moins. Une baisse principalement portée par le sous-secteur du caoutchouc, plastique, et minéraux non métallique (-33,8 points), par l'équipement électrique, informatique, machines et équipements (-19,9 points) ou par l'équipement matériel de transport (-17,8 points). La situation est plus favorable cette année aussi pour les IAA et l'agriculture. De 33,4% en 2015, la part des difficultés à recruter prévue par les employeurs passe à 27,4%. Cette baisse concerne en priorité les Industries Agro-Alimentaires (-12,1 points). Pour l'agriculture, il s'agit d'une baisse plus limitée (-3,8 points). Le secteur des services, ainsi que celui de la construction affichent une baisse d'ampleur équivalente: -5,2 points et -5,9 points respectivement. Le commerce, enfin, est le seul secteur qui prévoit des difficultés de recrutement

GRAPHIQUE 6
PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES
PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



à la hausse. Il s'agit toutefois d'une augmentation plutôt limitée (+0,8 point). La part de difficultés reste relativement basse: un peu plus d'un quart des recrutements prévus. 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, cuisiniers, serveurs de café, de restaurant et commis, aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine);
- → les métiers en tension du fait d'une polyvalence technique et commerciale (ingénieurs et cadre d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatique, commerciaux);
- → les métiers de la santé et de l'action sociale (aides soignants, aides à domicile, employés de maison et personnels de ménage) mais aussi les conducteurs routiers et grands routiers ou les conducteurs et livreurs sur courte distance.

TABLEAU 2 LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIERS'	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RE- CRUTEMENTS SAISONNIERS
Conducteurs routiers et grands routiers	1 213	63,8%	33,3%
Cuisiniers	1 967	56,4%	67,3%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	1 075	53,0%	0,0%
Employés de maison et personnels de ménage	1 248	49,3%	34,4%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 416	49,1%	1,3%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 609	43,1%	19,2%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	994	41,8%	11,1%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	4 074	41,3%	75,6%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	3 197	39,1%	46,3%
Maraîchers, horticulteurs salariés	2 748	36,8%	92,6%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)	2 733	35,9%	34,2%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 059	33,8%	24,7%
	_		

DE FORTES DISPARITÉS TERRITORIALES FACE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT

Au niveau du bassin d'emploi les situations sont contrastées. Seulement trois bassins affichent un taux supérieur à 40% cette année. Ils étaient quatorze l'année passée. Le bassin de Blain affiche la plus forte proportion de recrutements jugés difficiles cette année. Avec un taux de tension établi à 68,0 %, c'est le seul bassin à dépasser la barre des 50%. Les difficultés de recrutement du bassin concernent l'industrie et les services dans des proportions importantes, avec des taux de tension de 86,6% et 75,3% respectivement. Parmi les métiers en tension, on note les projets de recrutements de 143 agents de sécurité, tous jugés difficiles par les employeurs. Les projets concernant les agents d'entretien de locaux contribuent également fortement au taux de tension du bassin, avec 331 projets, dont 92% sont annoncés difficiles par les employeurs. On compte en tout 7 métiers affichant un taux de tension supérieur à 50% sur le bassin.

Avec 40,7% de recrutements annoncés difficiles par les employeurs, le bassin de Sablé-sur-Sarthe apparaît comme le deuxième bassin le plus tendu de la région. 573 recrutements sont jugés difficiles, majoritairement dans l'industrie. Le secteur affiche en effet un taux de tension de 77,0%. On retrouve ainsi des métiers tels que les ouvriers qualifiés et non qualifiés travaillant par enlèvement de métal, les soudeurs, ou les apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation parmi les métiers ayant un taux de tension supérieur à 50%. Comme au niveau régional, le métier de conducteurs routiers et grands routiers apparait comme le plus tendu.

Le bassin de la Baule arrive en troisième position des bassins les plus tendus au sens des employeurs. 40,5% des projets sont associés à une difficulté de recrutement. Cette dernière concerne en priorité le secteur de la construction et des services (respectivement 50,7% et 46,3% de difficulté). Le bassin possède cependant un taux de tension inférieur au département dans le secteur de l'industrie et du commerce (respectivement 18,7% et 16,9% de difficulté).

Plusieurs bassins affichent un taux de tension relativement bas cette année. On trouve ainsi trois bassins possédant un taux de tension inférieur à 25%: La Flèche (21,6%), le bassin d'Ancenis (24,2%), et le bassin de la Ferté Bernard (24,6%).

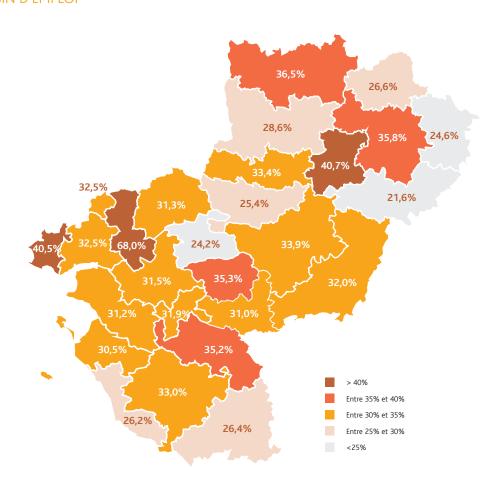
Concernant le bassin de La Flèche, tous les secteurs apparaissent moins tendus que sur le département. On retrouve tout de même quelques métiers en tension tels que les soudeurs, coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes, ou les professionnels de l'animation socioculturelle.

Malgré un taux de tension très élevé dans le secteur de l'industrie (70,7%), le bassin d'Ancenis affiche l'un des taux de tension au sens des employeurs les plus bas de la région. Un résultat principalement porté par la faible tension du secteur des services (19,4%), secteur dominant du bassin. Tout comme sur le bassin de la Flèche, le métier de soudeur apparaît comme le plus tendu (100% de tension). On retrouve aussi un très grand nombre de métiers du domaine de l'industrie parmi les métiers les plus tendus, tels que les autres ouvriers qualifiés de type industriel, les ouvriers qualifiés des Industries Agro-Alimentaires, ou les ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage.

Malgré un taux de tension relativement élevé dans le secteur du commerce (66,8%), le bassin de La Ferté Bernard arrive en troisième position des bassins les moins tendus. Le bassin affiche en effet un taux de tension très bas dans le secteur des Industries Agro-Alimentaires (5,0%) et nul dans le secteur de la construction. Les métiers d'ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal et d'ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition apparaissent comme les plus tendus.

Près de la moitié des bassins possède cette année un taux de tension entre 30 et 35%. Ils sont 12 dans ce cas.

CARTE 1
PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES
SELON LE BASSIN D'EMPLOI



LOIRE-ATLANTIQUE

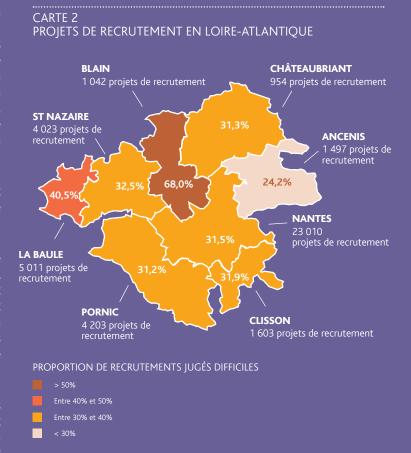
LES INTENTIONS D'EMBAUCHE POUR 2016 SONT EN AUGMENTATION

41 432 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2016. Cela représente 39,6% des intentions d'embauche de la région. A l'instar des Pays de la Loire, le département enregistre une hausse significative par rapport à 2015: +6,3%. En évolution brute, la Loire-Atlantique connaît une situation légèrement moins favorable que la région (+7,8%), mais la baisse des intentions de recrutement dans le département avait été beaucoup moins marquée en 2015 (-1% pour -2,5%).

Pour la quatrième année consécutive, la part d'établissements recruteurs est en hausse passant de 22,8% en 2015 à 23,4% en 2016.

Le poids des projets saisonniers, est moins élevé en Loire-Atlantique (38,2%) qu'au niveau régional (44,6%). A l'inverse de la région (-1,6 point), cette part augmente entre 2015 et 2016 (+0,9 point). Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur La Baule, 78,9% des projets de recrutement sont saisonniers contre 24,8% sur le bassin de Nantes.

33,3% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit 13 800 intentions d'embauche. Le département ligérien enregistre un taux de tension légèrement supérieur aux autres départements, entre +0,5 point et +3,1 point. Des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi avec un taux de 68% à Blain alors qu'il est de 24,2% à Ancenis.



CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	EVOLUTION / 2015	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	23,4%	1	22,1%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	41 432	1	104 501
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	33,3%	¥	32,3%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	38,2%	1	44,6%

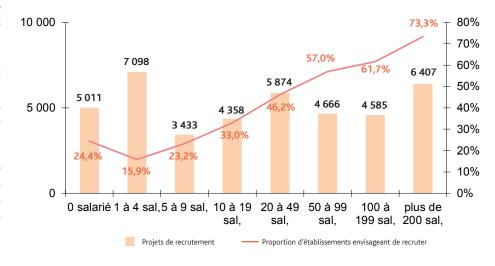
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR QUATRE PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2016

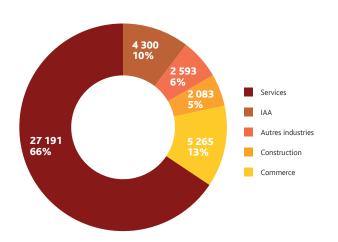
Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement plus importante en Loire-Atlantique (23,4%) qu'en région (22,1%). Sur un an, cet indicateur progresse de 0,6 point (22,8% d'établissements potentiellement recruteurs en 2015).

Cette représentativité varie fortement selon la taille des établissements. La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement: elle varie de 15,9% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 73,3% pour celles de plus de 200 salariés. Les établissements sans salarié dérogent à cette règle de progressivité et 24,4% d'entre eux prévoient de recruter en 2016.

GRAPHIQUE 7
PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS
RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



GRAPHIQUE 8 RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



DEUX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR 3 SONT DANS LES SERVICES

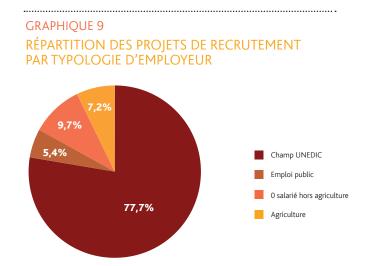
Avec 27 191 besoins annoncés, le secteur des services représente 66% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 10 points de plus qu'en Pays de la Loire.

Le commerce arrive en deuxième position (5 265 projets) à un niveau similaire à celui de la région (13% des projets de recrutement sur le département et 14% sur la région). Avec 4 300 projets de recrutement, l'agriculture et l'industrie agro-alimentaire sont nettement sous-représentées dans le département, 10% des intentions d'embauche concernent ce secteur contre 19% pour la région.

Les autres industries ont déclaré 2 600 projets d'embauche et pèsent 6% du volume total des besoins départementaux (7% au niveau régional). La construction, avec près de 2 100 projets identifiés pour 2016 (contre 1 350 en 2015) concentre 5% des intentions départementales. Une part plus importante que pour la région qui est de 4%, et une augmentation de plus de 50% des intentions d'embauche qui avaient marqué un recul en 2015.

PRÈS DE 80% DES PROJETS IDENTIFIÉS SE CONCENTRENT DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

Parmi les 41 400 intentions d'embauche, 32 200 émanent d'établissements identifiés dans le champ **Unédic** (à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage), soit 77,7%. C'est plus de 7 points de plus qu'en région. Les établissements dans l'agriculture annoncent près de 3 000 intentions d'embauche, soit 7,2% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région qui affiche quant à elle 13,8% des projets dans ce type d'établissements. La part des établissements de 0 salarié (hors agriculture) qui prévoient au moins un recrutement en Loire-Atlantique (9,7%) est similaire celle de la région (9,9%). Enfin, les établissements de droit public sont proportionnellement un peu moins nombreux qu'en région à prévoir au moins un recrutement en 2016: 5,4% contre 5,9% pour la région. Les employeurs publics voient leur part augmenter en 2016 dans les intentions d'embauche mais restent en retrait par rapport à 2015 où ils représentaient 7,4% des projets.

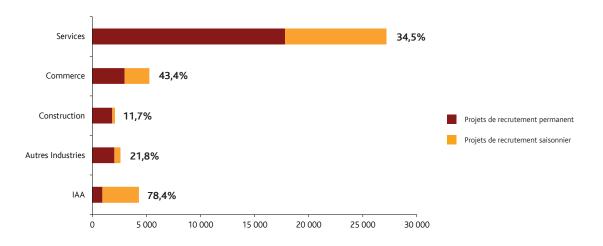


38% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 41 400 intentions d'embauche, près de 15 900 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 0,9 point de plus que l'année précédente. Dans l'industrie agro-alimentaire et l'agriculture, la part des projets saisonniers est prépondérante et équivalente pour le département et la région (respectivement 78,4% et 77,5%). Le commerce se révèle légèrement moins marqué par la saisonnalité dans le département (43,4% contre 49,7% en région) mais plus de deux emplois sur cinq sont à vocation saisonnière. Plus d'un emploi sur trois dans les services est saisonnier. Cette proportion est inférieure de 3,3 points au taux régional qui est de 37,8%. Dans les industries

manufacturières, un emploi sur cinq concerne la saison avec une prédominance dans le département (21,8%) par rapport à la région (18,8%). Enfin, la construction est le secteur le moins utilisateur d'emploi saisonnier en Loire-Atlantique (11,7%), à l'image des Pays de la Loire (12%). Par rapport à 2015, la saisonnalité est stable pour les projets d'embauche dans les services, en hausse de 20% dans les Industries Agro-Alimentaires et de 35% dans les autres industries, en baisse de 10 % dans le commerce et la construction.

GRAPHIQUE 10 POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



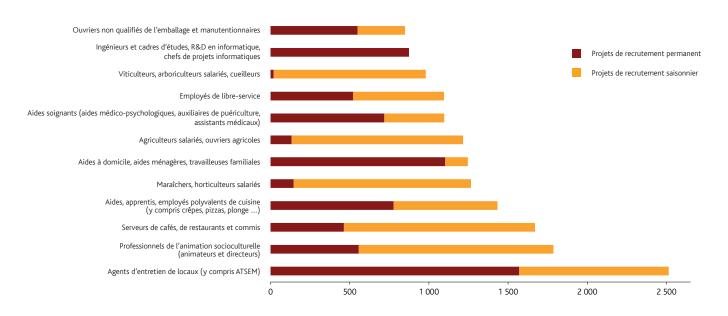
LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT SOUVENT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE TOURISTIQUE OU AGRICOLE

Onze métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Loire-Atlantique sont également présents dans la liste régionale: on y trouve les agents d'entretien de locaux, les professionnels de l'animation socioculturelle, les serveurs de café et restaurants, les aides, apprentis et employés polyvalents de cuisine, les maraîchers, les aides à domicile, les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les aides-soignants, les employés de libre-service et les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires. Apparaissent pour le département les ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique, chefs de projets informatiques avec 874 projets d'embauche, tous permanents.

Sur ces douze métiers, six correspondent à des projets majoritairement saisonniers. La saisonnalité est particulièrement marquée pour les trois métiers de l'agriculture, puis pour les serveurs et professionnels de l'animation.

GRAPHIQUE 11 LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



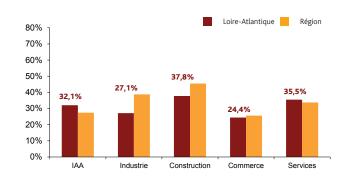
LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION EN BAISSE, LÉGÈREMENT PLUS ÉLEVÉ QUE SUR LA RÉGION

13 800 projets sont associés à des tensions parmi les 41 400 intentions recensées en Loire-Atlantique en 2016. Un projet sur trois est concerné en 2016 alors que près de deux recrutements sur cinq étaient perçus comme difficiles en 2015 (38,7%). La tension perçue est légèrement plus forte sur le département (33,3%) que sur la région (32,3%), du fait des services et de l'industrie agro-alimentaire et agriculture. Elle baisse sur les cinq secteurs par rapport à 2015, significativement dans l'industrie (de plus de 40%) et la construction (de plus de 20%).

En Loire-Atlantique, dix des douze métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement correspondent à des métiers de la liste régionale. C'est le cas des conducteurs routiers, des cuisiniers, ingénieurs et cadres d'études, des employés de maison, des commerciaux, des serveurs de café, des aides, apprentis de cuisine, des maraîchers, des aides-soignants, et des conducteurs et livreurs. Comme particularité, le département représente plus de 80% des intentions d'embauche pour les ingénieurs et cadres d'études. Ces recrutements sont jugés plus faciles en 2016, avec 52,1% de taux de tension contre 67,2% en 2015.

GRAPHIQUE 12 PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Les recrutements des ingénieurs et cadres d'études et des commerciaux sont envisagés sous forme de recrutements permanents. Cinq métiers en tension présentent une saisonnalité forte, dans la restauration, l'agriculture, et le commerce alimentaire.

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RE- CRUTEMENTS SAISONNIERS
Conducteurs routiers et grands routiers	439	57,8%	43,5%
Cuisiniers	751	57,6%	64,2%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	688	53,4%	0,4%
Employés de maison et personnels de ménage	625	52,5%	29,7%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	874	52,1%	0,0%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 670	50,7%	72,3%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	1 433	47,0%	45,8%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)	1 096	44,2%	34,5%
Vendeurs en produits alimentaires	396	42,7%	66,0%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	1 215	40,0%	89,0%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 266	39,8%	88,5%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	452	38,7%	28,6%

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

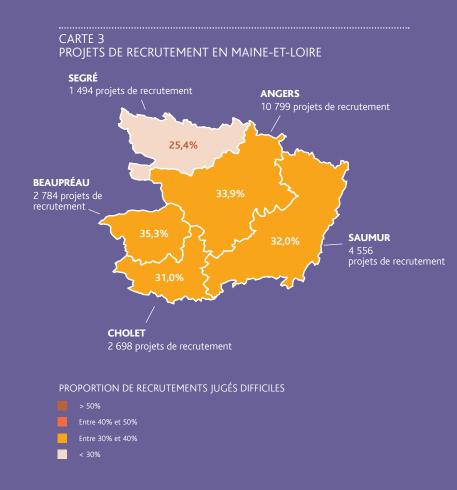
MAINE-ET-LOIRE

22 300 INTENTIONS D'EMBAUCHE EN MAINE-ET-LOIRE POUR 2016

22 331 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire pour 2016. Cela représente 21,4% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre une légère hausse de 0,6% du nombre de projets de recrutement par rapport à 2015. La hausse de 2 points du nombre d'établissements potentiellement recruteurs (21,4%), est plus significative d'une reprise de l'activité, après la baisse de 0,3 point en 2015.

Le poids des projets saisonniers reste plus élevé dans le Maine-et-Loire (50,2%) qu'au niveau régional (44,6%). Cette part enregistre toutefois une baisse de 2,6 points en 2016 après une baisse de 2,8 points en 2015. Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, trois bassins, Beaupreau, Saumur et Segré ont des taux similaires de de 64%, 65,2% et 64,8% quand Angers est à 43,1% et Cholet à 31,3%.

32,8% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 7 300 intentions d'embauche. Comme tous les départements de la région cette année, le Maine-et-Loire affiche un taux de tension proche de la moyenne régionale qui est de 32,3%. La tension ressentie par bassin est également plus homogène, allant de 25,4% pour Segré à 35,3% pour Beaupréau contre 55% et 14,6% en 2015.



CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	EVOLUTION / 2015	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	21,4%	1	22,1%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	22 331	1	104 501
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	32,8%	1	32,3%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	50,2%	¥	44,6%

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

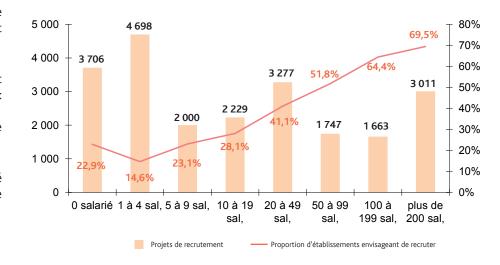
PLUS D'UNE ENTREPRISE SUR CINQ PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2016

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement moins importante en Maine-et-Loire (21,4%) que sur la région (22,1%). Sur un an, cet indicateur est en hausse de 2 points, une inversion de tendance après la légère baisse de 0,3 point en 2015.

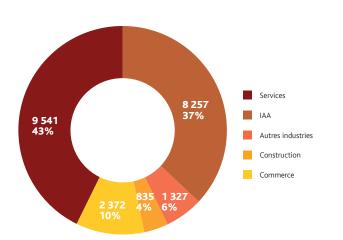
La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement: elle varie de 14,6% pour les structures de 1 à 4 salariés à 69,5% pour celles de plus de 200 salariés.

22,9% des établissements de 0 salarié prévoient de recruter en 2016, contre 18,9% en 2015.

GRAPHIQUE 13
PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS
RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



GRAPHIQUE 14 RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



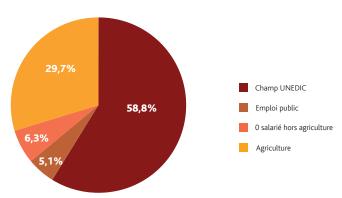
8 PROJETS SUR 10 SE TROUVENT DANS LES SERVICES ET L'INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE / AGRICULTURE

Avec plus de 9 500 besoins annoncés, le secteur des services représente 43% des projets de recrutement en Maine-et-Loire, soit 13 points de moins qu'en Pays de la Loire. Les IAA arrivent en seconde position avec 37% des projets de recrutement soit près de deux fois plus que la région (19%). La part importante des IAA dans les projets de recrutement s'explique par de forts besoins saisonniers dans certaines productions. 10% des projets de recrutement concernent le secteur du commerce, ce taux est de 14% pour la région. Les deux derniers secteurs affichent des taux similaires à ceux de la région, 6% pour les autres industries et 4% pour le bâtiment qui reprend des couleurs avec 835 projets contre 616 en 2015.

PRÈS DE 6 PROJETS SUR 10 SONT IDENTIFIÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

Parmi les 22 300 intentions d'embauche, 13 100 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. Cela représente 58,8% des établissements recruteurs . Ce pourcentage, plus faible qu'au niveau régional (70,4%) est influencé par le secteur agricole où beaucoup d'établissements ne cotisent pas à l'Unédic. Les établissements agricoles annoncent plus de 6 600 intentions d'embauche, soit 29,7% du volume global départemental. Cette part est nettement plus élevée qu'en région qui affiche 13,8% desprojets dans cetype d'établissements. Le semployeurs sans salarié (hors agriculture) sont proportionnellement moins présents en Maine-et-Loire avec 6,3% des établissements recruteurs contre 9,9% pour les Pays de la Loire. Les emplois publics représentent 5,1% des projets après 3,3% en 2015.

GRAPHIQUE 15 RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR

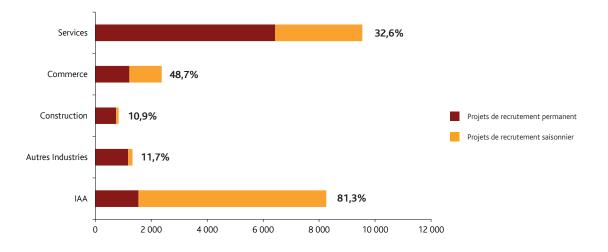


50,2% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 22 300 intentions d'embauche, plus de 11 200 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière.

A l'échelle régionale, les projets saisonniers pèsent 44,6% de l'ensemble des projets de recrutement. L'industrie agroalimentaire (avec l'agriculture) est le secteur qui recourt le plus à l'emploi saisonnier. 81,3% des recrutements prévus sur 2016 concernent des emplois saisonniers, 77,5% au niveau régional. Le secteur du commerce est également fortement marqué par la saisonnalité qui concerne 48,7% des projets de recrutement. 32,6% des emplois sont saisonniers dans les services, contre 37,8% pour la région. Les deux autres secteurs proposent majoritairement des emplois durables, avec 10,9% de projets saisonniers dans la construction et 11,7% dans les autres industries (18,8% pour la région).

GRAPHIQUE 16 POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



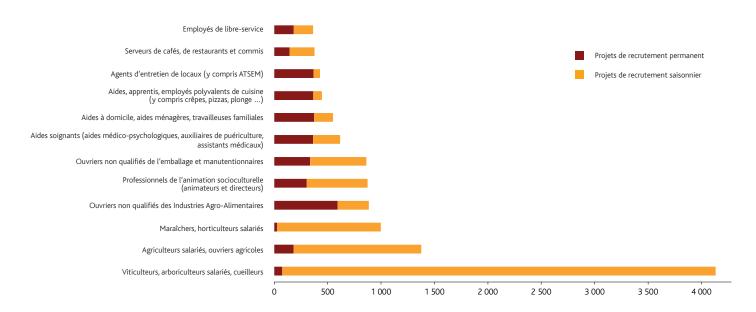
LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES EMPLOIS AGRICOLES SAISONNIERS PARMI LES PLUS RECHERCHÉS DU DÉPARTEMENT

Les trois premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur le Maine-et-Loire concernent le secteur agricole: on y trouve les viticulteurs, arboriculteurs salariés et cueilleurs, les agriculteurs salariés et ouvriers agricoles et les maraîchers, horticulteurs. Ces trois métiers sont fortement saisonniers. Le quatrième est dans le secteur agro-alimentaire (ouvriers non qualifiés des Industries Agro-Alimentaires) avec 67% des projets de recrutement permanent.

En comparant les listes régionales et départementales, à l'ordre près, les douze premiers métiers sont communs. Six sont plus fortement marqués par la saisonnalité de la demande, quatre recherchent plutôt des salariés permanents, notamment des agents d'entretien de locaux, des aides et apprentis de cuisine, et des aides à domicile, aides ménagères.

GRAPHIQUE 17 LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



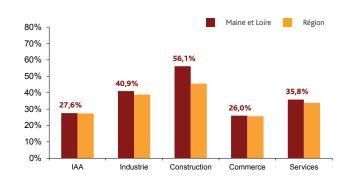
LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION SIMILAIRE AU TAUX RÉGIONAL: 32,8%

7 300 projets sont associés à des difficultés de recrutement parmi les 22 300 intentions recensées dans le Maine-et-Loire en 2016. Le commerce et les Industries Agro-Alimentaires présentent les plus faibles tensions (respectivement 26,0% et 27,6%) sur le département, comme au niveau régional (respectivement 25,6% et 27,4%). Deux secteurs sont plus tendus, l'industrie avec 40,9% (région 38,8%) et la construction avec un taux de tension sur les recrutements de 56,1%, supérieur au taux régional qui est de 45,5%. Comme particularité, le département présente des difficultés de recrutement importantes pour le métier de boucher qui arrive en première position avec 83,7% de recrutements jugés difficiles pour 270 postes presque exclusivement permanents.

Sont considérés en forte tension également les métiers de conducteurs routiers, aides à domicile et aides ménagères, vendeurs en habillement, cuisiniers, agents d'entretien de locaux, serveurs... S'y retrouvent classiquement des métiers du transport, de l'agro-alimentaire, de l'hôtellerierestauration, des services... Ces métiers peuvent indifféremment être marqués par la saisonnalité ou offrir plutôt des emplois permanents.

GRAPHIQUE 18
PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES
PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Parmi les douze métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement, sept sont en commun avec la région: conducteurs routiers et conducteurs livreurs, cuisiniers, aides et apprentis de cuisine, serveurs, aides à domicile et maraîchers, horticulteurs salariés.

TABLEAU 4 LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RE- CRUTEMENTS SAISONNIERS
Bouchers	270	83,7%	0,7%
Conducteurs routiers et grands routiers	248	68,6%	31,6%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	550	64,7%	32,2%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	277	59,3%	53,0%
Cuisiniers	229	48,7%	41,9%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	428	48,1%	14,1%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	378	41,0%	61,9%
Maraîchers, horticulteurs salariés	997	37,9%	97,5%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	446	32,9%	18,3%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	273	31,4%	31,0%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	874	28,4%	65,1%
Ouvriers non qualifiés des Industries Agro-Alimentaires	884	26,9%	33,0%

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

MAYENNE

HAUSSE SIGNIFICATIVE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

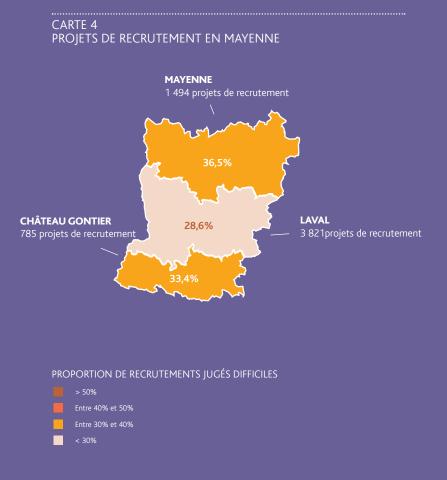
EN 2016

6 100 projets de recrutement ont été recensés en Mayenne pour l'année 2016. Cela représente 5,8% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre ainsi une forte hausse par rapport à 2015: 18,1%. Les établissements prévoyant d'embaucher sont toutefois moins nombreux en proportion que l'année passée: -0,5 point.

Les projets saisonniers occupent une proportion plus importante cette année. Ils concernent 31,0% des intentions, soit 6,3 points de plus qu'en 2015. Cette part est toutefois relativement faible au regard de la région, où 44,6% des intentions sont destinées à satisfaire un besoin saisonnier.

Au niveau du bassin, les projets saisonniers concernent en priorité le bassin de Château-Gontier. Plus de la moitié (52,8%) des intentions y sont qualifiées comme telles. Les bassins de Laval et de Mayenne affichent des taux très bas: respectivement 29,4% et 23,9%. Le bassin de Mayenne affiche ainsi le taux saisonnier le plus bas de la région.

31,2% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 1 900 intentions d'embauche. Le département de la Mayenne affiche un taux de tension légèrement inférieur à la région: 32,3%. C'est le bassin de Mayenne qui affiche le taux de tension le plus élevé: 36,5%.



CHIFFRES CLÉS

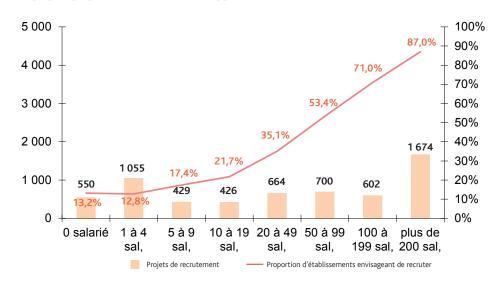
	DÉPARTEMENT	EVOLUTION / 2015	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	16,9%	¥	22,1%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	6 100	1	104 501
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	31,2%	¥	32,3%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	31,0%	1	44,6%

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

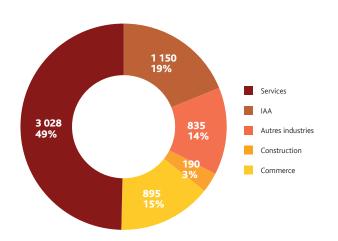
16,9% DES ÉTABLISSEMENTS MAYENNAIS PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2016

Tout comme l'année passée, proportion d'établissements recruteurs est moins importante en Mayenne (16,9%) que sur la région (22,1%). Cette proportion est d'ailleurs en baisse depuis trois ans: de 18,5% en 2014, elle était de 17,4% en 2015. Il est à noter que cette part varie fortement selon la taille des établissements. Les établissements recruteurs sont plus fréquents chez les plus grosses structures. Leur part varie de 12,8% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 87,0% pour celles de plus de 200 salariés. Ces dernières sont plus nombreuses à recruter cette année. Elles étaient 71,5% l'année passée. Ce sont elles qui prévoient le plus de recrutements en volume pour 2016 sur le département (1 674), et ce devant les établissements de 1 à 4 salariés (1 055 recrutements). En effet, si cette tranche est celle qui recrute le moins en proportion, les volumes restent importants du fait du très grand nombre d'établissements dans cette tranche.

GRAPHIQUE 19
PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS
RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



GRAPHIQUE 20 RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



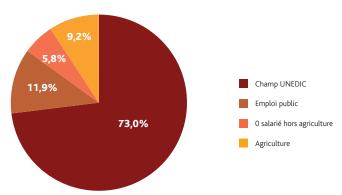
PRÈS DE LA MOITIÉ DES PROJETS SONT DANS LES SERVICES

Avec près de 3 030 besoins annoncés, le secteur des services représente presque la moitié des projets de recrutement en Mayenne (49%), une proportion moins importante qu'à l'échelle régionale. Les Industries Agro-Alimentaires arrivent en second, avec une proportion équivalente à celle de la région. A l'inverse, les autres industries sont largement sur-représentées sur le département (14% contre 7% en région) en hausse de 2 points cette année. Le commerce et la construction du département affichent une représentativité plus proche de celle de la région (respectivement 15% et 3%).

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

Parmi les 6 100 intentions d'embauche, plus de 4 450 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic (établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage), soit 73,0% (contre 70,4% pour la région). L'emploi public se positionne en second avec plus de 700 projets en vue, soit 11,9% du total. Notons que cette proportion est deux fois supérieure à ce que l'on observe au niveau régional (5,9%). A l'inverse, l'agriculture représente seulement 9,2% des projets, soit légèrement en deçà de la part régionale (13,8%). Les établissements sans salarié (hors agriculture) annoncent plus de 350 intentions d'embauche, soit 5,8% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région où 9,9% des projets sont à prévoir dans ce type d'établissements.





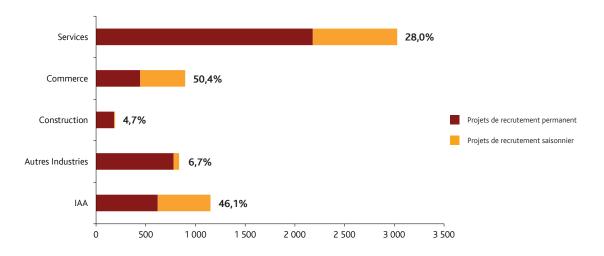
SEULEMENT 31% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 6 100 intentions d'embauche, près de 1 900 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La part des recrutements saisonniers s'établit ainsi à 31,0% seulement, soit 13,6 points en dessous des Pays de la Loire.

Cette tendance se vérifie pour l'ensemble des secteurs. Seul le commerce affiche une part de recrutements saisonniers plus importante que sur la région: 50,4% sur le département contre 49,7% à l'échelle régionale. La particularité du département se situe pour l'agriculture

et l'IAA, qui, à l'échelle régionale, recourent pour 77,5% aux emplois saisonniers. En Mayenne, seulement 46,1% des intentions d'embauche sont considérées comme saisonnières pour ce secteur. Cette singularité s'explique en partie par la sous-représentation de la culture au profit de l'élevage dans le département.

GRAPHIQUE 22 POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



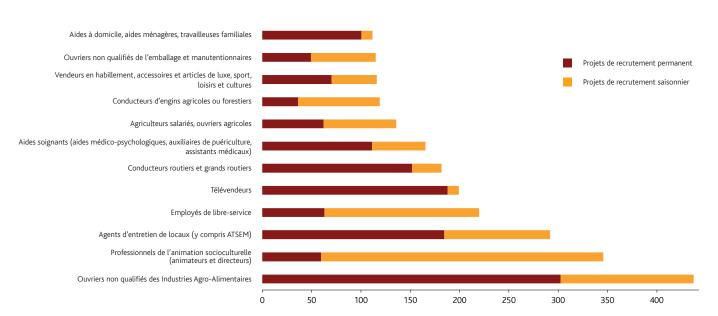
LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES OUVRIERS NON QUALIFIÉS DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES SONT LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS DU DÉPARTEMENT

Parmi les douze premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Mayenne, huit sont également présents dans la liste régionale: on y trouve les ouvriers non qualifiés des IAA, les professionnels de l'animation socioculturelle, les agents d'entretien de locaux, les employés de libreservice, les aides-soignants, les agriculteurs salariés, les ouvriers non qualifiés de l'emballage ou les aides à domicile. La particularité du département se situe dans la forte proportion de télévendeurs ou de conducteurs routiers et grands routiers.

En s'affranchissant de la saisonnalité, nous pouvons lister les métiers les plus recherchés en effectif permanent. Avec plus de 302 projets permanents, les ouvriers non qualifiés des IAA sont aussi en tête des métiers recruteurs. Avec des volumes moindres et des proportions de recrutement permanent compris entre 63,3% et 94,2%, plusieurs autres métiers se détachent: les télévendeurs, les conducteurs routiers et grands routiers ou les agents d'entretien de locaux.

GRAPHIQUE 23 LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



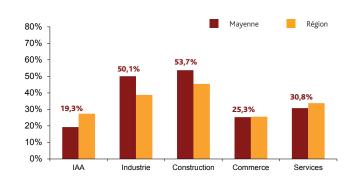
LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION LÉGÈREMENT INFÉRIEUR À CELUI DE LA RÉGION

Plus de 1 900 projets sont associés à des tensions parmi les 6 100 intentions recensées en Mayenne en 2016, soit une proportion de 31,2%, légèrement inférieure à celle observée sur la région. A l'échelle régionale cette part est de 32,3%. Ce taux de tension est en baisse significative depuis un an: -15,9 points. Les secteurs de l'industrie et de la construction sont ceux qui affichent le taux de tension le plus élevé sur le département: respectivement 50,1% et 53,7%, des taux plus importants que sur la région. Les autres secteurs affichent une situation plus favorable: de 30,8% de projets annoncés difficiles pour les établissements du service, à 19,3% pour les IAA, le taux de tension le plus faible du département, en passant par 25,3% pour le commerce.

Dans la liste des douze métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement, le département présente la particularité de ne regrouper que trois métiers déjà présents dans la liste régionale: les serveurs de cafés, de restaurants et commis, les conducteurs routiers et grands routiers et les commerciaux. Au vu de la part de projets jugés difficiles (31,2%), certains métiers apparaissent comme excessivement tendus. C'est le cas des soudeurs (93,6% de tension), des ouvriers qualifiés du travail industriel du textile (88,0%) ou des

GRAPHIQUE 24 PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



serveurs de cafés, de restaurants et commis (69,3%). Peu touchée par la saisonnalité, la Mayenne a la particularité d'afficher des métiers en tension avec des taux de projets permanents élevés. Seuls les serveurs de cafés, de restaurants et commis dérogent à la règle avec 42,0% seulement de recrutements permanents.

TABLEAU 5 LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RE- CRUTEMENTS SAISONNIERS
Soudeurs	77	93,6%	22,0%
Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile, du cuir (y compris blanchisserie indus,)	65	88,0%	0,0%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	111	69,3%	58,0%
Conducteurs routiers et grands routiers	182	66,7%	16,5%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	84	65,4%	5,5%
Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes)	72	64,8%	0,0%
Représentants auprès des particuliers (y compris agents immobiliers non cadres)	57	62,1%	0,0%
Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	52	46,7%	0,0%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	116	46,6%	39,4%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	58	44,0%	0,0%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	80	39,6%	15,0%
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors Industries Agro-Alimentaires)	101	34,9%	34,2%
:i			

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

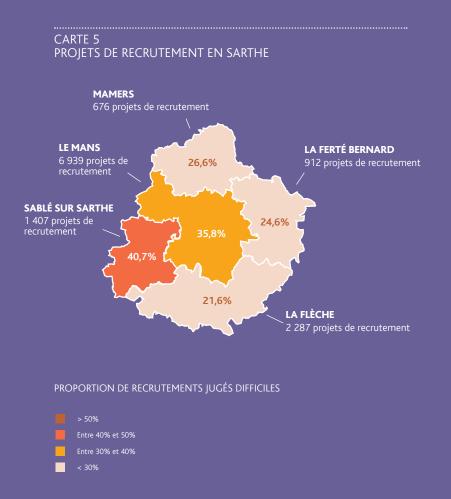
SARTHE

FORTE PROGRESSION DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN SARTHE POUR 2016

12 222 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe pour 2016, un volume nettement supérieur à celui observé un an plus tôt (10 561). 17,7% des établissements devraient recruter sur l'année, une part quasiment identique à celle de 2015 (17,8%). La Sarthe représente 11,7% des intentions d'embauche de la région.

Le poids des projets saisonniers est significativement moins élevé en Sarthe (38,2%) qu'au niveau régional (44,6%). Cette part s'est réduite depuis un an (-2,6 points). Ce résultat départemental masque cependant de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur la Flèche, 68,7% des projets de recrutement sont saisonniers contre 27,8% sur le bassin du Mans.

32,4% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 3 950 intentions d'embauche. Le département sarthois présente ainsi un taux de tension équivalent à la région et se positionne en deçà de la Loire-Atlantique et du Maine-et-Loire. Des différences significatives sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 21,6% à la Flèche et 40,7% à Sablé-sur-Sarthe.



CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	EVOLUTION / 2015	région
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	17,7%	¥	22,1%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	12 222	1	104 501
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	32,4%	¥	32,3%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	38,2%	¥	44,6%

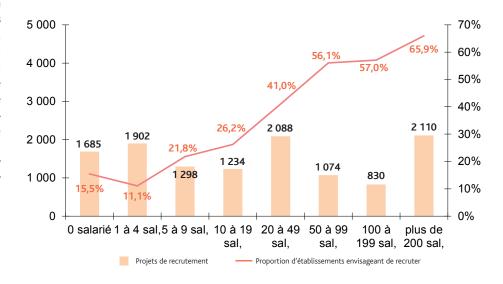
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS STAGNE EN 2016

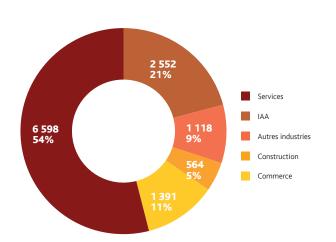
Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs moins importante en Sarthe (17,7%) qu'en région (22,1%). Sur un an, cet indicateur affiche une évolution quasi-nulle (17,8% d'établissements potentiellement recruteurs en 2015). Cette part varie fortement selon la taille des établissements. La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 11,1% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 65,9% pour celles de plus de 200 salariés. Ces derniers sont ceux qui prévoient le plus de recrutements pour 2016: 2 110 recrutements sont à prévoir dans cette tranche.

Graphique 25

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



GRAPHIQUE 26 RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



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

Avec près de 6 600 besoins annoncés, le secteur des services représente 54% des projets de recrutement en Sarthe. C'est de loin le premier secteur recruteur, à l'image des Pays de la Loire (56%). Second secteur pourvoyeur d'emplois, l'Industrie Agricole et Alimentaire annonce plus de 2 550 projets de recrutement en 2016 en Sarthe. Comparativement à la moyenne régionale (19%), le département de la Sarthe connaît une concentration plus forte d'intentions d'embauche dans ce secteur (21%). Le commerce sarthois, avec près de 1 400 intentions de recrutement (11%), connait une situation moins favorable qu'au niveau régional (14%). A l'inverse, l'industrie manufacturière se montre davantage recruteuse en Sarthe: 9% des intentions d'embauche du département (7% pour les Pays de la Loire), soit plus de 1 100 projets.

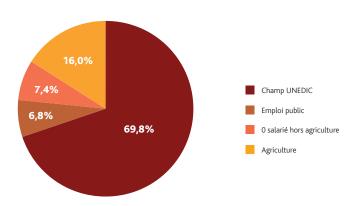
La construction envisage plus de 560 recrutements en 2016, soit 5% des intentions départementales contre 4% en région.

PRÈS DE SEPT PROJETS SUR DIX SONT IDENTIFIÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

Parmi les 12 200 intentions d'embauche, plus de 8 500 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 (16,0% contre 13,8% 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 2016: 6,8% contre 5,9% en Pays de la Loire.

Les établissements de 0 salarié (hors agriculture) annoncent 907 intentions d'embauche, soit 7,4% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région qui affiche 9,9% des projets dans ce type d'établissements.

GRAPHIQUE 27 RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



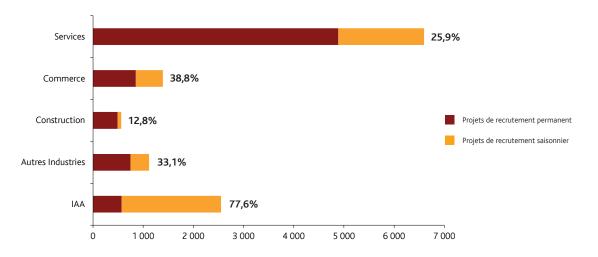
38,2% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 12 200 intentions d'embauche, près de 4 700 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec 38,2%, la Sarthe se positionne 6,4 points en deçà des Pays de la Loire.

A l'image de la région, la plus forte saisonnalité concerne l'industrie agro-alimentaire (77,6% contre 77,5% en région). Pour les autres grands secteurs d'activité, le poids des projets saisonniers oscille entre 12,8 et 38,8%.

Les services affichent un poids de projets saisonniers de 25,9%, soit 11,9 points de moins qu'en région. Concernant le commerce, le différentiel est de même nature: 38,8% des projets sarthois sont saisonniers (contre 49,7% en Pays de la Loire, soit 10,9 points de moins). Dans la construction, les prévisions sur le recours au travail saisonnier sont limitées (12,8%), à l'image du niveau régional (12,0%).

GRAPHIQUE 28 POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

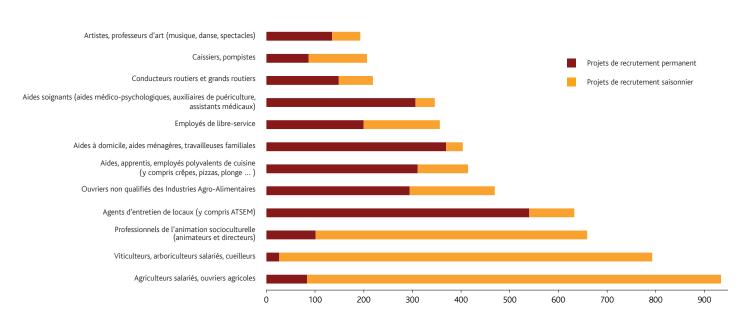
LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT MARQUÉS PAR LA SAISONNALITÉ

Neuf des douze premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Sarthe sont également présents dans la liste régionale: on y trouve les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les viticulteurs arboriculteurs, les professionnels de l'animation socioculturelle, les agents d'entretien des locaux, les ouvriers non qualifiés des Industries Agro-Alimentaires, les employés de cuisine, les aides à domicile, les employés de libre-service et les aides-soignants. Les trois premiers métiers recherchés sont particulièrement impactés par les recrutements saisonniers: les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles (91,0%), les viticulteurs (96,7%) et les professionnels de l'animation socioculturelle (84,7%).

La particularité du département se situe dans la

forte volumétrie de projets de recrutement pour les artistes, professeurs d'art, pour les caissiers pompistes et pour les conducteurs routiers et grands routiers. En s'affranchissant de la saisonnalité, nous pouvons lister les métiers les plus recherchés en effectif permanent. Avec 540 projets permanents, les agents d'entretien de locaux sont en tête des métiers. Avec 369 projets permanents, les aides à domicile se positionnent en second. Plusieurs métiers se détachent ensuite: les employés polyvalents de cuisine et les aides soignants.

GRAPHIQUE 29 LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



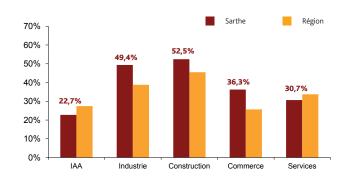
LES MÉTIERS EN TENSION

32,4% DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SONT ASSORTIES DE DIFFICULTÉ

Plus de 3 950 projets sont associés à des tensions parmi les 12 200 intentions recensées en Sarthe en 2016. Le département se positionne à un niveau similaire à la région. Comme au niveau régional, les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement dans la construction: 52,5% des recrutements. Seuls deux secteurs affichent une tension inférieure à celle de la région. D'une part, les Industries Agro-Alimentaires avec 22,7% des projets de recrutement jugés difficiles contre 27,4% sur la région. D'autre part, les services avec 30,7% de recrutements jugés difficiles contre 33,8% pour la région. Contrairement à la région, le commerce n'est pas le secteur le moins impacté par les difficultés de recrutement. En Sarthe, le taux de tension associé à ce secteur est de 36,3%, soit +10,7 points en comparaison des Pays de la Loire. Spécificité départementale, ce sont les métiers liés au travail du métal qui affichent les plus grandes tensions. Avec plus de 80% de recrutements jugés difficiles, les ouvriers qualifiés ou non qualifiés travaillant par enlèvement de métal (usineurs, moulistes...) se positionnent comme les deux premiers métiers en tension sur le département.

Quatre métiers sont également présents sur la liste régionale. Il s'agit des conducteurs routiers et grands routiers (72,2% de tension), les serveurs de cafés et restaurant (53,4%), les commerciaux (32,2%) et les employés polyvalents de cuisine

GRAPHIQUE 30 PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



(24,9%). D'autres métiers apparaissent tendus en Sarthe et moins sur la région. Nous pouvons citer les techniciens et agents de maitrise de la maintenance et de l'environnement (68,2%), les professionnels de l'animation socioculturelle (60,3%) ou les coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes (57,4%). 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 à majorité permanents. C'est le cas des commerciaux (100,0% permanents), des secrétaires bureautiques et assimilés (96,2%) ou des techniciens et agents de maitrise de la maintenance et de l'environnement (95,5%).

TABLEAU 6
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RE- CRUTEMENTS SAISONNIERS
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (moulistes, usineurs,,,)	173	83,1%	70,8%
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	136	82,9%	24,4%
Conducteurs routiers et grands routiers	219	72,2%	32,0%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	120	68,2%	4,5%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	659	60,3%	84,7%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	105	57,4%	39,5%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	150	53,4%	72,4%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	160	50,5%	3,8%
Employés de libre-service	356	34,8%	44,0%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	174	32,2%	0,0%
Employés de l'hôtellerie	169	27,6%	24,1%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	414	24,9%	24,9%

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

VENDÉE

NETTE PROGRESSION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN VENDÉE EN 2016

Avec 22 417 projets de recrutement recensés en 2016, la Vendée affiche une hausse significative de +11,9% par rapport à 2015. Le département concentre 21,5% des intentions d'embauche de la région. Parallèlement, la part d'établissements recruteurs est en nette progression: 26% après 23,6% en 2015 et 22,7% en 2014.

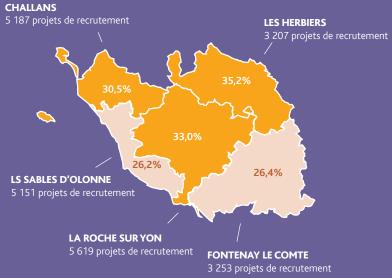
La part des projets saisonniers diminue de 6,5 points par rapport à 2015 (57,9% contre 64,4%). Elle reste cependant supérieure à la part régionale (44,6%), en lien avec l'importance de l'activité touristique en Vendée. Pour rappel, 55,1% des projets étaient saisonniers en 2014.

Il existe de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, 74,1% des projets de recrutement sur Challans sont saisonniers en 2016. Sur le bassin de La Roche-sur-Yon, ils ne sont que 36,3% dans ce cas.

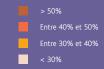
30,2% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, une nette baisse par rapport à 2015 où 39,3% des projets étaient jugés difficiles. La Vendée présente ainsi le plus faible taux de tension de la région.

Les bassins d'emploi vendéens affichent des tensions proches de cette moyenne départementale allant de 26,2% aux Sables-d'Olonne à 35,2% aux Herbiers.





PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES



CHIFFRES CLÉS

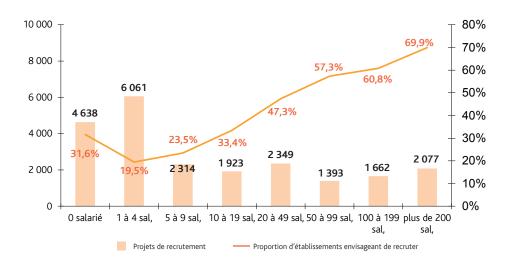
	DÉPARTEMENT	EVOLUTION / 2015	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	26,0%	1	22,1%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	22 417	1	104 501
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	30,2%	¥	32,3%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	57,9%	¥	44,6%

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

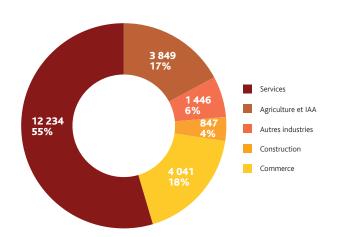
PLUS D'UNE ENTREPRISE SUR QUATRE PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2016

La part d'établissements prêts à recruter en 2016 atteint 26% en Vendée (contre 22,1% en Pays de la Loire). Pour la quatrième année consécutive, la Vendée connait le plus fort taux de la région. Cet indicateur affiche une progression comparativement à 2015 où 23,6% d'établissements potentiellement été recruteurs avaient identifiés. Cette part varie fortement selon la taille des établissements. La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement: elle varie de 19,5% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 69,9% pour celles de plus de 200 salariés. Pour les établissements de O salarié, 31,6% prévoient de recruter en 2016. C'est le taux le plus important de la région devant la Loire-Atlantique (24,4%), plus de deux fois le taux de la Mayenne ou de la Sarthe.

GRAPHIQUE 31
PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS
RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



GRAPHIQUE 32 RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS

Avec plus de 12 200 besoins annoncés, le secteur des services représente 55% des projets de recrutement en Vendée, contre 56% au niveau des Pays de la Loire.

La particularité de la Vendée concerne la surreprésentation du commerce dans les intentions d'embauche. Avec plus de 4 000 projets identifiés, 18% des intentions d'embauche se concentrent dans ce secteur contre 14% pour la région. L'agriculture et les Industries Agro-Alimentaires (IAA) se positionnent comme le troisième secteur pourvoyeur de projets avec 17% des intentions exprimées. Par ailleurs, plus de 1 400 projets de recrutement sont recensés dans l'industrie manufacturière départementale (6%), proche du niveau des Pays de la Loire (7%). La part des projets de recrutement de la construction vendéenne est semblable à celle de la région : 4%.

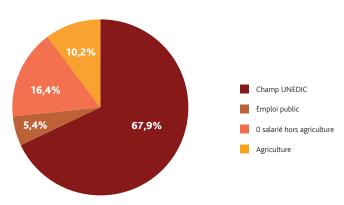
PRÈS DE 7 PROJETS SUR 10 SONT IDENTIFIÉS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

Parmi les 22 400 intentions d'embauche, 15 200 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 3 700 intentions d'embauche, soit 16,4% du volume global départemental. Cette part est nettement plus élevée qu'en région qui affiche 9,9% des projets dans ce type d'établissements. A l'inverse, l'agriculture concentre 10,2% des intentions d'embauche du département, soit 3,6 points de moins qu'au niveau régional. Les établissements de droit public ferment la marche avec 5,4% des projets (3,6% en 2015).

57,9% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

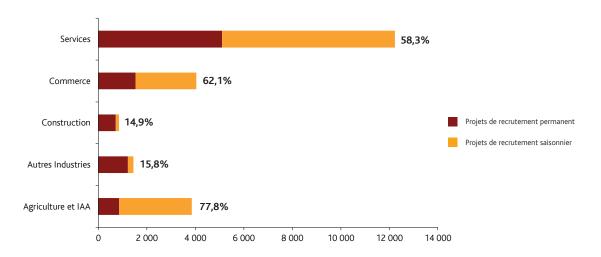
Parmi les 22 400 intentions d'embauche, près de 13 000 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La Vendée enregistre la plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers de la région. Cette moyenne cache de fortes disparités entre les secteurs d'activité. En lien avec l'activité touristique, la saisonnalité des projets envisagés est très importante dans le commerce (62,1%) et dans les services (58,3%). Ces deux secteurs affichent une très nette avance par rapport à la région (respectivement 49,7% et 37,8%).

GRAPHIQUE 33
RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT
PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



Pour les autres secteurs, les taux de projets saisonniers sont proches des taux régionaux. L'agriculture et les Industries Agro-Alimentaires restent le secteur qui fait le plus appel aux saisonniers avec 77,8% des projets (77,5% pour la région). Pour les industries manufacturières et la construction, le poids des projets saisonniers est nettement plus faible (respectivement 15,8% et 14,9%). Ces secteurs privilégient en effet le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

GRAPHIQUE 34 POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



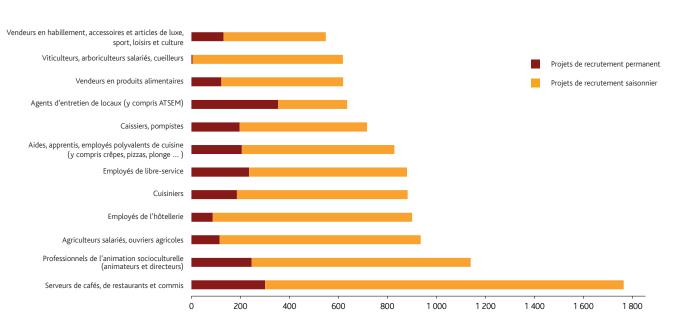
LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT QUASIMENT TOUS IMPACTÉS PAR LA SAISONNALITÉ

Onze des douze métiers les plus recherchés affichent une proportion de projets saisonniers supérieure à 50%. Cinq de ces douze métiers ont une proportion de projets saisonniers dépassant même les 80%, tels que les serveurs de cafés-restaurants, les employés de l'hôtellerie, les vendeurs en produits alimentaires, et les salariés de l'agriculture, ouvriers agricoles et cueilleurs. En effectif permanent, seul un métier ressort: les agents d'entretien de locaux et ATSEM avec 56% de recrutements permanents projetés.

La Vendée présente cinq métiers non concordants avec la liste régionale des douze métiers les plus recherchés. En lien avec l'activité touristique forte, les métiers de cuisiniers, d'employés de l'hôtellerie, de caissiers, pompistes, de vendeurs en produits alimentaires et de vendeurs en habillement et accessoires font leur apparition. La saisonnalité des embauches est supérieure à 70% pour ces cinq métiers.

GRAPHIQUE 35 LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



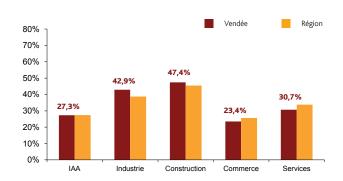
LES MÉTIERS EN TENSION

LES RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES CONCERNENT PRÈS D'UN RECRUTEMENT SUR TROIS

Près de 6 800 projets sont associés à des tensions parmi les 22 400 intentions recensées en Vendée en 2016. Ce taux de tension de 30,2%, en nette baisse par rapport à l'année passée, est le plus faible de la région. En 2016, les taux de tension perçus dans les cinq départements sont très proches, et vont de 30,2% à 33,3%. Les plus fortes difficultés de recrutement sont perçues dans les métiers de la construction (47,4%) et de l'industrie (hors IAA) (42,9%), des proportions légèrement supérieures à celles de la région. Comme en région, les métiers d'aides à domicile, de cuisiniers, de commerciaux, d'aides-soignants, d'employés de maison, d'aides et apprentis de cuisine, de conducteurs et livreurs et de maraîchers et horticulteurs salariés apparaissent parmi les métiers en tension les plus significatifs.

Quatre métiers sont spécifiques à la Vendée: boulangerspâtissiers, considéré comme le plus tendu, ouvriers qualifiés des Industries Agro-Alimentaires, ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, et sportifs et animateurs sportifs. La moitié des métiers perçus comme les plus tendus correspond à des emplois à forte saisonnalité.

GRAPHIQUE 36
PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES
PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Quatre métiers en tension proposent plus de 65% d'emplois permanents, boulangers- pâtissiers, commerciaux, ouvriers non qualifiés du second œuvre et conducteurs et livreurs sur courte distance.

TABLEAU 7 LISTE DES MÉTIERS LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RE- CRUTEMENTS SAISONNIERS	
Boulangers, pâtissiers	212	57,2%	34,1%	
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	298	56,9%	45,6%	
Cuisiniers	883	53,3%	78,9%	
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	274	51,6%	1,4%	
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)	509	43,5%	41,0%	
Ouvriers qualifiés des Industries Agro-Alimentaires (hors viandes)	286	42,3%	61,7%	
Employés de maison et personnels de ménage	251	40,2%	55,9%	
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	829	36,4%	75,2%	
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	250	34,1%	27,2%	
Sportifs et animateurs sportifs	471	30,2%	87,8%	
Conducteurs et livreurs sur courte distance	209	30,0%	21,5%	
Maraîchers, horticulteurs salariés	377	29,9%	95,7%	

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

ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

Pour la septième année consécutive, une enquête complémentaire au questionnaire BMO (1 000 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.

PLUS DE 60% DES ÉTABLISSEMENTS LIGÉRIENS DÉCLARENT EMBAUCHER POUR DES BESOINS PONCTUELS (SURCROÎT D'ACTIVITÉ OU REMPLACEMENT D'ABSENCES PONCTUELLES)

Sur l'ensemble des recrutements prévus, 43% le sont comme remplacement d'un poste déjà existant. 26,2% concernent des remplacements pour départ définitif. Mais une part non négligeable (16,8%) concerne des remplacements pour absence **ponctuelle.** Les recrutements pour des besoins ponctuels concernent en effet la majorité des recrutements: soit pour un surcroît d'activité ponctuel (46,5%), soit pour un remplacement ponctuel (16,8%). Parmi les recrutements correspondant à un besoin durable, les créations de postes sont en net recul par rapport à 2015. Elles représentent 10,5% de l'ensemble des recrutements en 2016, contre 22,9% en 2015. Concernant la nature des contrats de travail envisagés par les employeurs ligériens, deux types de contrat sont mis en avant.

Il s'agit d'une part des Contrats à Durée Déterminée (CDD) avec 67,7% des employeurs qui l'évoquent, qu'ils soient de courte durée (45,5%) ou de longue durée (22,2%). D'autre part, le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) est envisagé par 32,3% des établissements ligériens recruteurs. Ce dernier est en léger recul par rapport à 2015: -3,4 points; Un recul qui se fait au profit des Contrats à Durée Déterminée de longue durée: +9,0 points. Les Contrats à Durée Déterminée de moins de 6 mois, plus précaires, reculent pour cette année: -5,6 points.

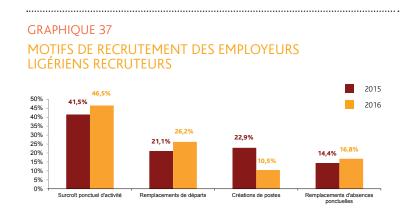
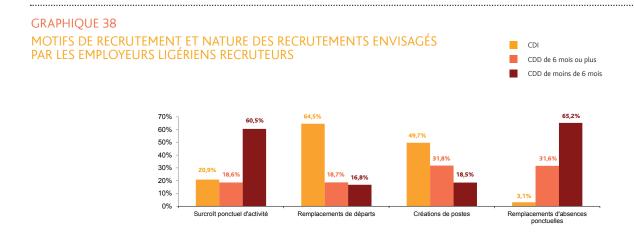


TABLEAU 8

NATURE DES CONTRATS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS
LIGÉRIENS RECRUTEURS

NATURE DU CONTRAT	% 2016	% 2015	EVOLUTION 2016/2015
CDI	32,3%	35,7%	-3,4
CDD de moins de 6 mois	45,5%	51,1%	-5,6
CDD de plus de 6 mois	22,2%	13,2%	9,0

Le croisement des deux notions (motif et nature) montre une dichotomie marquée entre les recrutements en CDI et ceux en CDD courts (de moins de 6 mois). Les premiers sont majoritairement utilisés lors des créations de poste (49,7%) et des remplacements de départ (64,5%). A contrario, les CDD de moins de 6 mois sont utilisés pour les surcroîts ponctuels d'activité (60,5%) et les remplacements d'absences ponctuels (65,2%). En ce qui concerne le CDD de longue durée (6 mois et plus), il est utilisé dans des proportions équivalentes au CDI pour le surcroît ponctuel d'activité. Il est autant utilisé que le CDD de moins de 6 mois pour les remplacements de départ. Sa fréquence d'utilisation se trouve à mi-chemin entre CDD court et CDI pour les créations de postes et les remplacements ponctuels.

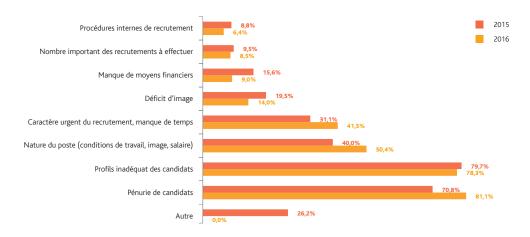


LA PÉNURIE DE CANDIDATS ET L'INADÉQUATION DES PROFILS SONT LES PRINCIPALES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES RECRUTEURS LIGÉRIENS

Lorsque les employeurs sont interrogés sur les principales raisons qui expliquent leurs difficultés à recruter, la pénurie de candidats est la raison la plus fréquemment invoquée. 81,1% des établissements interrogés citent ce motif dans leurs réponses. Cela représente une augmentation significative de 10,3 points par rapport à l'année passée. Vient ensuite l'inadéquation entre le profil du candidat et le poste proposé, dans des proportions équivalentes (78,3%), soit par manque d'expérience, de diplôme ou de motivation. Les motifs liés aux conditions de travail sont moins fréquemment évoqués (50,4%), bien qu'en augmentation par rapport à 2015. Il peut notamment s'agir de la distance,

des horaires, de la pénibilité ou des salaires. Le manque de temps nécessaire afin d'organiser un recrutement urgent est invoqué pour 41,5% des établissements. Notons que les procédures internes de recrutement ou le manque de moyens financiers de l'établissement ne freinent que, respectivement 6,4% et 9,0% des sondés.

GRAPHIQUE 39 NATURE DES DIFFICULTÉS DES EMPLOYEURS LIGERIENS (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



UNE PÉNURIE DE CANDIDATS MOINS PREGNANTE DANS L'AGRICULTURE, DES DIFFICULTÉS LIÉES AU CARACTÈRE URGENT DU RECRUTEMENT DANS L'INDUSTRIE

En affinant l'analyse par secteur d'activité, quelques constats ressortent. Tout d'abord les difficultés de recrutement liées à la nature du poste (conditions de travail, salaire...) dépendent fortement du secteur d'activité de l'établissement. Les secteurs de la construction et de l'industrie semblent moins concernés par ces difficultés. Les établissements du secteur agricole, où les conditions de travail sont parfois plus pénibles, citent ce motif de difficulté dans 67,6% des cas (50,4% tous secteurs confondus). L'agriculture est cependant moins affectée que les autres secteurs par les problèmes de pénurie de candidats: 60,2% des établissements, contre 81,1% tous secteurs confondus.

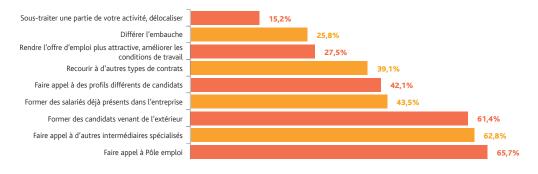
L'industrie nous dit souffrir d'un déficit d'image du secteur (cité à 32,6% contre 14,0% tous secteurs confondus). Mais la spécificité des difficultés de recrutement de l'industrie réside dans le caractère urgent des besoins d'embauche, ainsi que du manque de temps pour le recrutement. Le secteur utilise beaucoup l'emploi intérimaire pour pallier cette difficulté. L'inadéquation du profil des candidats est par ailleurs beaucoup citée dans ce secteur. Le manque de moyens financiers affecte en priorité le secteur du tertiaire (cité pour 10,5% des établissements sondés). L'agriculture et l'industrie invoquent plus rarement ce problème.

TABLEAU 9
NATURE DES DIFFICULTÉS DES EMPLOYEURS LIGÉRIENS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

SECTEUR	AGRICULTURE	INDUSTRIE	CONSTRUCTION	TERTIAIRE	TOTAL
Procédures internes de recrutement	13,0%	7,0%	13,5%	4,7%	6,4%
Nombre important des recrutements à effectuer	17,0%	15,4%	12,4%	6,5%	8,5%
Manque de moyens financiers	3,0%	3,1%	7,1%	10,5%	9,0%
Déficit d'image	21,2%	32,6%	14,2%	11,8%	14,0%
Caractère urgent du recrutement, manque de temps	42,8%	61,8%	38,2%	40,4%	41,5%
Nature du poste	67,6%	27,9%	32,8%	51,9%	50,4%
Profil inadéquat des candidats	82,0%	93,0%	88,8%	75,5%	78,3%
Pénurie de candidats	60,2%	93,2%	79,3%	83,3%	81,1%

En ce qui concerne les solutions envisagées pour résoudre ces difficultés, 65,7% des employeurs ligériens recruteurs envisagent de faire appel à Pôle emploi. Le recours à d'autres intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement) est également cité dans 62,8% des cas. Six employeurs sur dix envisagent de recruter et de former des candidats extérieurs à leur structure. La formation de candidats déjà présents en interne est citée moins fréquemment: 43,5% des cas. Certaines entreprises essaient de recourir à des profils de candidats différents: personnes de l'étranger, personnes retraitées, personnel non

GRAPHIQUE 40 SOLUTIONS ENVISAGÉES PAR LES EMPLOYEURS LIGÉRIENS POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



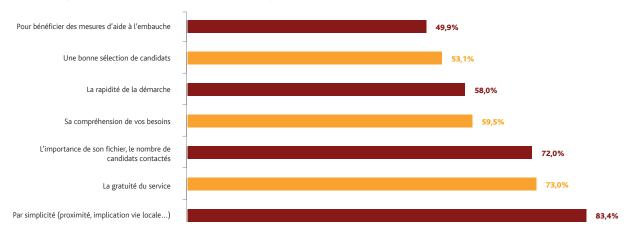
diplômé (42,1%) ou des types de contrats différents: intérim, apprentissage, alternance, stagiaires, contrats de qualification (39,1%). Enfin d'autres, minoritaires, ne trouvent pas d'autre solution que de différer l'embauche ou de délocaliser le besoin d'activité.

PLUS DE 60% DES RECRUTEURS LIGÉRIENS ENVISAGENT D'EMBAUCHER PAR L'INTERMÉDIAIRE DE PÔLE EMPLOI

Les employeurs évoquent sept raisons principales justifiant leur recours à Pôle emploi. Ces employeurs invoquent soit la simplicité et la facilité d'accès (83,4%), soit la gratuité du service (73,0%), soit l'importance du fichier et/ou le nombre de candidats contactés (72,0%) comme principaux motifs. Dans respectivement 59,5% et 58,0% des cas, la compréhension des besoins et la rapidité de la démarche sont avancées.

Les deux autres motifs sont moins mis en avant. La bonne sélection des candidats par Pôle emploi n'est citée que pour 53,1% des cas. Notons enfin que la moitié des établissements sondés fait appel à Pôle emploi en partie pour pouvoir bénéficier de mesures d'aide à l'embauche. Cette modalité est en forte augmentation depuis l'année passée puisqu'ils étaient 38,1% en 2015 à invoquer ce choix.

GRAPHIQUE 41
QUELLES RAISONS VOUS POUSSENT À FAIRE APPEL À PÔLE EMPLOI ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



Parmi les employeurs potentiellement recruteurs ne souhaitant pas embaucher par Pôle emploi, il apparaît que les ¾ des employeurs ont déjà un candidat en vue pour le poste envisagé. La préférence d'autres canaux de recrutement concerne 60,5% des établissements. Il peut s'agir d'intérim,

de cabinets de recrutements, de réseaux, de partenariat avec des écoles... L'inadéquation entre les candidats et les attentes des entreprises est citée dans plus d'un cas sur deux. Notons enfin que le manque d'efficacité et de rapidité de Pôle emploi est cité pour 46,5% des cas.

GRAPHIQUE 42 POUR QUELLES RAISONS NE PENSEZ VOUS PAS À FAIRE APPEL À PÔLE EMPLOI ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



UN ÉTABLISSEMENT LIGÉRIEN SUR DEUX INVOQUE LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE COMME FACTEUR DE NON RECRUTEMENT

Les employeurs n'annonçant pas d'embauche pour 2016 ont été interrogés sur les raisons de leur non-recrutement. Parmi les motifs avancés, l'absence de besoin, ou l'anticipation des besoins l'année passée arrivent en tête. Ces motifs concernent respectivement 84,1% et 52,4% des établissements sondés. La moitié des établissements invoquent la conjoncture économique comme frein au recrutement (51,4%), une proportion encore importante, mais en baisse relativement à l'année passée. En 2015, 55,2% des établissements

non-recruteurs évoquaient cette raison. Parmi les autres raisons invoquées ne dépendant pas de l'établissement luimême, on trouve la rigidité du droit du travail, le manque de flexibilité des démarches administratives (40,4%). Enfin, la situation financière de l'établissement concerne quatre établissements sur dix, la difficulté à trouver le bon candidat concerne deux établissements sur dix.

En croisant les motifs de non recrutement et les secteurs, il est possible de pointer les spécificités. L'industrie semble plus sensible à des raisons externes au fonctionnement de l'entreprise, comme la conjoncture économique (66,9% contre 51,4% tous secteurs confondus) ou la rigidité du droit de travail (64,7% contre 40,4% tous secteurs confondus). La conjoncture économique est aussi très fréquemment invoquée par la construction comme motif de non recrutement: 62,2% contre 51,4% tous secteurs. On note tout de même une amélioration: l'année passée les établissements de la construction invoquaient cette raison pour 85,3%. Le secteur cite l'anticipation des recrutements l'année passée seulement à 40,7%. Les recrutements étaient en effet en

berne dans la construction les années passées. La difficulté à trouver un candidat au profil adéquat concerne davantage l'industrie (32,8% contre 20,3% tous secteurs confondus) et la construction (30,4%). Les difficultés économiques de l'établissement comme motif de non recrutement concernent principalement l'agriculture (53,3% contre 41,1% tous secteurs). Notons enfin que l'externalisation de l'activité concerne 11,7% des établissements non recruteurs de l'industrie, contre 4,6% tous secteurs confondus.

GRAPHIQUE 43
MOTIFS DE NON RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS LIGÉRIENS
NON RECRUTEURS (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

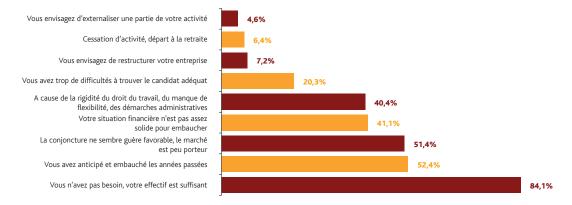


TABLEAU 10
MOTIFS DE NON RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS LIGÉRIENS NON RECRUTEURS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

	AGRICULTURE	INDUSTRIE	CONSTRUCTION	TERTIAIRE	TOTAL
Vous envisagez d'externaliser une partie de votre activité	6,1%	11,7%	3,6%	3,3%	4,6%
Cessation d'activité, départ à la retraite	5,5%	11,5%	4,2%	5,8%	6,4%
Vous envisagez de restructurer votre entreprise	10,1%	5,7%	9,5%	6,9%	7,2%
Vous avez trop de difficultés à trouver le candidat adéquat	24,8%	32,8%	30,4%	17,1%	20,3%
A cause de la rigidité du droit du travail, du manque de flexibilité, des démarches administratives	46,5%	64,7%	35,5%	36,0%	40,4%
Votre situation financière n'est pas assez solide pour embaucher	53,3%	44,4%	34,2%	39,4%	41,1%
La conjoncture ne semble guère favorable, le marché est peu porteur	56,0%	66,9%	62,2%	47,6%	51,4%
Vous avez anticipé et embauché les années passées	47,1%	43,1%	40,7%	55,4%	52,4%
Vous n'avez pas de besoin, votre effectif est suffisant	85,3%	84,3%	86,6%	83,8%	84,1%

PRÈS D'UN ÉTABLISSEMENT LIGÉRIEN SUR DEUX VOIT LA MOTIVATION ET LA DISPONIBILITÉ COMME PRINCIPALE QUALITÉ EXIGÉE

Les employeurs ont été questionnés sur la principale qualité qu'ils attendent d'un candidat. Il apparait que le profil psychologique du candidat semble l'emporter sur la formation, les diplômes ou l'expérience. Ainsi, ils attendent en premier lieu des candidats motivés, disponibles ou impliqués. La polyvalence du candidat apparaît en seconde position (15,8%). En troisième position, enfin, c'est l'expérience et la compétence professionnelle qui sont mis en avant. Les critères liés à la formation ou au diplôme n'arrivent qu'en quatrième position avec 12,4% des sondés. Loin derrière, les qualités relationnelles emportent tout de même 7,5% des voix.

TABLEAU 11 QUALITÉS ATTENDUES DU CANDIDAT

	PART
Qu'il ait une bonne présentation, un bon relationnel	7,5%
Qu'il ait une bonne formation, un bon diplôme	12,4%
Qu'il ait une bonne expérience	15,5%
Qu'il soit polyvalent, qu'il ait une bonne capacité d'adaptation	15,8%
Qu'il soit motivé, disponible	48,4%

21% DES EMPLOYEURS ONT RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2015

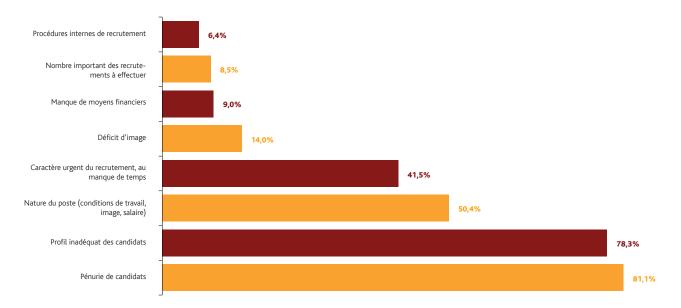
Sur les 1 000 employeurs interrogés dans l'enquête complémentaire, 56,6% avaient recruté en 2015. 35,3% n'ont connu aucune difficulté à recruter et 21,3% ont admis avoir rencontré des difficultés soit internes, soit liées à la nature du poste, soit liées à la candidature ou à des problèmes variés. 5% ont même dû abandonner au moins un recrutement.

TABLEAU 12 AVEZ-VOUS RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2015?

Oui mais j'ai réussi à effectuer mes recrutements	16,3%
Oui et j'ai dû abandonner au moins l'un de mes recrutements	5,0%
Aucune difficulté	35,3%
N'a pas recruté en 2015	43,4%

PART

GRAPHIQUE 44 MOTIFS DES DIFFICULTÉS AVANCÉES (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

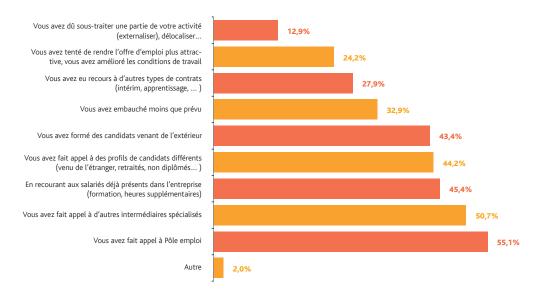


LE PROFIL INADÉQUAT DES CANDIDATS ET LA PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE MIS EN AVANT

L'analyse détaillée des difficultés de recrutement sur l'année passée (2015) laisse apparaître problèmes récurrents les déclarés par les entreprises par rapport à la main d'œuvre. Près de huit employeurs sur dix avancent des difficultés sur le profil inadapté des candidats. A peu près autant mettent en lumière la pénurie de candidats (81,1%). Viennent ensuite les difficultés liées au poste de travail en tant que tel. 50,4% des entreprises ont déclaré que la nature duposte (conditions de travail, image, salaire...) une problématique engendrait d'embauches. Le manque de temps et l'urgence du besoin sont également pointés dans 41,5% des cas. Parmi les autres motifs, de moindre importance, nous pouvons citer le déficit d'image du secteur (14,0%), le manque de moyens financiers

(9,0%), le nombre important de recrutements à effectuer (8,5%) ou les procédures internes de recrutement (6,4%). Pour pallier à ces difficultés, les employeurs ont eu recours à de multiples solutions. Dans plus de la moitié des cas, l'entreprise a fait appel à Pôle emploi (55,1%) ou d'autres intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement, missions locales, centre de formation, écoles): 50,7%. Certains établissements, faute de pouvoir trouver leurs candidats idéaux, recourent aux salariés

GRAPHIQUE 45 SOLUTIONS ENVISAGÉES (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



déjà présents dans l'entreprise (45,4%) ou embauchent moins que prévu (32,9%). D'autres tentent de diversifier ou d'élargir leur stratégie de recrutement en faisant appel à des profils de candidats différents (44,2%) ou d'autres types de contrats (27,9%). Certains établissements choisissent de former des candidats venant de l'extérieur (43,4%). Enfin, la sous-traitance et l'externalisation ne concerne que 12,9% des sondés.

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 la majorité des cas, les employeurs pensent ne pas avoir besoin de recourir à des compétences nouvelles à l'avenir. Ils sont près de 70% dans ce cas. Pour les autres, ils sont près de 6% à affirmer avoir besoin uniquement de compétences nouvelles. En affinant par secteur d'activité, il apparaît que l'agriculture est le secteur qui aurait le moins besoin de diversifier ses compétences dans ses recrutements à venir. Les établissements du secteur sont en effet 79,0% à déclarer avoir uniquement besoin des mêmes compétences. La construction est le secteur qui aurait le plus besoin de nouvelles compétences (36,8%). Les nouvelles technologies (68,2%) sont le domaine qui impacte le plus fortement les besoins en matière de compétences au même titre que l'année passée. Viennent ensuite les services aux entreprises (37,4%).

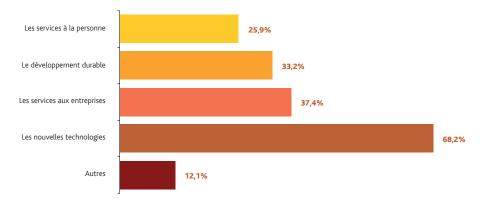
TABLEAU 13 PENSEZ-VOUS QUE VOS BESOINS EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES VONT ÉVOLUER DANS L'AVENIR?

	FANI
Non, j'aurai besoin uniquement des mêmes compétences	68,0%
Oui, j'aurai besoin à la fois des mêmes compétences et de nouvelles	26,2%
Oui, je n'aurai besoin que de compétences nouvelles	5,9%

Un tiers des sondés est sensible à une évolution vers le développement durable (33,2%). Le service à la personne remporte un peu plus d'un quart des suffrages. Ces résultats dépendent fortement du secteur de l'établissement interrogé. La construction, tout d'abord est un secteur plutôt atypique. Le secteur se montre peu concerné par les évolutions concernant le service aux entreprises (à 23,3% contre 37,4% tous secteurs) ou à la personne (6,6% contre 25,9% tous secteurs).

PART

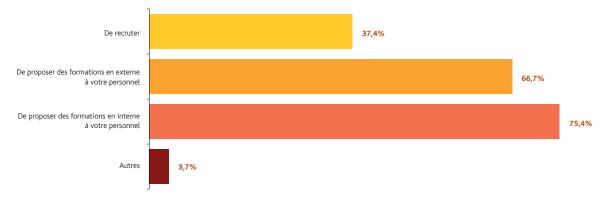
GRAPHIQUE 46
VERS QUELS GRANDS DOMAINES VOS BESOINS EN COMPÉTENCE VONT-ILS ÉVOLUER? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



C'est le secteur qui s'intéresse le moins au développement durable. Ses besoins en évolution semblent se diriger principalement vers les nouvelles technologies, et ce dans des proportions encore plus importantes que pour l'ensemble des secteurs. L'industrie est le secteur dont les aspirations d'évolution sont le plus axées sur le développement durable: 61,5% contre 33,2% tous secteurs. Les services à la personne les touchent moins. Concernant le secteur de l'agriculture, il s'agit, à l'instar de la construction, d'un secteur très peu concerné par le service aux entreprises (23,1% contre 37,4% tous secteurs) ou par le service à la personne (4,7% contre 25,9% tous secteurs). Le développement durable les concerne beaucoup. A l'inverse de la construction ou de l'agriculture, le tertiaire voit évoluer ses compétences dans le service aux entreprises ou à la personne dans des proportions importantes.

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. Ce vecteur est envisagé dans plus de sept cas sur dix en interne et dans plus de six cas sur dix en externe. Le recrutement ne se pose en solution que dans 37,4% des cas. En affinant par secteur d'activité, plusieurs constats se dégagent. L'agriculture envisage de proposer des formations en externe dans des proportions beaucoup plus faibles que les autres secteurs (34,7% contre 66,7% tous secteurs). L'industrie souhaite davantage recruter (56,6% contre 37,4% tous secteurs). La construction envisage de mettre l'accent sur les formations, qu'elles soient en interne (93,6% contre 75,4% tous secteurs) ou en externe (83,9% contre 66,7% tous secteurs).

GRAPHIQUE 47
POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS EN NOUVELLES COMPÉTENCES,
VOUS ENVISAGEZ ... ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



RAPPORT NATIONAL, SYNTHÈSES RÉGIONALES ...
RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS SUR
L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2016
SUR LE SITE INSTITUTIONNEL DE PÔLE EMPLOI DÉDIÉ
À CETTE ENQUÊTE.

WWW. BMO. POLE-EMPLOI. ORG



Directeur de publication: Alain MAUNY Directeur de la rédaction: Josette BARREAUD

Rédaction: Service Etudes et Evaluation - Gaëtan COIRIER / Vincent RAGOT / Pascal ROUAULT

Mise en page: Service Communication Contact: statspdl@pole-emploi. fr

Pôle emploi Pays de la Loire - Avril 2016

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

