

LES BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2015

EN PAYS DE LA LOIRE

**PÔLE
REPÈRES
N°15**



JEAN-LUC RECHER
DIRECTEUR RÉGIONAL A.I.
PÔLE EMPLOI PAYS DE LA LOIRE

Le tissu économique diversifié des Pays de la Loire permet à notre région de mieux résister à la situation économique actuelle sur le volet de l'emploi. La région se positionne parmi celles qui affichent les taux de chômage les plus faibles (9% au quatrième trimestre 2014). Malgré de nombreux atouts, les Pays de la Loire doivent cependant faire face à une demande d'emploi toujours croissante.

Cette année, les résultats de l'enquête besoins de Main d'œuvre révèlent une augmentation du nombre d'entreprises susceptibles de recruter mais un nombre de projets de recrutement en baisse de 2.5%. Ainsi près de 97 000 intentions de recrutements sont exprimées pour 2015 contre plus de 99 000 l'an passé.

Les résultats de cette enquête, menée en partenariat entre Pôle emploi et le Crédoc, constituent une source utile d'information pour orienter nos interventions et adapter notre offre de services aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.

Pôle emploi a développé, avec plus de cinquante sites partenaires, l'agrégation des offres d'emploi qui favorise la transparence du marché du travail.

A partir de juin 2015, 185 conseillers seront dédiés à la relation aux entreprises, pour une personnalisation accrue de notre offre de services et un développement de nos actions avec les entreprises ligériennes.

Simultanément, afin d'accompagner les mutations économiques, sources de déséquilibre entre les compétences disponibles et les compétences recherchées, Pôle emploi généralise le Conseil en Evolution Professionnelle qui aide les transitions professionnelles des demandeurs d'emploi.

Je tiens à remercier les 20 600 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.

5 MÉTHODOLOGIE

6 RÉSULTATS PAYS DE LA LOIRE

6	CHIFFRES CLÉS
8	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
11	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
13	LES MÉTIERS EN TENSION

16 RÉSULTATS LOIRE-ATLANTIQUE

16	CHIFFRES CLÉS
17	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
19	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
20	LES MÉTIERS EN TENSION

21 RÉSULTATS MAINE-ET-LOIRE

21	CHIFFRES CLÉS
22	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
24	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
25	LES MÉTIERS EN TENSION

26 RÉSULTATS MAYENNE

26	CHIFFRES CLÉS
27	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
29	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
30	LES MÉTIERS EN TENSION

31 RÉSULTATS SARTHE

31	CHIFFRES CLÉS
32	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
34	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
35	LES MÉTIERS EN TENSION

36 RÉSULTATS VENDÉE

36	CHIFFRES CLÉS
37	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
39	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
40	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 2015.

Elle résulte d'une enquête par questionnaire auto-administrée en novembre et décembre 2014. 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 2015, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2014. 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 119 000 établissements pour la région Pays de la Loire dont 85 400 ont été interrogés cette année.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais près de 19 800 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 2015

DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN DIMINUTION SUR LA RÉGION

En novembre et décembre 2014, 85 400 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2015. L'analyse des 19 800 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 / 2014	FRANCE	EVOLUTION / 2014
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	21,1%	↗	20,7%	↗
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	96 926	↘	1 739 277	↗
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	37,2%	↘	32,4%	↘
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	46,2%	↗	39,3%	↗

UNE DIMINUTION DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS LIGÉRIENS

21,1% des établissements de la région se déclarent prêts à embaucher en 2015 ; ils étaient 20,7% l'an dernier.

Le nombre de recrutements potentiels diminue pour la première fois depuis 5 ans ; il passe de 99 430 en 2014 à 96 930 cette année, soit une baisse de 2,5%. Les projets de recrutement par taille d'établissement varient peu cette année : les structures de 0 à 4 salariés sont à l'origine de 35,5% des besoins en main-d'œuvre (contre 35,2% en 2014).

Plus la taille des établissements augmente, plus la proportion de recruteurs progresse : 15,4% des 1 à 4 salariés envisagent de recruter contre 65,6% pour les grosses structures (supérieures à 200 salariés).

UNE FORTE BAISSSE DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE SE PROFILE DANS LA CONSTRUCTION (-26% DU TOTAL DES PROJETS) ET DANS L'INDUSTRIE QU'ELLE SOIT MANUFACTURIÈRE (-5,5%) OU AGROALIMENTAIRE (-5,2%)

Avec 3 368 intentions d'embauche en 2015, la construction connaît la plus forte diminution (-26,4% ; 1 200 projets de moins).

L'industrie régionale enregistre une baisse de plus de 5% sur ces deux composantes. L'industrie agro-alimentaire (-5,2%) déclare plus de 18 100 intentions d'embauches (-989 par rapport à 2014) et l'industrie manufacturière (-5,5%) déclare près de 5 900 intentions d'embauches (-340 par rapport à 2014).

Le commerce est le seul secteur à accroître ses besoins en 2015. Avec plus de 11 900 projets recensés, le secteur progresse de 0,5% (+60 projets) porté essentiellement par le commerce de gros (+487 intentions, soit +14,5%).

Principal secteur régional, les services enregistrent quasiment le même nombre de besoins en main-d'œuvre qu'en 2014 : 57 580 (contre 57 607). Ce volume inchangé résulte d'évolutions diverses et opposées. Une baisse des intentions d'embauche est observée dans l'administration publique, enseignement (-2 160 projets en 2015 ; -31,2%) et la santé humaine et action sociale (-1 534 projets en 2015 ; -13,5%). Ces baisses sont contrecarrées par les hausses de projets dans les autres activités de service (+1 627 projets en 2015 ; +21,8%) et dans l'hébergement-restauration (+1 306 projets en 2015 ; +11,0%).

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT MAINTIENNENT LEUR NIVEAU

Après deux années de baisse consécutive, les difficultés de recrutement maintiennent leur niveau en 2015. Le ratio recule de 0,1 point pour s'établir à 37,2%.

L'indicateur est le produit de résultats variés. Il chute notamment de plus de 3 points dans l'industrie agroalimentaire (à 33,4%) et de 1,5 point dans le commerce (à 24,8%). A l'inverse, les difficultés sont jugées plus importantes cette année dans l'industrie manufacturière (+5,1 points ; 48,8%) ainsi que dans les services (+0,9% ; 39,0%) et la construction (+0,6% ; 51,4%).

46,2% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière, un niveau relativement similaire aux années précédentes.

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PLUS D'UNE ENTREPRISE SUR CINQ PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2015

La proportion d'établissements prêts à recruter en 2015 se chiffre à 21,1%, soit plus de 25 000 structures.

L'indicateur affiche une légère augmentation comparativement à 2014 où 20,7% 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 65,6% pour celles de plus de 200 salariés. A noter : plus d'un établissement de 0 salarié sur cinq (22,2%) prévoit de recruter en 2015, soit 6,8 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 diminue nettement dans les tranches 0 salarié (-4 points ; 22,2%) et plus de 200 salariés (-5,4 points ; 65,6%). Elle est également en ralentissement dans les tranches 5 à 9 salariés (-0,2 point),

10 à 19 salariés (-1,2 point) et 20 à 49 salariés (-0,1 point).

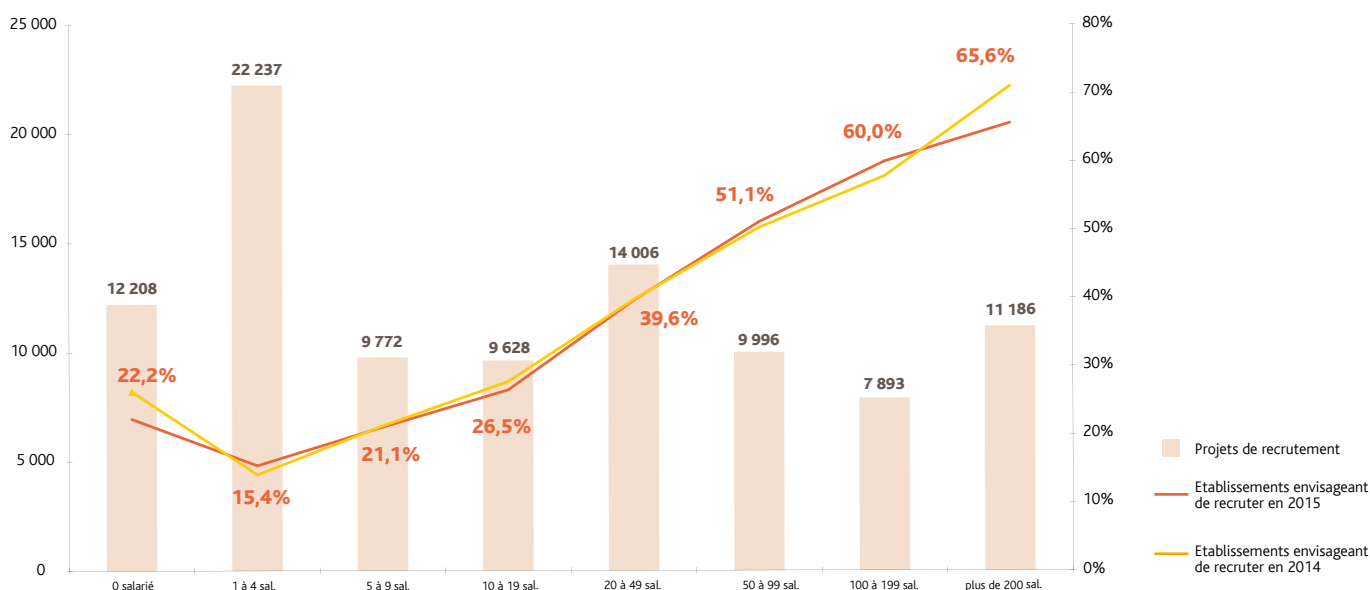
A l'inverse, certaines tranches ont accru leurs intentions d'embauche. C'est le cas des petites structures de 1 à 4 salariés (+1,3 point) mais également dans les établissements de plus grande envergure tels que les 50 à 99 salariés (+0,8 point) et les 100 à 199 salariés (+2,2 points).

L'analyse par bassin d'emploi montre également une variabilité importante autour de la propension à recruter.

L'indicateur apparaît corrélé au caractère saisonnier du bassin d'emploi. En effet, les territoires où l'emploi saisonnier est développé (côté atlantique ou bassins agricoles) affichent des taux d'établissements prêts à recruter significativement plus élevés. C'est le cas pour la Baule (35%), Challans (28%) ou les Sables d'Olonne (25,6%). Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi artisanal ou industriel affichent des proportions nettement inférieures à la moyenne régionale : Mayenne (14,7%), Mamers (14,8%) ou Beaupréau (16,4%).

GRAPHIQUE 1

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



LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS ET PROGRESSENT LE PLUS RAPIDEMENT

96 900 projets de recrutement sont envisagés par les employeurs ligériens pour l'année 2015.

Le secteur des services rassemble à lui seul 60% des projets de recrutement identifiés dans la région avec près de 57 600 besoins annoncés. Ce volume est en quasi-stagnation par rapport à 2014. Les industries agro-alimentaires arrivent en seconde position avec 18 200 projets. Le secteur connaît une baisse de ces intentions d'embauche en 2015 (-990 postes). Les autres industries affichent une situation similaire et voient leurs projets de recrutement diminuer en 2015 (-5,5 ; -340 postes). Troisième secteur en volume de besoins de main d'œuvre, le commerce se positionne comme le seul secteur à accroître ses projets. Avec près de 12 000 contrats envisagés, le secteur gagne 61 postes en 2015 (+0,5 point). Une baisse de représentativité importante est observée dans la construction. Le secteur s'accapare 5% des projets de recrutement en 2014. Il s'adapte 3% en 2015. Les besoins en main d'œuvre sont en forte diminution : 1 200 projets de moins sont comptabilisés, soit une baisse marquée de -26,4% entre 2014 et 2015. Le secteur semble touché de plein fouet par la baisse des investissements et le manque de visibilité à moyen terme.

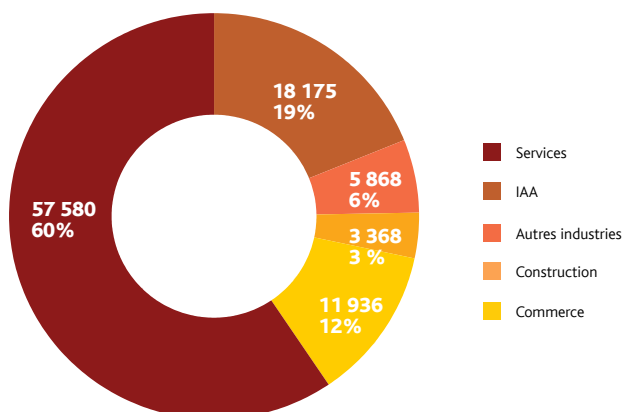
Sur l'ensemble des secteurs d'activité, les intentions d'embauche diminuent de -2,5% en 2015 comparativement à 2014.

Les services se distinguent particulièrement par leurs poids dans les projets de recrutement (60%) mais ne parviennent pas à accroître leurs intentions d'embauche en 2015. Le secteur stagne depuis 2 ans après une année 2013 florissante (+8%). La situation est disparate selon les sous-secteurs des services. Dépassant les services scientifiques, techniques, administration et soutien, et dorénavant premier secteur des services en volume de recrutement, l'hôtellerie-restauration envisage 13 200 emplois cette année (+11,0%). Les autres activités de services connaissent la seconde hausse remarquable en 2015 : +1 600 projets supplémentaires, soit une augmentation de +21,8%. Ces résultats sont contrebalancés par l'administration publique, enseignement qui, avec 4 780 projets en vue, a diminué ses projets de recrutement de -31,2% en 2015 et par la santé humaine et action sociale qui, avec 9 800 projets en vue, a également diminué ses projets de recrutement de -13,5%. Si les autres composantes des services sont moins prolifiques en termes de postes prévus, il est intéressant de noter la forte progression des intentions dans les activités financières et d'assurance qui nous déclarent 2 300 projets, en hausse de 67,1% sur un an. C'est le plus grand nombre de projets recensés depuis 4 ans.

Seul secteur bénéficiaire en termes de besoins de main d'œuvre, le commerce enregistre une faible progression du nombre de projets de recrutement en 2015 (+0,5%) qui s'explique par une hausse conjuguée des intentions dans le commerce de gros (+490 postes) et dans le commerce et la réparation automobile (+150 postes). Le commerce de détail est le seul à contrebalancer ses résultats positifs : -580 postes, soit -7,3% par rapport à 2014.

GRAPHIQUE 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Dans l'industrie manufacturière, près de 5 900 projets sont recensés, soit un chiffre en nette diminution par rapport à 2014 (-5,5%). La métallurgie et produits métalliques est le principal acteur de cette baisse (1 000 intentions en 2014, baisse de près de 12%) suivi des industries extractives, énergie, gestion des déchets (-128 intentions, soit -13,2%). La fabrication des équipements électriques, électroniques, informatiques, machines et équipement est le premier sous-secteur en termes de projets (1 100 intentions, en baisse de 7%). Certains sous-secteurs ont tout de même accru leurs besoins en main d'œuvre en 2015. C'est le cas du travail du bois, papier et imprimerie avec 446 projets en augmentation de 25% et les industries chimiques, pharmaceutique et raffinage avec 219 projets en augmentation de 33,4%.

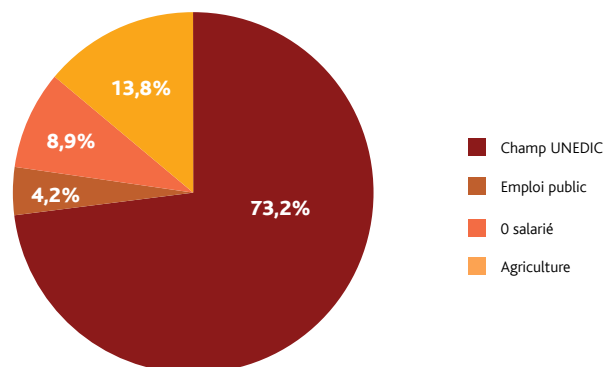
Le secteur de la construction voit ses intentions d'embauche diminuer fortement entre les enquêtes 2014 et 2015 : avec près de 3 400 projets, -26,4% d'intentions d'embauche en moins sont enregistrées (-1 200 postes). Ce sont les besoins en recrutement les plus faibles enregistrés sur le secteur depuis 4 ans.

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

Parmi les 96 900 intentions d'embauche, près de 71 000 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 augmente sensiblement par rapport à l'an passé (+4 points entre 2014 et 2015). L'agriculture, fortement impactée par le recrutement de main d'œuvre saisonnière, capitalise plus de 14 100 projets de recrutement, soit 13,8% des intentions régionales (0,4 point de moins qu'en 2014). Les établissements sans salarié (hors agriculture) affichent une baisse de représentativité entre 2014 et 2015 de 0,6 point (9,3% en 2014 et 8,9% en 2015). Ils annoncent ainsi 8 600 intentions d'embauche. Les établissements de droit public sont en net recul en 2015. Avec plus de 4 000 projets, ils voient leur représentativité diminuer de 3,2 points par rapport à 2014 (4,2% contre 7,4%).

GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



LÉGÈRE PROGRESSION DES PROJETS SAISONNIERS EN 2014 : 46% DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Parmi les 96 900 intentions d'embauche, plus de 44 700 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit une proportion de 46,2% des projets. Cette part, en augmentation constante depuis 4 ans (43,1% en 2012), cache de fortes disparités entre les secteurs d'activité. Elle est non négligeable dans les services (42,2%), quasiment majoritaire dans le commerce (48,3%) mais nettement prédominante pour l'agriculture et l'industrie agroalimentaire avec plus de 73% de projets saisonniers. A contrario, elle est relativement faible dans les industries manufacturières (16,9%) et la construction (12,7%) qui privilégient le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

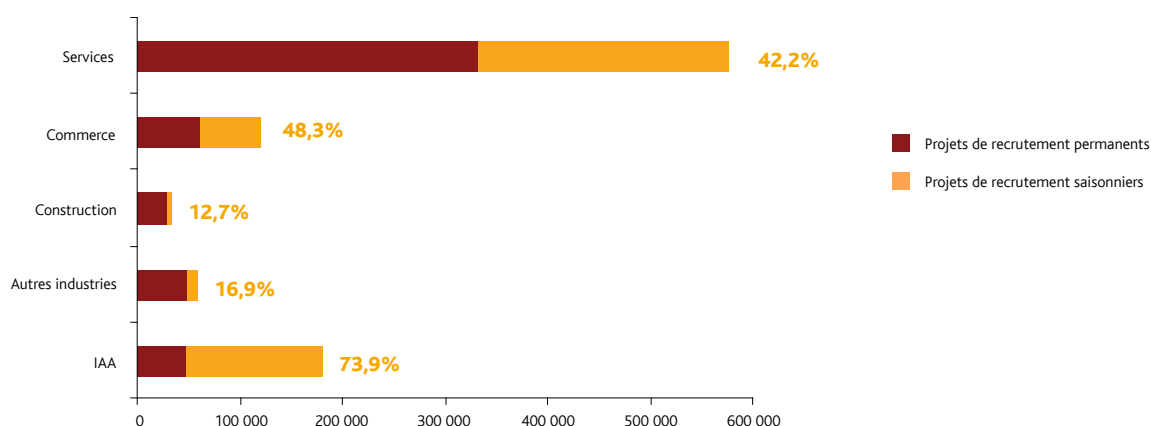
Le caractère saisonnier des projets est une spécificité fortement concentrée sur certains bassins d'emploi de la région.

Il est possible de les regrouper en deux catégories :

- les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec le tourisme estival : Challans (77,2% des projets saisonniers), les Sables d'Olonne (76,4%), Pornic (70,0%) et la Baule (68,8%) ;
- les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole : La Flèche (75,9% de projets saisonniers), Saumur (75,0%), Beaupréau (65,1%) et Segré (63,2%).

GRAPHIQUE 4

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

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

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

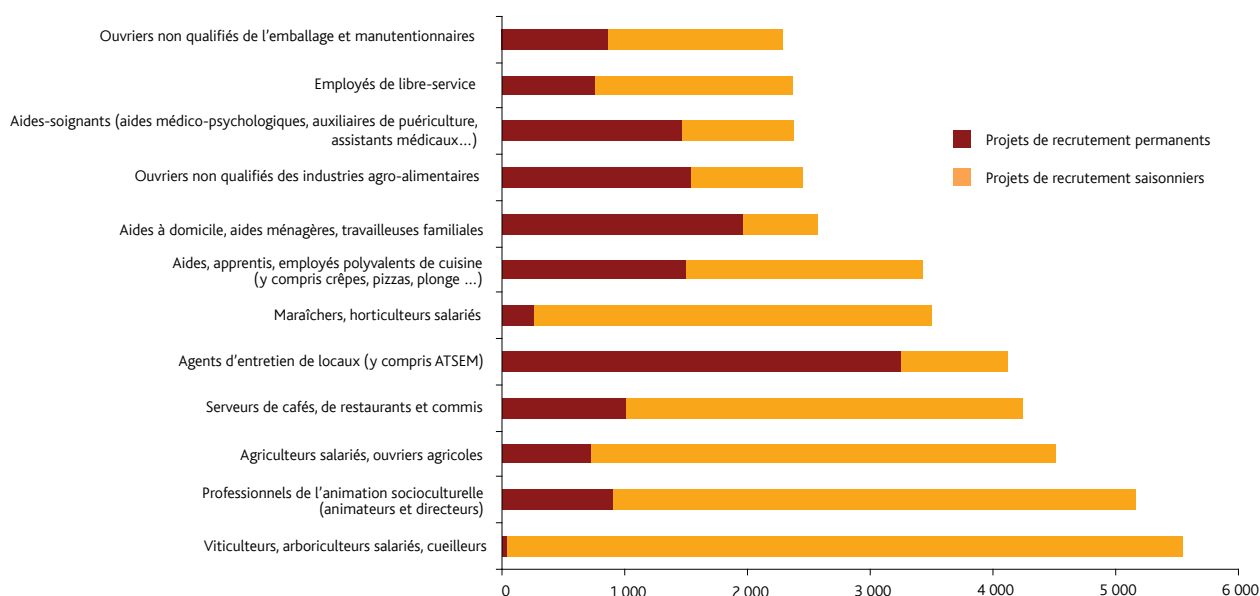
8 des 12 métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité liée à la saison supérieure à 50%. La proportion dépasse même les 92% pour les métiers de main d'œuvre dans l'agriculture (99,1% pour les viticulteurs et 84% pour les agriculteurs salariés), et 82% pour ceux de l'animation socioculturelle. Des métiers de l'hôtellerie restauration, du commerce de détail et de l'industrie manufacturière et agroalimentaire composent également cette liste.

Cette liste intègre aussi des métiers liés à l'action sociale et aux services à la personne qui sont moins impactés par l'emploi saisonnier : agents d'entretien de locaux, aides-soignants et aides à domicile. Les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires finalisent ce classement des 12 métiers les plus recherchés en 2015 en Pays de la Loire (2 300 projets).

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

GRAPHIQUE 5

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Près de 3 300 projets permanents sont recensés pour les agents d'entretien de locaux. Ils sont suivis par les aides à domicile (1 963 projets) et les commerciaux (1 585 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. 99% des projets de recrutement des ingénieurs, cadres d'études et chefs de projets en informatique concernent des postes permanents. Pour les commerciaux, la proportion reste proche : 96%.

Les recrutements permanents sont également forts pour les secrétaires bureautiques et spécialisées (83%) et les agents d'entretien de locaux (79%). Viennent ensuite les conducteurs et livreurs sur courte distance avec 77% de postes permanents en prévision, suivi des aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales avec 76%. Malgré un profil fortement lié aux saisons, nous retrouvons les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et les serveurs de café, de restaurants et de commis dans les 15 premiers métiers recherchés en postes permanents (entre 1 000 et 1 500 postes en 2015).

TABEAU 1
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN POSTES PERMANENTS

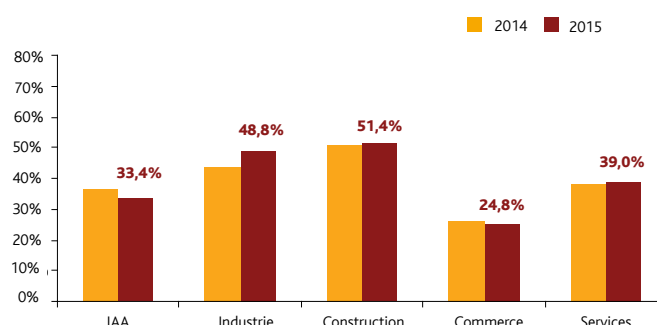
MÉTIER	EFFECTIFS PERMANENTS	EFFECTIFS SAISONNIERS	EFFECTIFS À RECRUTER
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	3 260	859	4 119
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 963	610	2 574
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 585	59	1 644
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 544	903	2 447
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	1 497	1 924	3 421
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 471	902	2 373
Employés de maison et personnels de ménage	1 119	459	1 579
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 016	3 226	4 243
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	980	197	1 177
Conducteurs et livreurs sur courte distance	952	286	1 237
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	936	657	1 594
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	910	10	920

LES MÉTIERS EN TENSION

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PERDURENT EN PAYS DE LA LOIRE : 37,2% DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

36 100 projets sont associés à des tensions parmi les 96 400 intentions recensées en Pays de la Loire en 2015. Ainsi, la proportion de projets jugés difficiles à pourvoir s'élève à 37,2% en 2015 contre 37,3% en 2014. Cette quasi-stabilité masque des situations différentes selon les secteurs. Une diminution des difficultés de recrutement est observée dans l'industrie agroalimentaire. Avec 33,4% de projets jugés difficiles, le secteur affiche un décrochage par rapport à l'année précédente (-3,3 points). Le commerce, qui connaît toujours les plus faibles difficultés de recrutement, amorce également une diminution : 24,8% de projets jugés difficiles en 2015 contre 26,3% en 2014, soit une baisse de 1,5 point. Le secteur voit ses tensions diminuer au fil des années (le taux de tension était de 42% en 2012). Les autres secteurs affichent un regain de tension. Celui-ci est faible dans la construction (51,4% en 2014 et 50,8% en 2015) mais également dans les services (38,1% en 2014 et 39,0% en 2015). Avec 48,8% de difficultés de recrutement en 2015, l'industrie connaît des difficultés plus accrues lors de ses embauches (soit 5 points de plus que l'année dernière, 43,7% en 2014).

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



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

- les métiers en tension du fait d'un besoin saisonnier important (horticulteurs, maraîchers, agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, employés de l'hôtellerie, serveurs de café et restaurants, cuisiniers, sportifs et animateurs sportifs) ;
- les métiers en tension du fait d'une polyvalence technique et commerciale (commerciaux) ;
- les métiers de la santé et de l'action sociale (aides soignants, aides à domicile, employés de maison et personnels de ménage), les conducteurs routiers et grands routiers et les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires qui intègrent en 2015 le classement des métiers les plus tendus.

TABLEAU 2

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

MÉTIER	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Cuisiniers	1 835	68,8%	71,8%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 574	66,3%	23,7%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	2 373	51,3%	38,0%
Conducteurs routiers et grands routiers	984	49,6%	24,0%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	4 243	48,5%	76,0%
Employés de maison et personnels de ménage	1 579	48,0%	29,1%
Maraîchers, horticulteurs salariés	3 495	47,8%	92,8%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 644	46,0%	3,6%
Employés de l'hôtellerie	1 508	42,4%	85,4%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	3 421	41,7%	56,2%
Sportifs et animateurs sportifs	1 247	36,2%	74,0%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	2 447	34,3%	36,9%

DE FORTES DISPARITÉS TERRITORIALES FACE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT

Quatorze bassins d'emploi présentent des taux de tension supérieurs à 40%. Ils étaient neuf l'an passé à dépasser ce niveau. Trois bassins dépassent les 50% de tension.

Le bassin de Mayenne affiche la plus forte tension de la région avec près de 60% des recrutements jugés difficiles par les entreprises. Il présente de fortes tensions pour les métiers liés à la construction : ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition bâtiment, ouvriers non qualifiés du second œuvre en bâtiment. Les tensions sont vives pour l'agriculture et 100% des recrutements sont assortis de difficultés pour les conducteurs d'engins agricoles et forestiers, les techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles et les bûcherons, élagueurs, sylviculteurs salariés et agents forestiers. Les agriculteurs salariés et ouvriers agricoles sont des métiers également fortement tendus (plus de 80% des intentions).

Pour le bassin de Segré, le taux de tension élevé (55,0%) s'explique notamment par les fortes difficultés de recrutement pour les ouvriers qu'ils soient qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir (100%) ou qualifiés des industries agroalimentaires (100%). Un éventail de métiers multi-sectoriels vient compléter ce taux de tension. C'est le cas des plombiers chauffagistes (100%), des éleveurs salariés (100%) et des coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes (100%). Parmi les métiers légèrement moins tendus, nous pouvons citer les secrétaires bureautiques (82,9%) et les éducateurs spécialisés (66,5%).

Avec 49,9% de taux de tension, le bassin d'Ancenis se positionne parmi les trois bassins les plus tendus. Comme pour Segré, des tensions sont pointées chez les ouvriers. Elles sont maximales pour les monteurs, ajusteurs, contrôleurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique (100%), les menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation (100%), les ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (100%) et les ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique (100%). Ces métiers sont rejoints par un panel d'autres métiers variés : agents et hôtesse d'accompagnement (100%), les jardiniers paysagistes (100%), les soudeurs (100%), les éleveurs salariés (100%), les maçons (100%) et les aides-soignants (95%).

Le bassin de Challans présente également une tension vive sur les métiers de la construction et de l'industrie. Tout recrutement envisagé sur le territoire s'avère difficile à 100% pour les maçons, les ouvriers qualifiés du travail du textile et du cuir, les menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation et les mécaniciens et électroniciens de véhicules.

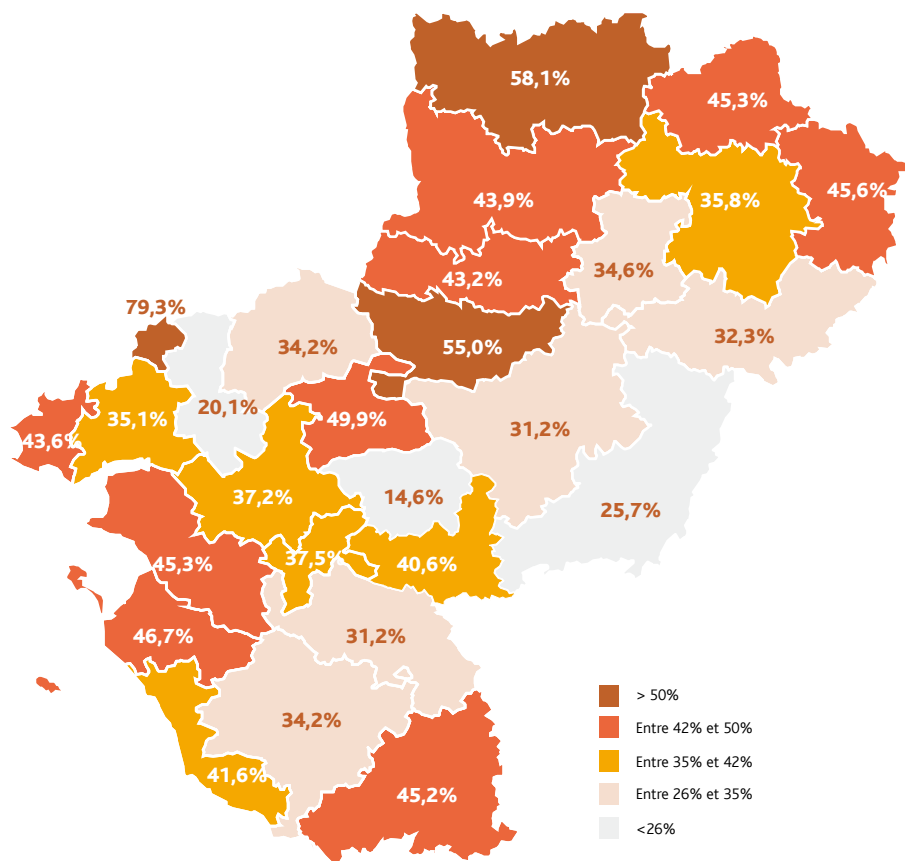
Nous retrouvons également un panel de métiers des services : vétérinaires (100% de recrutements jugés difficile), charcutiers-traiteurs (100%) ou aides-soignants (100%). A l'inverse, 3 bassins connaissent une détente sur les recrutements.

A peine plus d'un recrutement sur dix s'annonce difficile sur Beaupréau. Ce taux s'explique par une tension très faible sur la quasi-totalité des métiers industriels et une tension faible sur les métiers du commerce. Malgré ce taux encourageant sur le segréen, il reste des tensions importantes pour les sportifs et animateurs sportifs (72,1%), les conducteurs et livreurs sur courte distance (68,4%) et les aides à domicile (55,6%). Au contraire d'autres bassins ruraux, le recrutement de professionnels de l'agriculture ne semble pas générer de tensions particulières. Ainsi, un recrutement sur quatre est jugé difficile pour les agriculteurs salariés et seuls 2,2% des projets de recrutement de viticulteurs salariés posent problème.

Sur le bassin de Saumur, l'absence de tension des métiers agricoles (quasiment aucun problème détecté pour les viticulteurs et agriculteurs salariés, exception faite des conducteurs d'engins forestiers et agricoles avec une tension à 100%) masque l'existence de difficultés importantes sur le bassin. Les secteurs de l'industrie et de la construction du bassin affichent des taux de tension très importants. Parmi les principaux métiers concernés, nous pouvons citer : les ouvriers non qualifiés du gros œuvre en bâtiment (100%), les régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (100%), les ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique (100%), les techniciens en électricité et électronique (100%), les monteurs, ajusteurs, contrôleurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique (100%) et les ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (100%). Le panel est complété de métiers tertiaires qui connaissent eux aussi de fortes difficultés. C'est le cas des vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage, des aides à domicile, des coiffeurs et esthéticiens, des conducteurs routiers et des éducateurs spécialisés.

CARTE 1

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES
SELON LE BASSIN D'EMPLOI



LOIRE-ATLANTIQUE

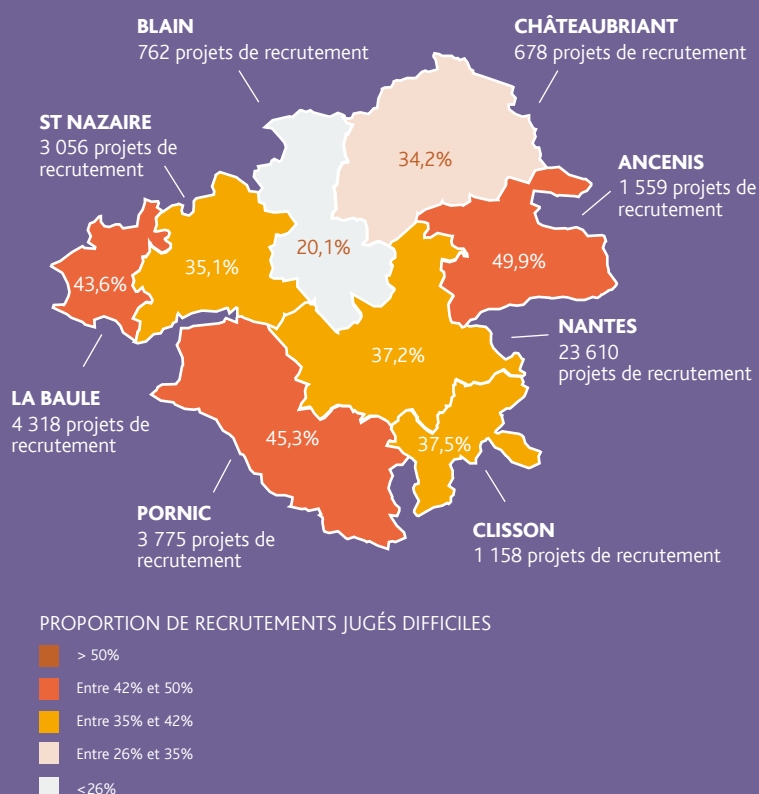
DIMINUTION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2015

38 968 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2015. Cela représente 40,2% des intentions d'embauche de la région. A l'instar des Pays de la Loire, le département enregistre ainsi une légère baisse par rapport à 2014 : -1,0%. En évolution brute, la Loire-Atlantique connaît une situation moins défavorable que la région (-2,5%). Pour la troisième année consécutive, la part d'établissements recruteurs est en hausse passant de 22,2% en 2014 à 22,8% en 2015.

Le poids des projets saisonniers est moins élevé en Loire-Atlantique (37,3%) qu'au niveau régional (46,2%). A l'inverse de la région, cette part a diminué entre 2014 et 2015 (-0,9 point). Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur Pornic, 70,0% des projets de recrutement sont saisonniers contre 21,3% sur le bassin de Châteaubriant.

38,7% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit 14 500 intentions d'embauche. Le département ligérien enregistre un taux de tension moyen en comparaison des autres départements et reste positionné à un niveau supérieur à la région. Des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 20,1% à Blain et 49,9% à Ancenis.

CARTE 2
PROJETS DE RECRUTEMENT EN LOIRE-ATLANTIQUE



CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	EVOLUTION / 2014	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	22,8%	↗	21,1%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	38 968	↘	96 926
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	38,7%	↗	37,2%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	37,3%	↘	46,2%

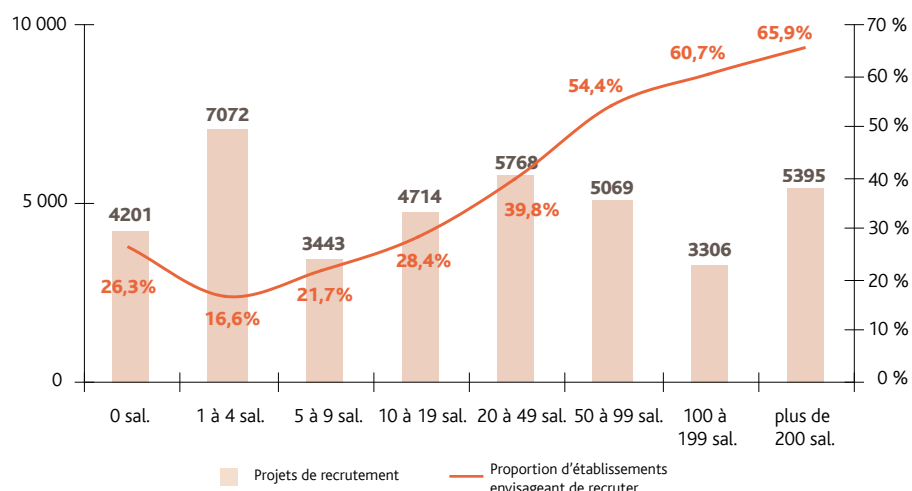
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

UNE ENTREPRISE SUR CINQ PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2015

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement plus importante en Loire-Atlantique (22,8%) qu'en région (21,1%). Sur un an, cet indicateur progresse de 0,6 point (22,2% d'établissements potentiellement recruteurs en 2014). 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 16,6% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 65,9% pour celles de plus de 200 salariés. Les établissements sans salarié dérogent à cette règle de progressivité et 26,3% d'entre eux prévoient de recruter en 2015.

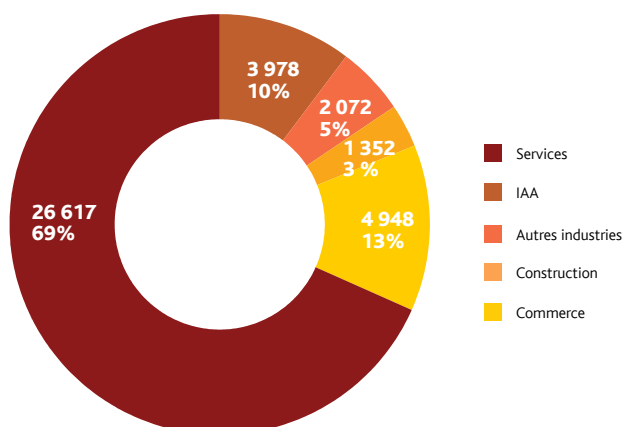
GRAPHIQUE 7

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



GRAPHIQUE 8

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



PRÈS DE 7 PROJETS DE RECRUTEMENT SUR 10 SONT DANS LES SERVICES

Avec 26 600 besoins annoncés, le secteur des services représente 69% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 9 points de plus qu'en Pays de la Loire.

Le commerce arrive en deuxième position (4 950 projets) à un niveau similaire à celui de la région (13% des projets de recrutement sur le département et 12% sur la région). Avec près de 4 000 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 plus de 2 000 projets et pèsent 5% du volume total des besoins départementaux (6% au niveau régional).

La construction, avec 1 350 projets identifiés pour 2015 concentre 3% des intentions départementales. Ce volume conserve une représentativité similaire par rapport à la région et reste en perte de vitesse par rapport à 2014 où il représentait 5% des intentions départementales.

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

Parmi les 39 000 intentions d'embauche, 31 400 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic (à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage), soit 80,6%. C'est plus de 7 points de plus qu'en région. Les établissements dans l'agriculture annoncent près de 3 500 intentions d'embauche, soit 7,1% 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 qui prévoient au moins un recrutement en Loire-Atlantique (8,9%) est similaire à la région (8,9%). Enfin, les établissements de droit public sont proportionnellement moins nombreux qu'en région à prévoir au moins un recrutement en 2015 : 3,4% contre 4,2% pour la région. Les employeurs publics sont en net recul en 2015 dans leurs besoins de main d'œuvre. En 2014, ils s'adjudgeaient 7,4% des projets, soit plus de deux fois le volume observé en 2015. Les limites budgétaires et les faibles marges de manœuvre peuvent expliquer cette baisse d'activité sur les recrutements.

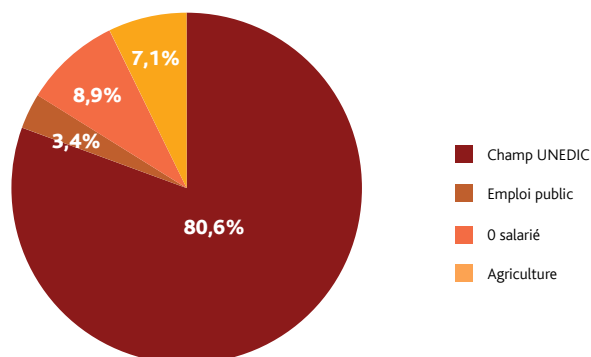
37% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 38 900 intentions d'embauche, plus de 14 500 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière.

C'est 0,9 point de moins que l'année précédente. Dans l'industrie agro-alimentaire, la part des projets saisonniers est légèrement inférieure entre le département et la région (respectivement 64,9% et 73,1%). Le commerce se révèle légèrement moins marqué par la saisonnalité dans le département (46,6% contre 48,3% en région) mais près d'un emploi sur deux est à vocation saisonnière. Plus d'un emploi sur trois dans les services est saisonnier. Cette proportion reste inférieure au taux régional (42,2%). Dans les industries manufacturières, un emploi sur sept concerne la saison.

GRAPHIQUE 9

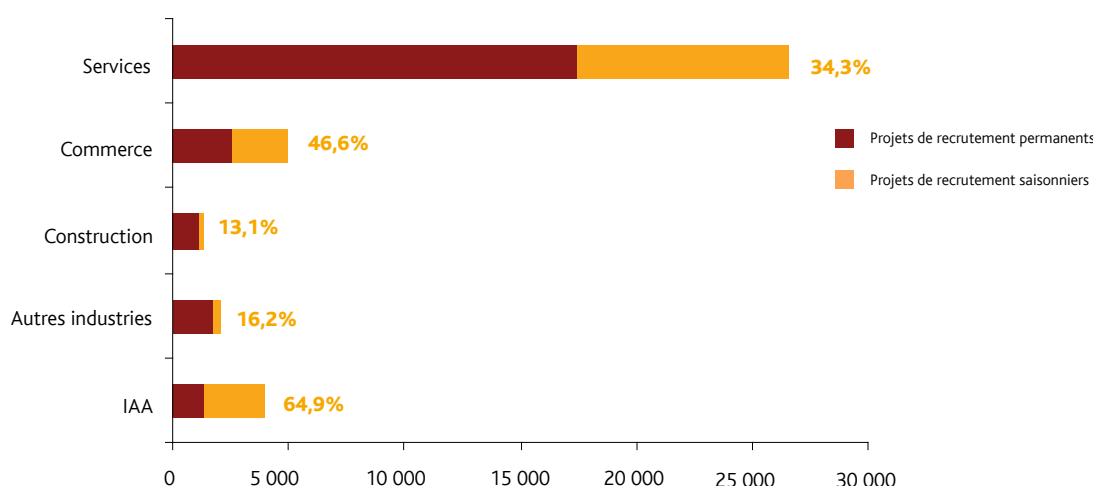
RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



Les taux départementaux et régionaux sont quasiment identiques. Enfin, la construction est le secteur le moins pourvoyeur d'emplois saisonniers en Loire-Atlantique (13,1%), à l'image des Pays de la Loire (12,5%). Par rapport à 2014, la saisonnalité est en baisse dans les autres industries (25,8% en 2014) et dans les industries agroalimentaires (80,1% en 2014). Les autres secteurs n'affichent pas d'évolutions significatives.

GRAPHIQUE 10

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

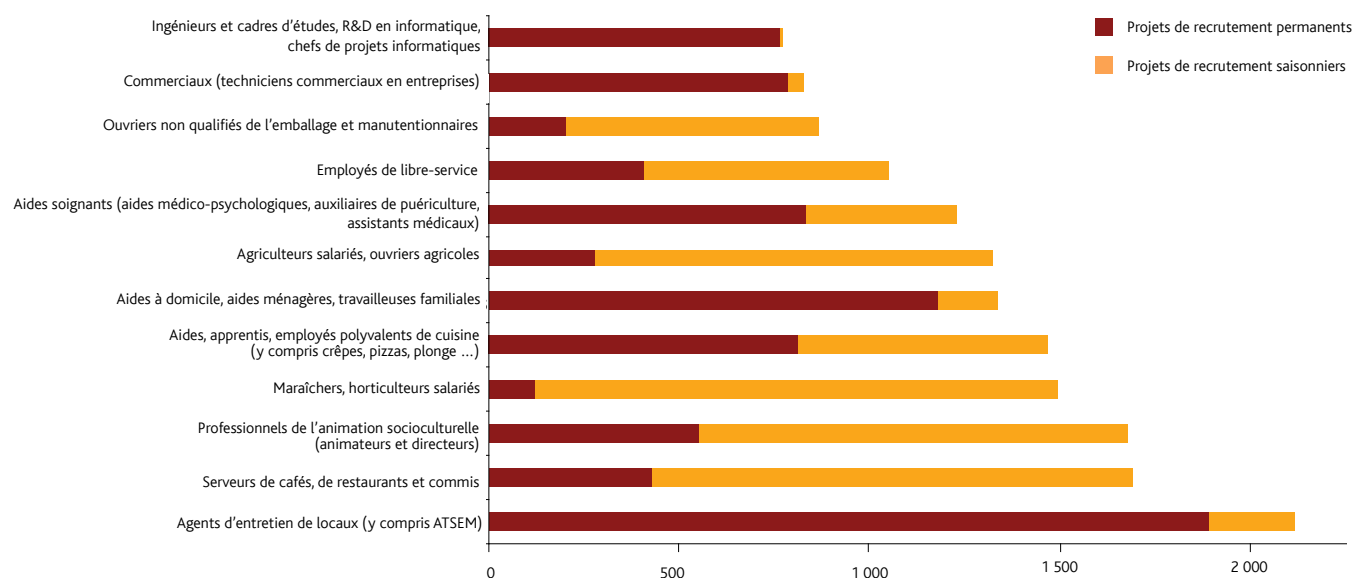
LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT SOUVENT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE TOURISTIQUE OU AGRICOLE

Dix métiers recherchés 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 serveurs de café et restaurants, les professionnels de l'animation socioculturelle, les maraîchers, les aides, apprentis et employés polyvalents de cuisine, les aides à domicile, les agriculteurs salariés, les aides-soignants, les employés de libre-service et les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires. Deux métiers, fortement marqués par des volumes de projets permanents importants, font figure de particularité sur le département.

D'une part, les commerciaux qui cumulent 825 intentions d'embauche dont 96,0% concernent des emplois permanents. D'autre part, les ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique, chefs de projets informatiques avec 772 projets d'embauche avec encore une fois, une part très importante d'emplois permanents (99,0%).

GRAPHIQUE 11

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION PLUS ÉLEVÉ QUE SUR LA RÉGION : 38,7%

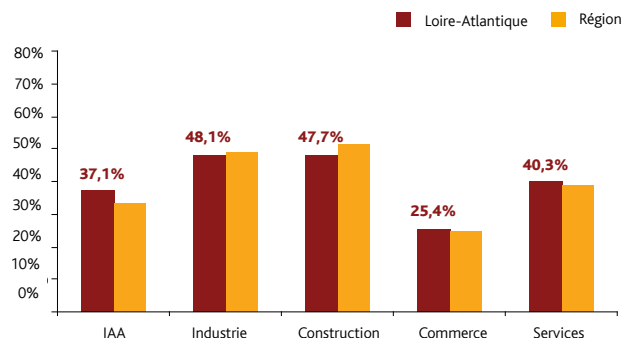
15 100 projets sont associés à des tensions parmi les 39 000 intentions recensées en Loire-Atlantique en 2015. Excepté pour l'industrie manufacturière et la construction, tous les secteurs du département affichent une tension plus élevée que la région. Les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement dans l'industrie manufacturière (48,1%). La construction se positionne en second avec 47,7% de recrutements jugés difficiles. Les industries agro-alimentaires et les services affichent des taux de tension compris entre 37% et 40% tandis que le commerce se positionne comme le secteur le moins impacté par les tensions avec un projet sur quatre seulement jugé difficile.

En termes d'évolution, les tensions sont plus importantes en 2015 pour l'industrie manufacturière (+8 pts) et dans les services (+4 pts). La construction est le seul secteur à connaître un relâchement des tensions de recrutement même si celle-ci maintient un niveau élevé (-1,4 point). En Loire-Atlantique, huit 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 aides à domicile, des aides-soignants, des cuisiniers, des serveurs de café, des employés de cuisine, des employés de maison, des maraîchers et des commerciaux.

Comme particularité et avec des proportions de projets permanents importants, le département présente de fortes

GRAPHIQUE 12

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



difficultés de recrutement pour les ingénieurs et cadres d'études (67,2% de tension, 99,0% de permanents) et pour les apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (58,3% de tension, 92% de permanents).

Deux autres métiers complètent cette liste avec un lien plus fort avec la saison. C'est le cas des agents de sécurité et de surveillance (55,4% de tension et 71,1% de projets saisonniers) et les agriculteurs salariés (49,7% de tension et 78,8% de projets saisonniers). Certains métiers apparaissant tendus en 2014 connaissent une forte détente dans les recrutements. Nous pouvons citer les coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes, les professionnels de l'animation socio-culturel, les formateurs et les vendeurs en produits alimentaires.

TABLEAU 3

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

MÉTIER	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 340	71,4%	11,6%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 232	69,1%	32,1%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	772	67,2%	1,3%
Cuisiniers	637	66,6%	71,3%
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires)	450	58,3%	8,3%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 697	57,8%	74,5%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	1 469	55,8%	44,6%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	636	55,4%	71,1%
Employés de maison et personnels de ménage	734	50,2%	29,5%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	1 322	49,7%	78,8%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 499	45,9%	91,7%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	825	43,5%	4,5%

MAINE-ET-LOIRE

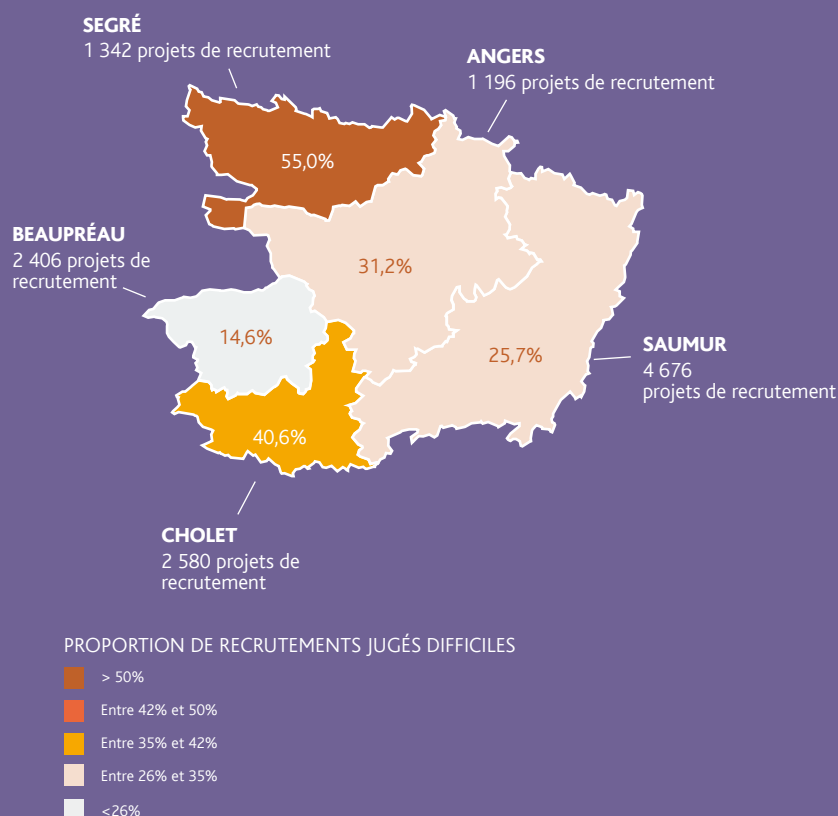
22 200 INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2015

22 200 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire pour 2015. Cela représente 23% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre une baisse de 1,3% du nombre de projets de recrutement par rapport à 2014. La part d'établissements recruteurs est en légère baisse, passant de 19,7% en 2014 à 19,4% en 2015 mais reste en deçà de la valeur régionale (-0,7 point).

Le poids des projets saisonniers est nettement plus élevé dans le Maine-et-Loire (52,8%) qu'au niveau régional (46,2%). Cette part enregistre toutefois une baisse marquée par rapport à l'année passée (2,8 points). Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur Saumur, 75,0% des projets de recrutement sont saisonniers contre 29,6% sur le bassin de Cholet.

30,8% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 6 800 intentions d'embauche. Le département du Maine-et-Loire affiche un taux de tension significativement plus faible que celui mesuré en région (37,2%). Des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 14,6% à Beaupréau et 55,0% à Segré.

CARTE 3
PROJETS DE RECRUTEMENT EN MAINE-ET-LOIRE



CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	EVOLUTION / 2014	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	19,4%	↘	21,1%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	22 200	↘	96 926
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	30,8%	↘	37,2%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	52,8%	↘	46,2%

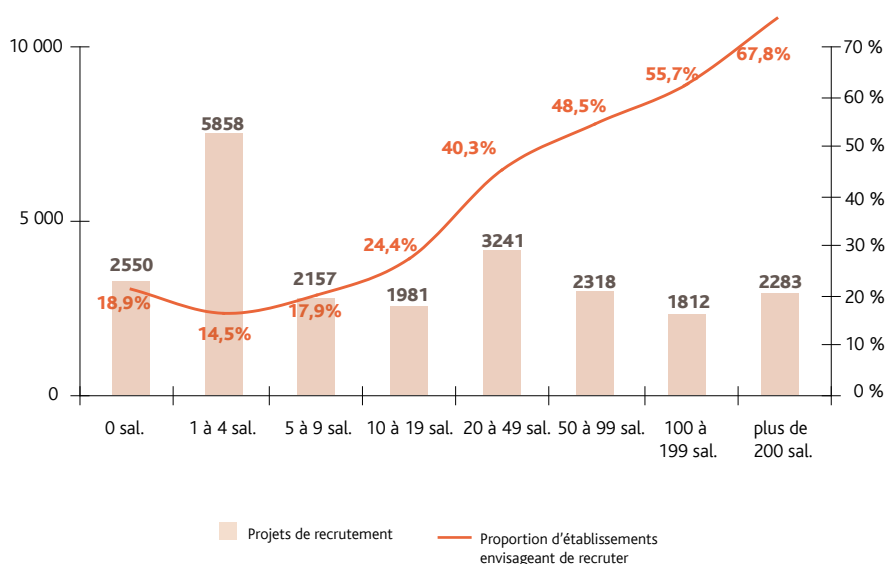
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR CINQ PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2015

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement moins importante en Maine-et-Loire (19,4%) que sur la région (21,1%). Sur un an, cet indicateur est en légère régression (19,7% d'établissements potentiellement recruteurs en 2014, soit -0,3 point entre les deux années). Ce poids varie fortement selon la taille des établissements. 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 67,8% pour celles de plus de 200 salariés. Pour les établissements de 0 salarié, 18,9% prévoient de recruter en 2015.

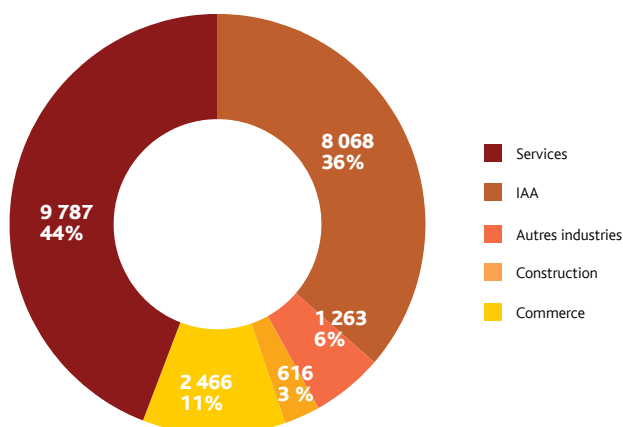
GRAPHIQUE 13

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 AGROALIMENTAIRE

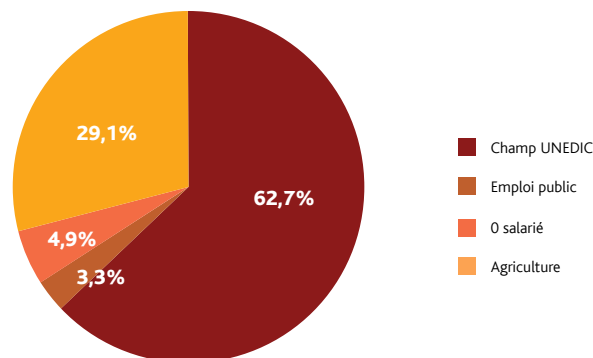
Avec près de 9 800 besoins annoncés, le secteur des services représente 44% des projets de recrutement en Maine-et-Loire, soit 16 points de moins qu'en Pays de la Loire. Les IAA arrivent en second avec 36% des projets de recrutement. Au niveau régional cette part n'est que de 19%. La part importante des IAA dans les projets de recrutement s'explique par la volumétrie importante des projets recensés pour les métiers agricoles saisonniers. Les trois autres secteurs affichent des poids similaires à ceux de la région. Avec près de 2 500 projets, 11% des intentions d'embauche concernent le commerce contre 12% pour la région. 6% des projets concernent l'industrie manufacturière en Maine-et-Loire (1 263 intentions recensées). Enfin, la construction affiche un poids de 3%, soit 616 intentions de recrutement.

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

Parmi les 22 200 intentions d'embauche, 13 919 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. Les établissements agricoles annoncent près de 6 500 intentions d'embauche, soit 29,1% du volume global départemental. Cette part est nettement plus élevée qu'en région qui affiche quant à elle 13,8% des projets dans ce type d'établissement. A l'inverse, les établissements sans salarié sont proportionnellement moins présents en Maine-et-Loire avec 4,9% des établissements recruteurs contre près de 9% pour les Pays de la Loire. Les emplois publics représentent 3,3% des projets, soit 0,9 point de moins qu'au niveau régional.

GRAPHIQUE 15

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



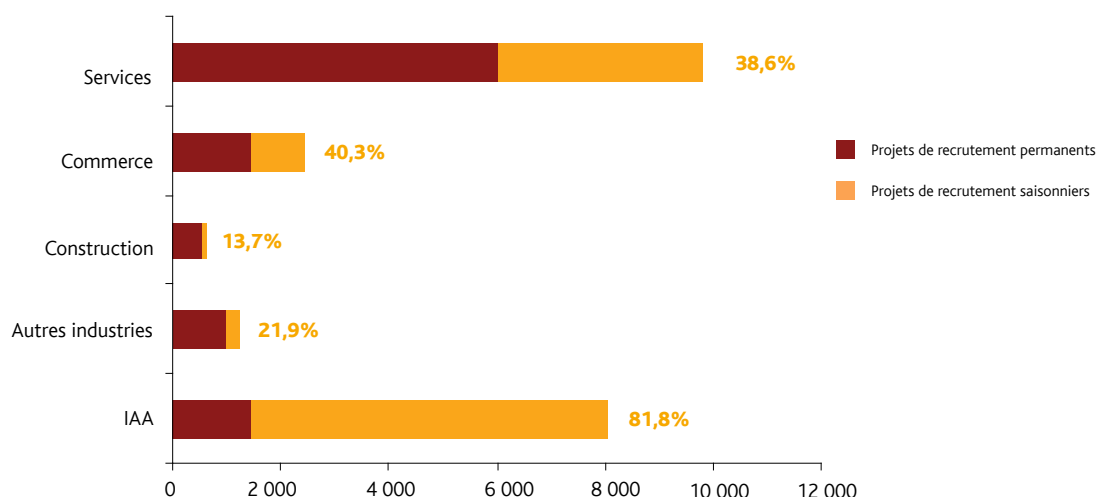
52,8% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 22 200 intentions d'embauche, plus de 11 700 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. A l'échelle régionale les projets saisonniers ne pèsent que pour 46,2% de l'ensemble des projets de recrutement. L'industrie agro-alimentaire est le secteur qui recourt le plus à l'emploi saisonnier. 81,8% des recrutements prévus sur 2015 concernent des emplois saisonniers. Pour la région cette proportion n'est que de 73,1%. Le commerce du département est également fortement marqué par la saisonnalité (40,3% des recrutements définis comme tels).

38,6% des emplois sont saisonniers dans les services, contre 38,2% pour la région. La saisonnalité est beaucoup moins élevée dans les deux autres secteurs. Un emploi sur cinq est saisonnier dans l'industrie manufacturière, niveau quasiment identique à la région. Dans la construction, la majeure partie des métiers proposés n'est pas en lien avec la saison (13,7% contre 12,7% pour les Pays de la Loire).

GRAPHIQUE 16

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES EMPLOIS AGRICOLES SAISONNIERS PARMI LES PLUS RECHERCHÉS DU DÉPARTEMENT

Parmi les quatre premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur le Maine-et-Loire, trois concernent le secteur agricole :

on y trouve les viticulteurs, arboriculteurs salariés et cueilleurs, les agriculteurs salariés et ouvriers agricoles et les maraîchers, horticulteurs.

En comparant les listes régionales et départementales, plusieurs singularités ressortent. En lien avec le nombre conséquent d'emplois agricoles proposés, les métiers de l'agriculture et les ouvriers non qualifiés des IAA ou de l'emballage et manutentionnaires sont mieux positionnés en Maine-et-Loire.

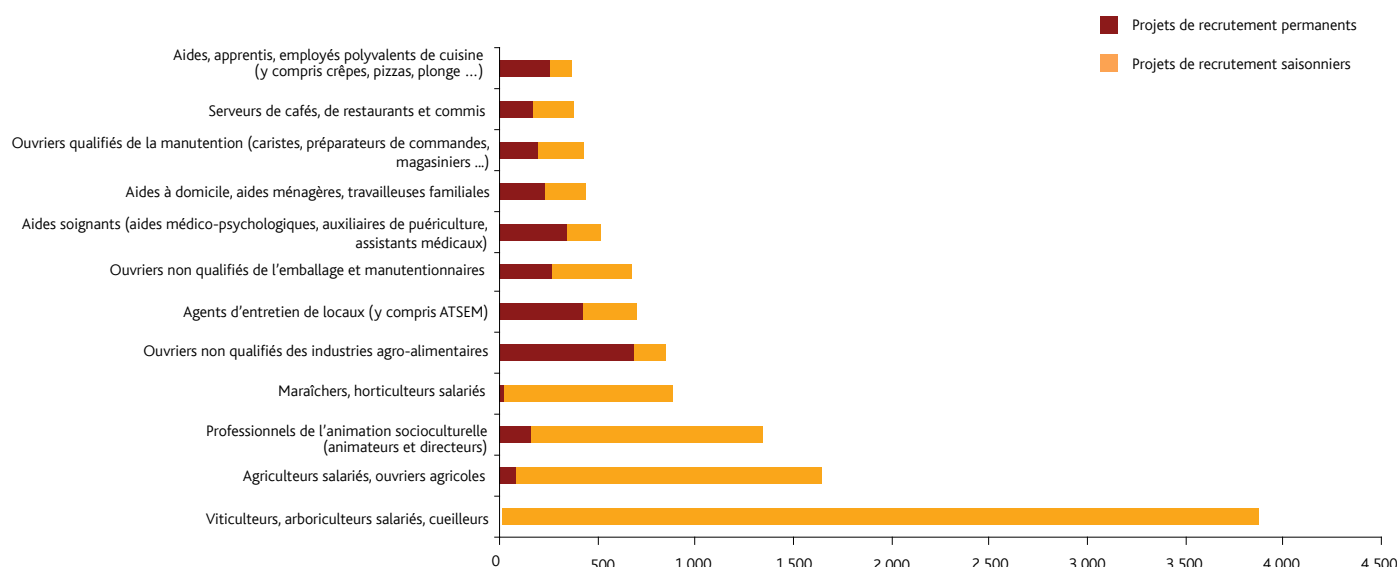
La proportion de saisonniers est très forte pour tous ces métiers. A l'inverse, les besoins de serveurs de café ou d'agents d'entretien sont moins prégnants.

Un métier fait son apparition sur la liste départementale : les ouvriers qualifiés de la manutention.

Les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires enregistrent le plus gros volume de recrutements permanents (693). 82,1% des recrutements sont prévus comme permanents. Les agents d'entretien de locaux suivent avec 434 recrutements permanents à prévoir.

GRAPHIQUE 17

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION MOINS ÉLEVÉ QUE CELUI ENREGISTRÉ EN RÉGION : 30,8%

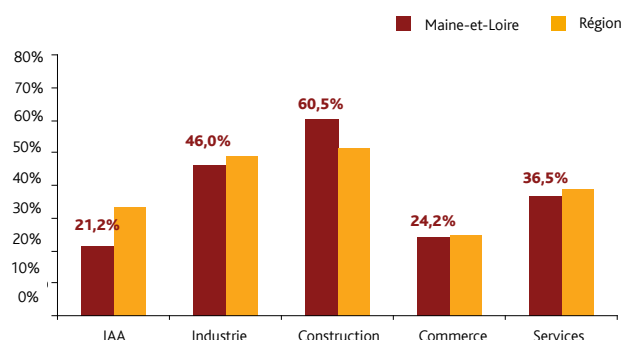
6 800 projets sont associés à des tensions parmi les 22 200 intentions recensées dans le Maine-et-Loire en 2015. Les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement de la construction (60,5%) et dans l'industrie manufacturière (46,0%). A l'inverse, les difficultés sont moindres dans l'industrie agroalimentaire (21,2%) ou le commerce (24,2%).

Le taux de tension du département est moins élevé que sur la région (37,2%). Cela se vérifie sur tous les principaux secteurs d'activité à l'exception de la construction. Avec 60,5% de projets associés à des difficultés de recrutement, le secteur se positionne 9,1 points au dessus du niveau régional. C'est de loin le secteur le plus tendu.

Parmi les douze métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement on en retrouve sept en commun avec la région. Parmi eux les employés de maison et personnels de ménage, les aides à domicile, les serveurs de café, les agents d'entretien, ou encore les commerciaux. Comme particularité, le département présente des difficultés de recrutement importantes pour le métier de boucher. 96,6% des recrutements prévus sont jugés difficiles pour ce métier.

GRAPHIQUE 18

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Les conducteurs routiers, les professionnels de l'animation ou les autres ouvriers non qualifiés de type industriels présentent aussi un taux de tension plus élevé sur le département.

TABEAU 4

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

MÉTIER	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Bouchers	256	96,6%	0,0%
Employés de maison et personnels de ménage	294	70,1%	11,9%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	447	62,2%	46,5%
Conducteurs routiers et grands routiers	264	50,1%	34,3%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	376	48,3%	54,1%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	705	45,8%	38,5%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	336	43,0%	6,2%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	845	35,9%	17,9%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1 334	34,7%	88,1%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel (préparation matières et prod. industriels...)	231	34,7%	53,6%
Employés de l'hôtellerie	243	34,6%	77,6%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	277	34,3%	17,9%

MAYENNE

FORTE BAISSÉ DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2015

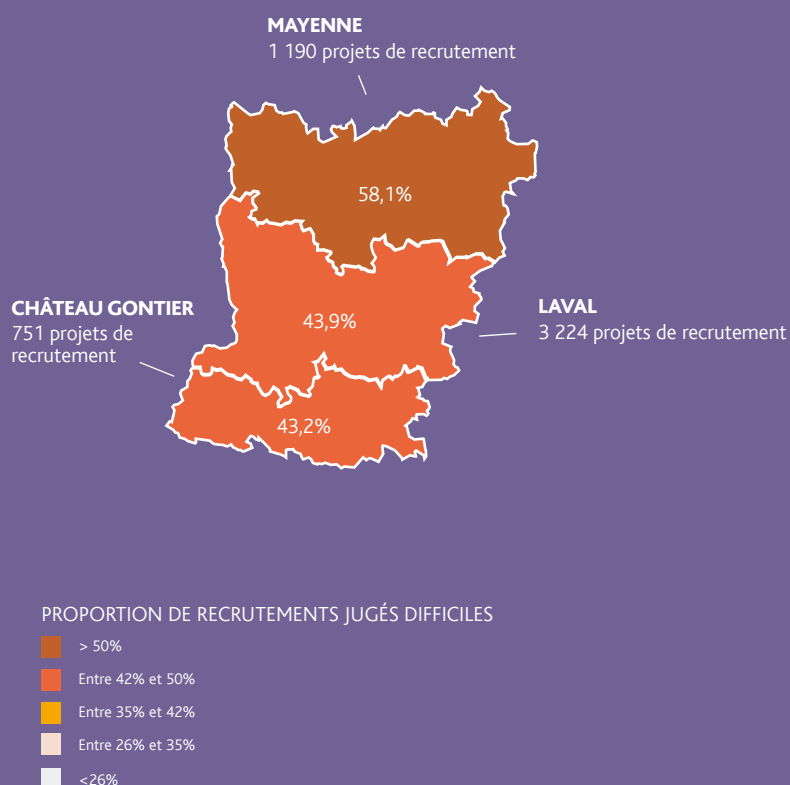
Près de 5 200 projets de recrutement ont été recensés en Mayenne pour 2015. Cela représente 5,3% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre une forte baisse par rapport à 2014 : -24,4%. Parallèlement, la part d'établissements recruteurs baisse passant de 18,5% en 2014 à 17,4% en 2015.

Le poids des projets saisonniers, déjà très faible l'année passée au regard de la région, connaît une baisse significative en 2015. De 36,7% en 2014, il est de 24,7% pour cette année. A l'échelle régionale cette part est de 46,2%.

Ce résultat départemental masque des disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur Château-Gontier 21,5% des projets de recrutement sont saisonniers contre 26,3% sur le bassin de Laval.

47,1% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit près de 2 430 intentions d'embauche. Le département de la Mayenne affiche un taux de tension significativement supérieur à la région (37,2%). Ce taux atteint jusqu'à 58,1% sur le bassin de Mayenne.

CARTE 4
PROJETS DE RECRUTEMENT EN MAYENNE



CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	EVOLUTION / 2014	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	17,4%	↓	21,1%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	5 165	↓	96 926
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	47,1%	↑	37,2%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	24,7%	↓	46,2%

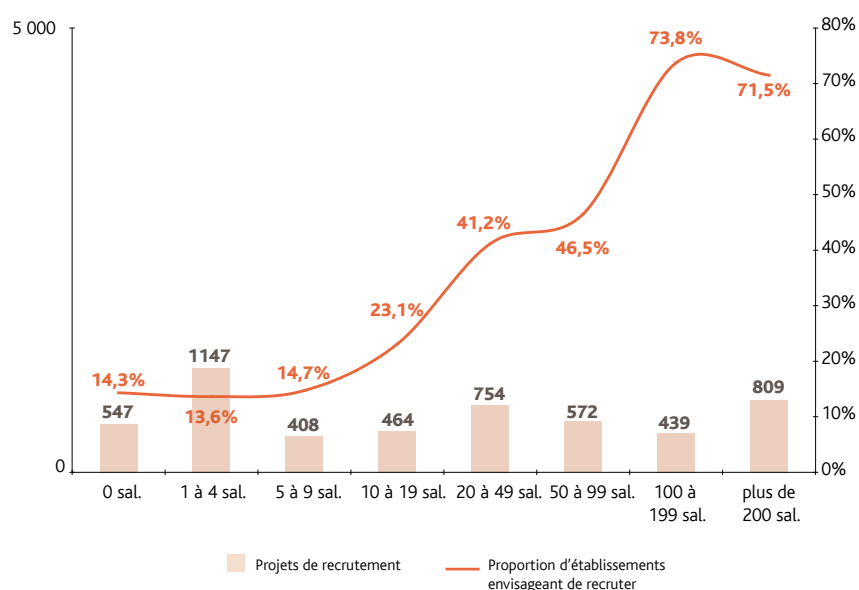
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR CINQ PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2015

Proportionnellement, la part des établissements recruteurs est moins importante en Mayenne (17,4%) que sur la région (21,1%). De plus, sur un an, cet indicateur est en léger déclin : 18,5% des établissements se déclaraient potentiellement recruteurs en 2014. 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 13,6% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 73,8% pour celles de 100 à 199 salariés. Sept établissements sur dix de plus de 200 salariés seront recruteurs en 2015. Cette proportion est en baisse depuis un an. En 2014, 90% des établissements de plus de 200 salariés se déclaraient recruteur pour 1 296 recrutements. Les établissements de 1 à 4 salariés sont ceux qui prévoient le plus de recrutements pour 2015. 1 171 recrutements sont à prévoir dans cette tranche. Ce sont toutefois les établissements pour lesquels la proportion de recruteurs est la moins élevée : 13,6%. Ce paradoxe s'explique par le volume important d'établissements dans cette classe.

GRAPHIQUE 19

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



GRAPHIQUE 20

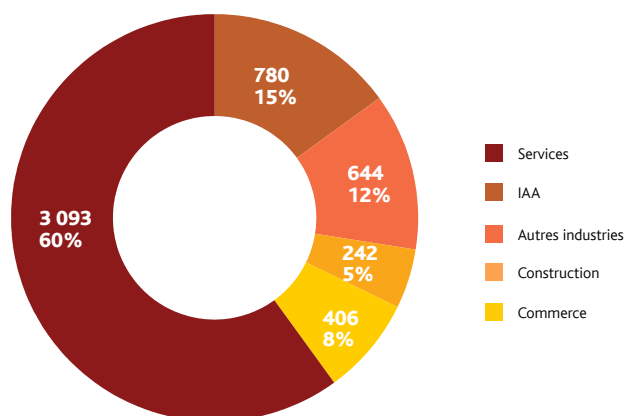
RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

60% DES PROJETS SONT DANS LES SERVICES

Avec près de 3 100 besoins annoncés, le secteur des services représente 60% des projets de recrutement en Mayenne, une proportion comparable à la région.

Les Industries Agricoles et Alimentaires arrivent en second, mais en deçà du niveau régional (15% contre 19% des projets de recrutement).

A l'inverse, les autres industries sont largement surreprésentées sur le département (12% contre 6% en région). Le commerce et la construction du département affichent une représentativité plus proche de celle de la région (respectivement 8% et 3%).

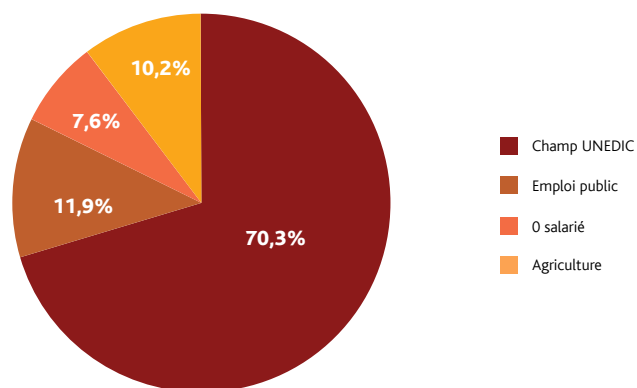


7 PROJETS SUR 10 SONT IDENTIFIÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

Parmi les 5 200 intentions d'embauche, plus de 3 600 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic (établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage), soit 70,3% (contre 73,2% pour la région). L'emploi public se positionne en second avec plus de 600 projets en vue, soit 11,9% du total. Cette proportion est presque trois fois supérieure à ce que l'on observe au niveau régional (4,2%). A l'inverse, l'agriculture représente seulement 10,2% des projets, soit légèrement en deçà de la part régionale (13,8%). Les établissements de 0 salarié (hors agriculture) annoncent près de 400 intentions d'embauche, soit 7,6% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région où 8,9% des projets sont à prévoir dans ce type d'établissement.

GRAPHIQUE 21

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



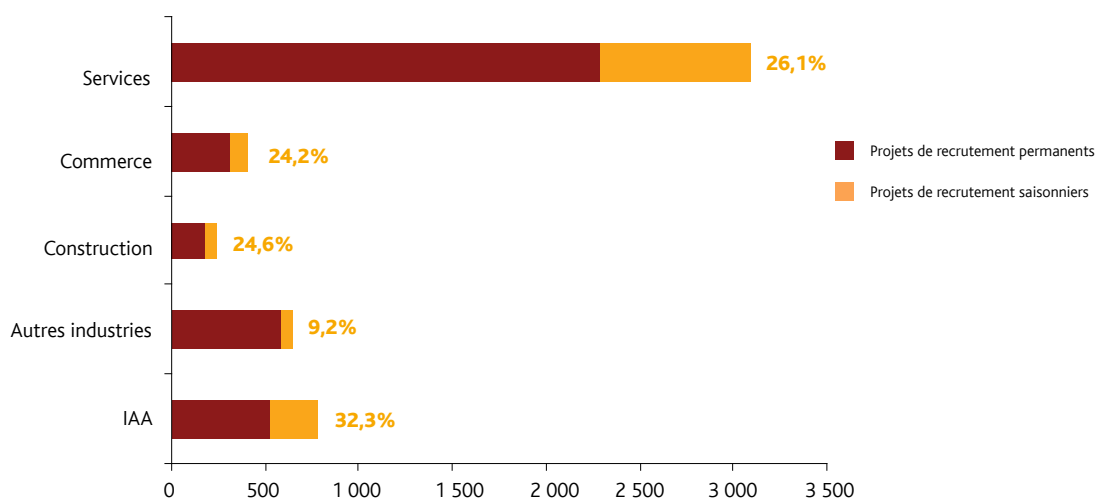
SEULEMENT 1 PROJET DE RECRUTEMENT SUR 4 EST LIÉ À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 5 200 intentions d'embauche, près de 1 300 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La part des recrutements saisonniers s'établit ainsi à 24,7% seulement, soit 21 points en dessous des Pays de la Loire. Cette tendance se vérifie pour l'ensemble des secteurs. Seule la construction affiche une part de recrutements saisonniers plus importante que sur la région : 24,6% sur le département contre 12,7% à l'échelle régionale. Il s'agit en général d'un secteur dans lequel les recrutements saisonniers sont plutôt rares. La particularité du département se situe pour l'Industrie Agricole et Alimentaire, qui, à l'échelle régionale, recourt pour 73,1% aux emplois saisonniers.

En Mayenne seulement 32,3% 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. Même constat pour le secteur des services qui prévoit 26,1% de saisonniers contre 42,2% à l'échelle régionale, puis pour le commerce et la construction dans une moindre mesure.

GRAPHIQUE 22

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LE MÉTIER DE PROFESSIONNEL DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE EST LE MÉTIER LE PLUS RECHERCHÉ PAR LES EMPLOYEURS DU DÉPARTEMENT

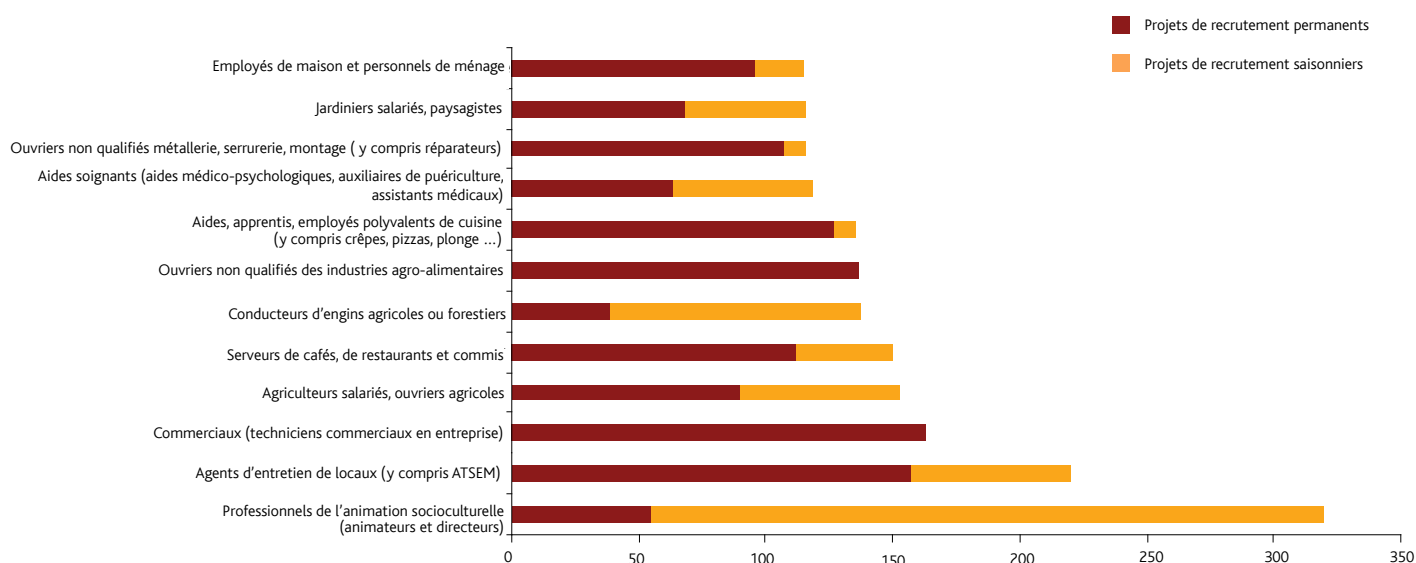
Parmi les douze premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Mayenne, sept sont également présents dans la liste régionale : on y trouve les professionnels de l'animation socioculturelle, les agents d'entretien des locaux, les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les serveurs de cafés, de restaurants et commis, les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires ou les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine.

La particularité du département se situe dans la forte proportion de commerciaux ou de conducteurs d'engins agricoles et forestiers.

En s'affranchissant de la saisonnalité, nous pouvons lister les métiers les plus recherchés en effectifs permanents. Avec plus de 163 projets permanents, les commerciaux sont en tête des métiers recruteurs. Avec des volumes moindres et des proportions de recrutements permanents compris entre 71,5% et 100%, plusieurs autres métiers se détachent : les agents d'entretien de locaux, les ouvriers non qualifiés de l'industrie agro-alimentaire ou les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine.

GRAPHIQUE 23

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

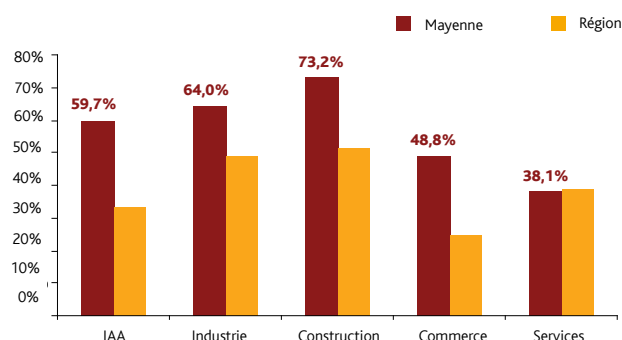
UN TAUX DE TENSION PLUS ÉLEVÉ QUE SUR LA RÉGION ET EN HAUSSE SUR UN AN

Plus de 2 400 projets sont associés à des tensions parmi les 5 200 intentions recensées en Mayenne en 2015, soit une proportion de 47,1%. A l'échelle régionale cette part est de 37,2%. Ce taux de tension, en hausse de 7,8 points sur un an, est donc significativement plus élevé que sur la région et ce pour tous les secteurs à l'exception des services (38,2% de projets jugés difficiles). Tout comme au niveau régional, le secteur de la construction apparaît comme le plus tendu, et ce dans des proportions plus importantes (73,2%). Viennent ensuite les Industries de l'Agriculture et de l'Alimentaire et les autres industries avec respectivement 59,7% et 64,0% de difficulté. Pour le commerce, relativement épargné au niveau régional, près d'un projet de recrutement sur deux est associé à une difficulté.

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 aides à domicile, les ouvriers non qualifiés des IAA ou les conducteurs routiers. Au vu de la part de projets jugés difficiles (47,1%), certains métiers apparaissent comme excessivement tendus. C'est le cas des chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons (96,3%), des employés de la banque et

GRAPHIQUE 24

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



des assurances (95,7%) ou des agriculteurs salariés, ouvriers agricoles (90,5%).

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 conducteurs d'engins agricoles ou forestiers dérogent à la règle avec 28,5% seulement de recrutement permanents.

TABLEAU 5

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

MÉTIER	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	58	96,3%	21,9%
Employés de la banque et des assurances	100	95,7%	0,0%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	153	90,5%	40,9%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	163	76,7%	0,0%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	79	70,5%	30,0%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	63	66,4%	2,9%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	220	62,7%	28,5%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	137	59,1%	0,0%
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	137	58,5%	71,5%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	73	55,0%	43,6%
Conducteurs routiers et grands routiers	102	50,5%	17,5%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	116	49,8%	7,6%

SARTHE

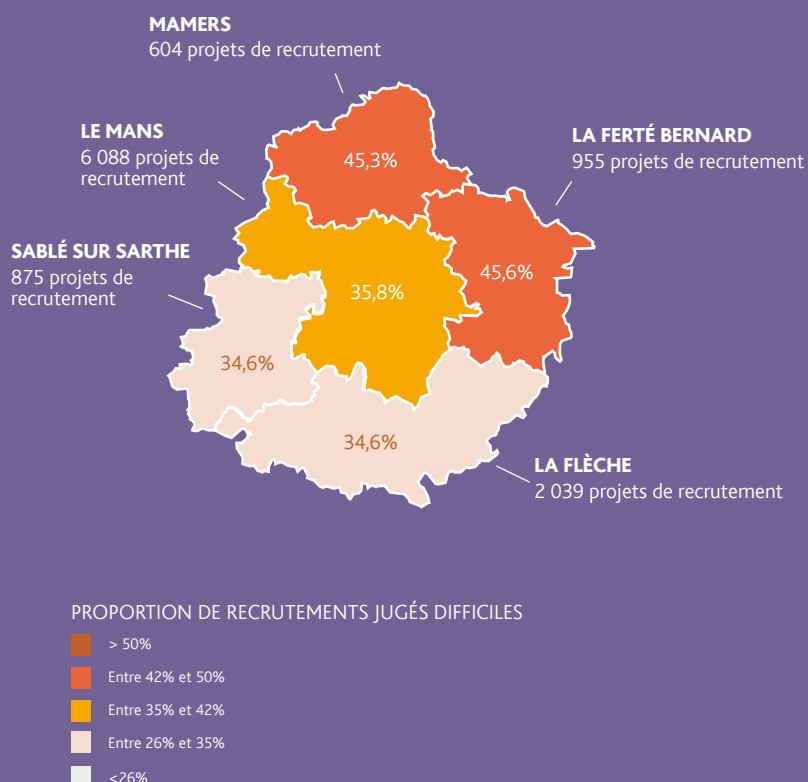
STAGNATION DES PROJETS DE RECRUTEMENT POUR 2015

10 561 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe pour 2015, un volume quasi identique à celui observé un an plus tôt (10 567). 17,8% des établissements recruteront sur l'année, une part légèrement supérieure à celle de 2014 (17,4%). La Sarthe représente 10,9% des intentions d'embauche de la région.

Le poids des projets saisonniers est significativement moins élevé en Sarthe (40,9%) qu'au niveau régional (46,2%). Cette part se stabilise elle aussi depuis un an (+0,1 point). Ce résultat départemental masque cependant de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur la Flèche, 75,9% des projets de recrutement sont saisonniers contre 30,1% sur le bassin du Mans.

36,4% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 3 800 intentions d'embauche. Le département sarthois présente ainsi l'un des taux de tension les moins élevés de la région. Mais des différences significatives sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 34,6% à la Flèche et 45,6% à la Ferté-Bernard.

CARTE 5
PROJETS DE RECRUTEMENT EN SARTHE



CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	EVOLUTION / 2014	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	17,8%	↗	21,1%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	10 561	↘	96 926
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	36,4%	↘	37,2%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	40,9%	↗	46,2%

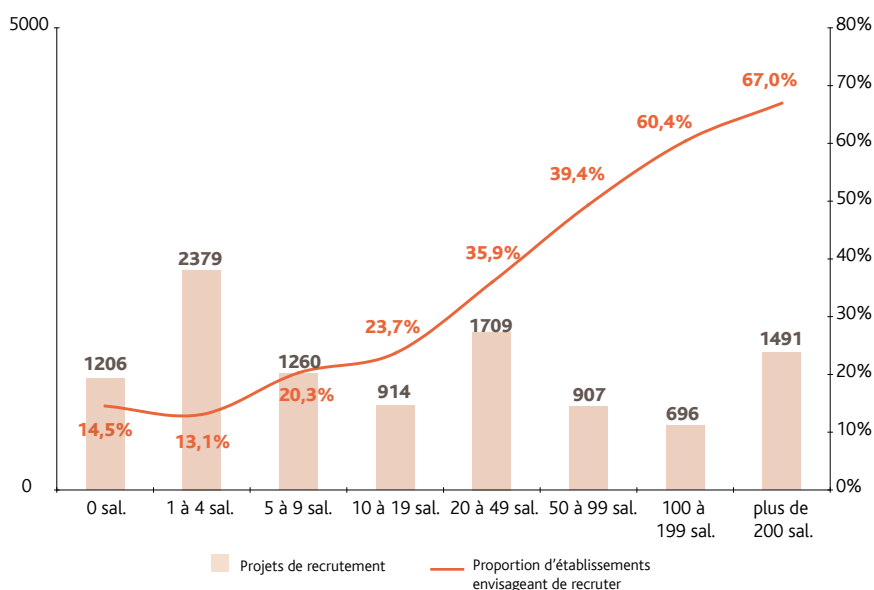
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS AUGMENTE EN 2015

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est moins importante en Sarthe (17,8%) qu'en région (21,1%). Sur un an, cet indicateur progresse légèrement (17,1% d'établissements potentiellement recruteurs en 2014). 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 13,1% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 67,0% pour celles de plus de 200 salariés. Les établissements de 1 à 4 salariés sont ceux qui prévoient le plus de recrutements pour 2015. 2 379 recrutements sont à prévoir dans cette tranche. Ce sont toutefois les établissements pour lesquels la proportion de recruteurs est la moins élevée : 13,1%. Ce paradoxe s'explique par le volume important d'établissements dans cette classe.

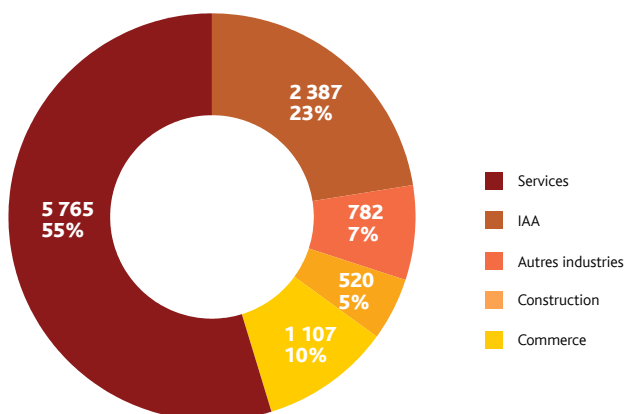
GRAPHIQUE 25

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 DANS LES SERVICES

Avec près de 5 800 besoins annoncés, le secteur des services représente 55% des projets de recrutement en Sarthe. C'est de loin le premier secteur recruteur, à l'image des Pays de la Loire (60%). Second secteur pourvoyeur d'emplois, l'Industrie Agricole et Alimentaire annonce près de 2 400 projets de recrutement en 2015 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 (23%). Le commerce sarthois, avec 1 100 intentions de recrutement (10%), apparaît plus fournisseur de perspectives d'embauches au regard du poids occupé par ce secteur en région (12%). Nous observons le même phénomène pour l'industrie manufacturière qui représente 7% des intentions d'embauche du département (6% pour les Pays de la Loire), soit près de 800 projets.

La construction envisage plus de 500 recrutements en 2015, soit 5% des intentions départementales contre 3% en région.

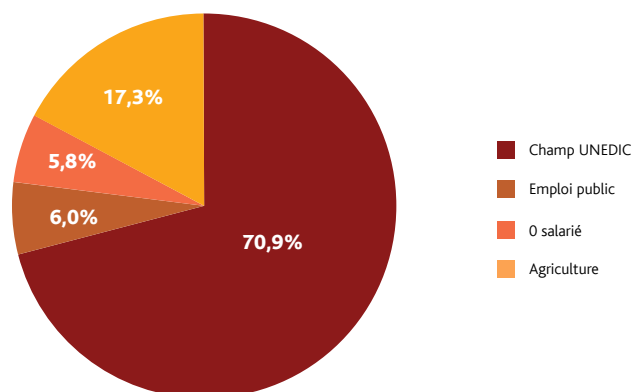
7 PROJETS SUR 10 SONT IDENTIFIÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

Parmi les 10 600 intentions d'embauche, 7 500 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 (17,3% 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 2015 : 6,0% contre 4,2% en Pays de la Loire.

Les établissements de 0 salarié (hors agriculture) annoncent 620 intentions d'embauche, soit 5,8% du volume global départemental. Cette part est moins élevée qu'en région qui affiche 8,9% des projets dans ce type d'établissement.

GRAPHIQUE 27

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



40,9% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 10 600 intentions d'embauche, plus de 4 300 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec 40,9%, la Sarthe se positionne 5,3 points en deçà des Pays de la Loire.

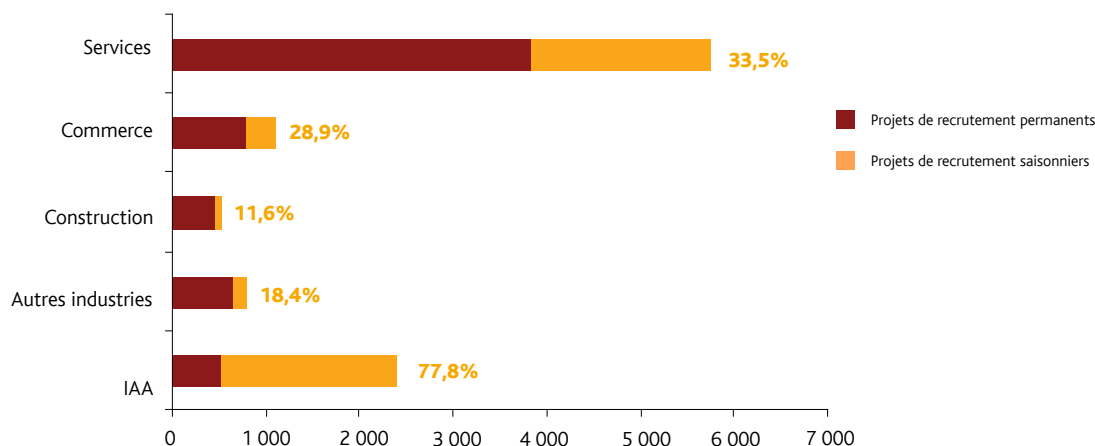
A l'image de la région, la plus forte saisonnalité concerne l'industrie agro-alimentaire (77,8% contre 73,1% en région). Pour les autres grands secteurs d'activité, le poids des projets saisonniers oscille entre 11,6 et 33,5%.

Les services affichent un poids de projets saisonniers de 33,5%, soit 8,7 points de moins qu'en région.

Concernant le commerce, le différentiel est beaucoup plus important : 28,9% des projets sarthois sont saisonniers (contre 48,3% en Pays de la Loire, soit 19,4 points de moins). Dans la construction, les prévisions sur le recours au travail saisonnier sont limitées (11,6%), à l'image du niveau régional (12,7%).

GRAPHIQUE 28

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT MARQUÉS PAR LA SAISONNALITÉ

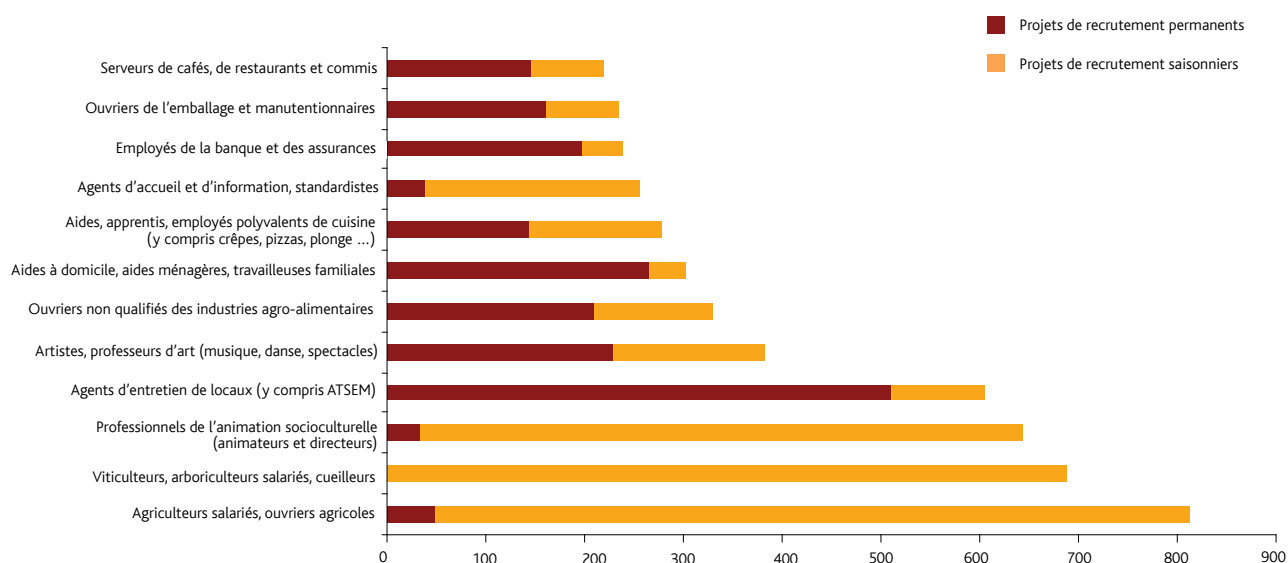
Neuf des douze premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Sarthe sont également présents dans la liste régionale :

on y trouve notamment les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les viticulteurs arboriculteurs, les professionnels de l'animation socioculturelle, les agents d'entretien des locaux, les maraîchers, les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, les aides à domicile ou les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires. Les trois premiers métiers recherchés sont particulièrement impactés par les recrutements saisonniers : les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles (94,0%), les viticulteurs (100%) et les professionnels de l'animation socioculturelle (94,9%).

La particularité du département se situe dans la forte volumétrie de projets de recrutement pour les artistes, professeurs d'art, pour les agents d'accueil et d'information et pour les employés de la banque et des assurances. En s'affranchissant de la saisonnalité, nous pouvons lister les métiers les plus recherchés en effectifs permanents. Avec plus de 500 projets permanents, les agents d'entretien de locaux sont en tête des métiers. Avec 266 projets permanents, les aides à domicile se positionnent en second. Plusieurs métiers se détachent ensuite : les artistes ou les ouvriers non qualifiés des IAA.

GRAPHIQUE 29

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

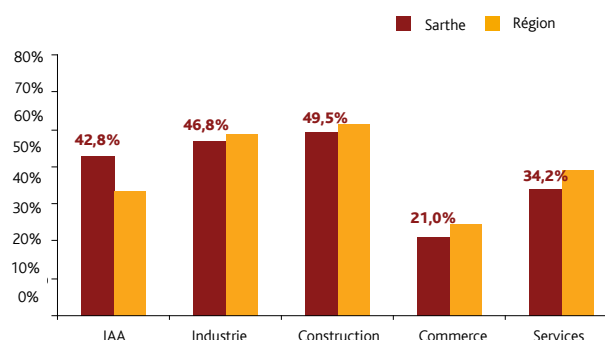
36,4% DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SONT ASSORTIES DE DIFFICULTÉ

Près de 3 850 projets sont associés à des tensions parmi les 10 600 intentions recensées en Sarthe en 2015. Il s'agit de l'un des taux de tension les plus faibles de la région avec le Maine-et-Loire. Comme au niveau régional, les plus fortes difficultés se concentrent sur les projets de recrutement dans la construction : 49,5% des recrutements. À l'exception de l'Industrie Agricole et Alimentaire, tous les secteurs affichent un taux de tension légèrement inférieur à la région. En effet, 42,8% des projets de recrutements sont jugés difficiles pour l'IAA contre 33,4% sur la région. Comme au niveau régional, le commerce est le secteur qui possède le taux de tension le moins élevé. Seulement 21,0% des recrutements sont potentiellement difficiles.

Parmi les douze métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement on en retrouve sept en commun avec la région. Parmi eux les employés de maison et personnels de ménage, les aides à domicile, les serveurs de café, les agents d'entretien, ou encore les commerciaux. Comme particularité, le département présente des difficultés de recrutement importantes pour le métier de boucher.

GRAPHIQUE 30

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



96,6% des recrutements prévus sont jugés difficiles pour ce métier. Les conducteurs routiers, les professionnels de l'animation ou les autres ouvriers non qualifiés de type industriels présentent aussi un taux de tension plus élevé sur le département.

TABEAU 6

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

MÉTIERS	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	106	100,0%	76,3%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	301	78,8%	11,6%
Vendeurs en produits alimentaires	137	62,5%	21,1%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	207	60,5%	16,3%
Employés de la banque et des assurances	238	54,5%	16,7%
Sportifs et animateurs sportifs	122	52,2%	77,9%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	257	50,3%	84,8%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	688	48,6%	100,0%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	328	40,9%	36,1%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	184	40,8%	0,0%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	644	39,0%	94,9%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	279	31,5%	48,5%

VENDÉE

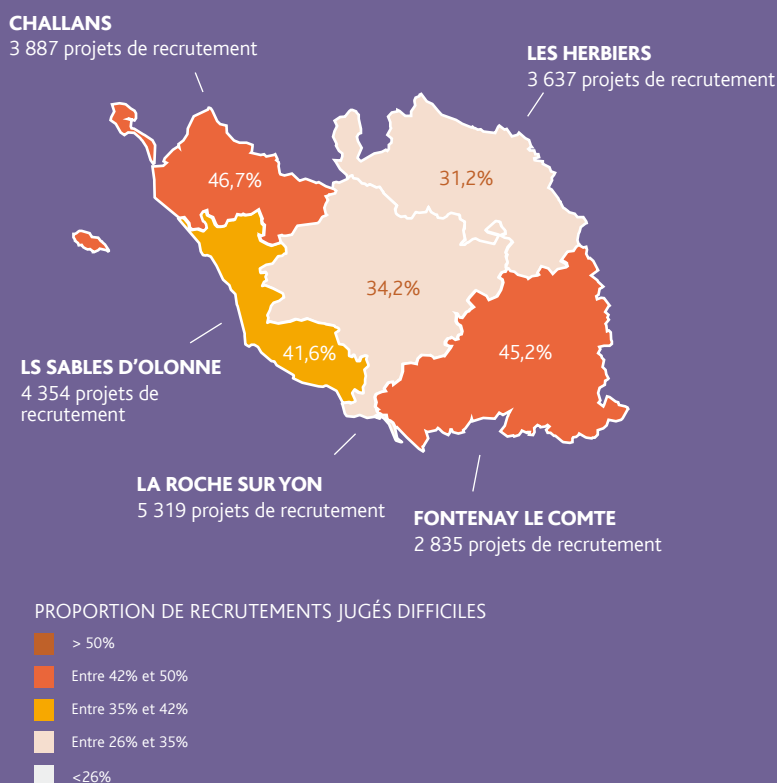
LÉGÈRE BAISSÉ DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2015

Avec 20 032 projets de recrutement recensés en 2015, la Vendée affiche une légère baisse de -0,7% par rapport à 2014. Le département concentre 20,7% des intentions d'embauche de la région. Parallèlement, la part d'établissements recruteurs est en progression : 23,6% en 2015 après 22,7% en 2014.

La très forte proportion des projets saisonniers (64,4%) est directement liée à l'activité touristique du département (46% sur la région). Cette part est en augmentation depuis l'année passée : 55,1% des projets étaient saisonniers en 2014. Il existe de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, 77,2% des projets de recrutement sur Challans sont saisonniers. Sur le bassin des Herbiers, ils ne sont que 53,9% dans ce cas.

39,3% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit 7 900 intentions d'embauche. La Vendée présente ainsi le deuxième plus fort taux de tension de la région derrière la Mayenne (+2,1 points par rapport au Pays de la Loire). Là encore, les bassins d'emploi vendéens affichent des différences notables : 31,2% des projets de recrutement des Herbiers sont assortis de difficultés contre 46,7% pour le bassin de Challans. Ce taux de tension est à peu près équivalent à celui de l'année passée: 39,5%.

CARTE 6
PROJETS DE RECRUTEMENT EN VENDÉE



CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	EVOLUTION / 2014	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	26,6%	↗	21,1%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	20 032	↘	96 926
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	39,3%	↘	37,2%
POIDS DES PROJETS DE SAISONNIERS	64,4%	↗	46,2%

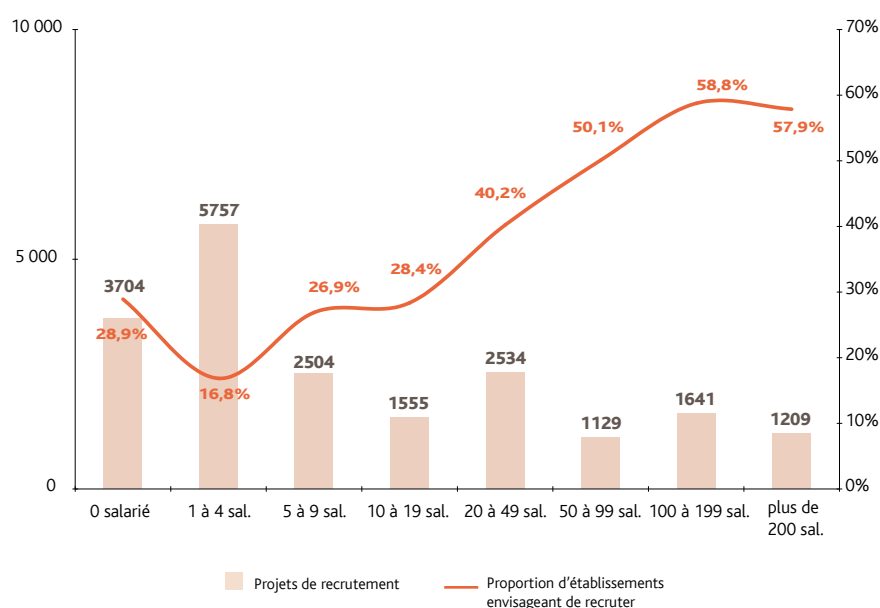
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR QUATRE PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2015

La part d'établissements prêts à recruter en 2015 atteint 23,6% en Vendée (contre 21,1% en Pays de la Loire). Pour la troisième année consécutive, la Vendée connaît le plus fort taux de la région. Cet indicateur affiche une progression comparativement à 2014 où 22,7% d'établissements potentiellement recruteurs avaient été 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 16,8% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 58,8% pour celles de plus de 200 salariés. Pour les établissements de 0 salarié, 28,9% prévoient de recruter en 2015. C'est le taux le plus important de la région devant la Loire-Atlantique.

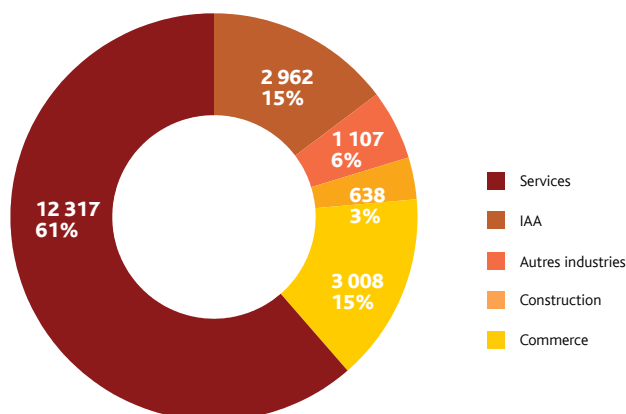
GRAPHIQUE 31

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 12 300 besoins annoncés, le secteur des services représente 61% des projets de recrutement en Vendée, à un niveau légèrement supérieur aux Pays de la Loire.

La particularité de la Vendée concerne la surreprésentation du commerce dans les intentions d'embauche. Avec plus de 3 000 projets identifiés, 15,0% des intentions d'embauche se concentrent dans ce secteur contre 12,0% pour la région. Les industries agroalimentaires (IAA) se positionnent comme le troisième secteur pourvoyeur de projets.

Par ailleurs, plus de 1 100 projets de recrutement sont recensés dans l'industrie manufacturière départementale (6%), au même niveau que les Pays de la Loire.

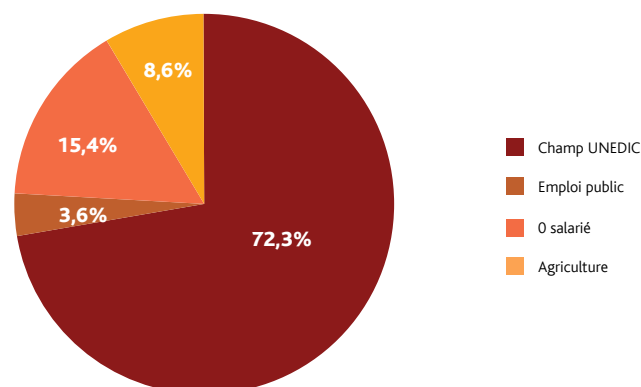
La part des projets de recrutement de la construction vendéenne est semblable à celle de la région : 3,0%.

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

Parmi les 20 032 intentions d'embauche, près de 14 500 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 3 100 intentions d'embauche, soit 15,4% du volume global départemental. Cette part est nettement plus élevée qu'en région qui affiche quant à elle 8,9% des projets dans ce type d'établissements. A l'inverse, l'agriculture concentre 8,6% des intentions d'embauche du département, soit 5,2 points de moins qu'au niveau régional. Les établissements de droit public ferment la marche avec 3,6% de projets.

GRAPHIQUE 33

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



64,4% DES PROJETS DE RECRUTEMENTS SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Ainsi, parmi les 20 032 intentions d'embauche, plus de 12 900 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière.

Avec une telle représentativité, la Vendée enregistre la plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers sur la région.

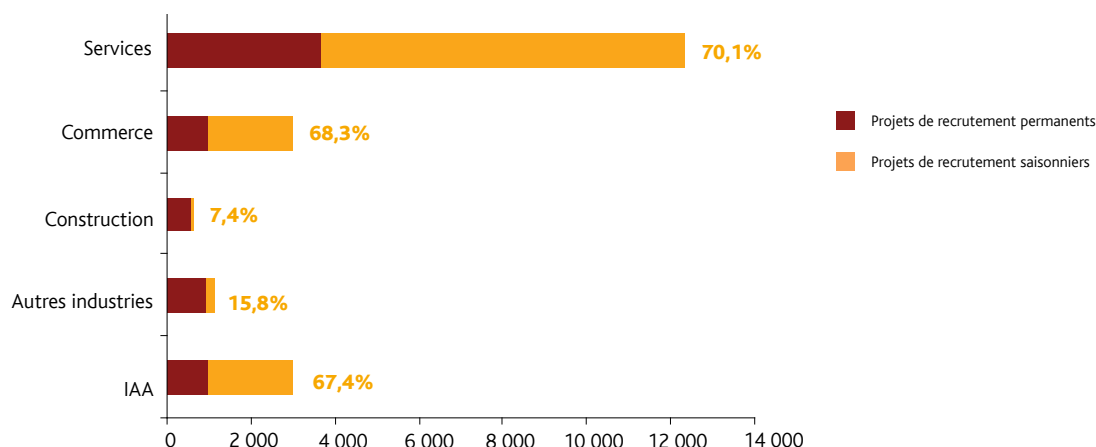
Cette moyenne cache de fortes disparités entre les secteurs d'activité. En lien avec l'activité côtière, la saisonnalité des projets envisagés est très importante dans le commerce (68,3%) et dans les services (70,1%). Ces deux secteurs affichent une très nette avance par rapport à la région (respectivement +20 points et +28 points).

A l'inverse, même si la saison les impactent fortement (67,4%) les établissements de l'agriculture et des industries agroalimentaires restent nettement en deçà de la référence régionale (73,1%).

Dans les industries manufacturières et la construction, le poids des projets saisonniers est nettement plus faible (respectivement 15,8% et 7,4%). Ces dernières 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

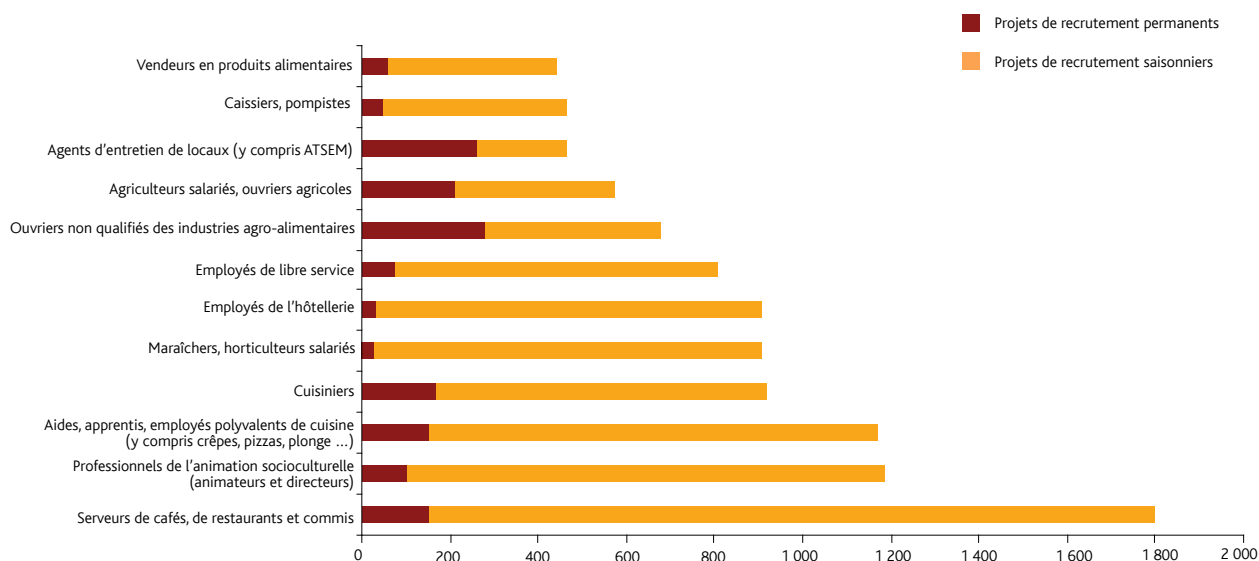
LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT QUASIMENT TOUS DES PROFESSIONS IMPACTÉES FORTEMENT PAR L'EMPLOI SAISONNIER

La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est fortement impactée par la question de la saisonnalité. Onze des douze métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité liée à la saison supérieure à 50%. Cinq de ces douze métiers ont une proportion de projets saisonniers dépassant même les 90% tels que les serveurs de cafés, les professionnels de l'animation socioculturelle, les maraîchers, les employés de l'hôtellerie et les employés de libre service. En effectifs permanents, seul un métier ressort : les agents d'entretien de locaux avec 56% de recrutements permanents projetés.

La Vendée présente quatre métiers non concordants avec la liste régionale des métiers les plus recherchés. En lien avec l'activité touristique forte, les métiers de cuisiniers, d'employés de l'hôtellerie, de caissiers, pompistes et de vendeurs en produits alimentaires font leur apparition. Ces quatre métiers sont très largement impactés par la saison.

GRAPHIQUE 35

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CONCERNENT PRÈS DE 4 INTENTIONS D'EMBAUCHE SUR 10 (39,3%)

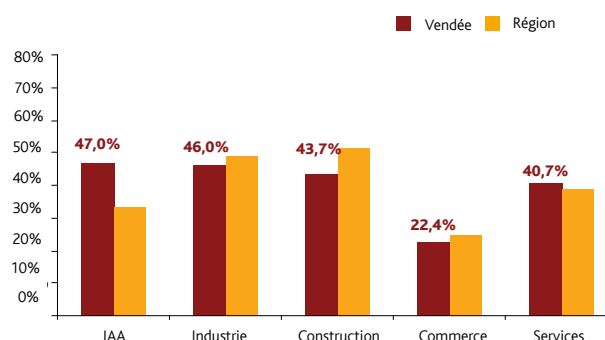
Près de 7 900 projets sont associés à des tensions parmi les 20 032 intentions recensées en Vendée en 2015. Ce taux de tension, en relative stagnation depuis l'année passée, est un des plus élevés de la région derrière la Mayenne.

Les plus fortes difficultés de recrutement sont liées aux métiers de l'Industrie Agricole et Alimentaire. 47% des recrutements dans ce secteur sont jugés potentiellement difficiles. Il s'agit d'une particularité du département puisqu'à l'échelle régionale cette part n'est que de 33,4%. A l'inverse, les secteurs de l'industrie (46,0%), de la construction (43,7%) et du commerce (22,4%) possèdent un taux de tension inférieur à la région. Avec 40,7% de difficultés de recrutements, les services affichent un taux de tension comparable aux Pays de la Loire.

Comme au niveau régional, les métiers d'aides-soignants, d'agents d'entretiens de locaux, d'aides à domicile, de serveur de café ou de vendeurs en habillement présentent de fortes difficultés de recrutement en Vendée. Cependant, plusieurs métiers font leur apparition et ne figurent pas dans la liste régionale. C'est le cas des trois métiers les plus tendus sur le département : les maraîchers, horticulteurs salariés, les cuisiniers et les viticulteurs. Au vu de la part de projets jugés difficiles (39,3%), ces trois métiers apparaissent comme excessivement tendus sur le territoire vendéen. Comme pour la liste des métiers les plus recherchés, celle des métiers

GRAPHIQUE 36

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



affichant les plus fortes tensions est composée au 2/3 par des métiers saisonniers.

Il est intéressant de déceler les métiers en tension pour des recrutements à majorité permanents. C'est le cas des agents d'entretien de locaux (45,5% de taux de tension, 56,4% de recrutements permanents) des aides à domicile (44,0% de taux de tension, 53,6% de recrutements permanents) et des coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes (40,9% de taux de tension, 59,4% de recrutements permanents)

TABEAU 7

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

MÉTIER	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Maraîchers, horticulteurs salariés	909	93,9%	97,0%
Cuisiniers	916	73,5%	81,5%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	294	70,1%	94,2%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	340	57,7%	65,3%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	467	45,5%	43,6%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	407	44,0%	46,4%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 800	42,4%	91,5%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	229	40,9%	40,6%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	323	39,6%	70,9%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	389	39,5%	62,0%
Sportifs et animateurs sportifs	376	38,5%	91,7%
Employés de l'hôtellerie	906	36,8%	96,4%

ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

Pour la sixième 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.

PRÈS DE 80% DES ÉTABLISSEMENTS LIGÉRIENS DÉCLARENT EMBAUCHER POUR DES BESOINS PONCTUELS (SURCROÎT D'ACTIVITÉ OU REMPLACEMENT D'ABSENCES)

Le remplacement d'absences ponctuelles est la principale raison mise en avant par les employeurs ligériens pour justifier un projet de recrutement (38,9%). Le surcroît ponctuel d'activité arrive en deuxième raison évoquée, avec près d'un tiers des recruteurs qui mettent en avant cet item (32,6%). Les créations de postes arrivent en troisième position avec 14,7% des sondés.

Les remplacements pour départs sont moins souvent cités (13,8% des cas). Par rapport à 2014, nous observons un très large décrochage en faveur des remplacements d'absences ponctuelles. Le motif gagne 23 points sur un an. Ce gain se fait en majorité au détriment des créations nettes de postes (-9,9 points).

GRAPHIQUE 37

MOTIFS DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS LIGÉRIENS RECRUTEURS

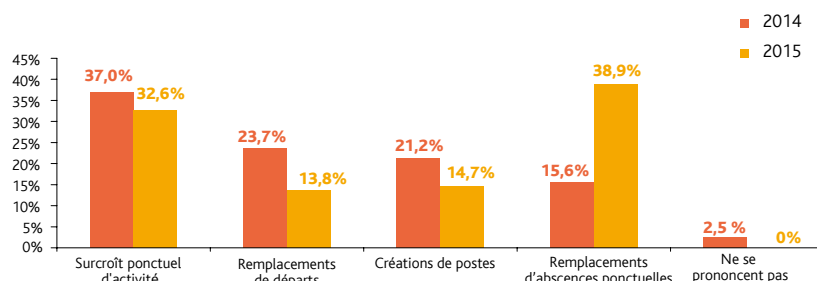


TABLEAU 8

NATURE DES CONTRATS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS LIGÉRIENS RECRUTEURS

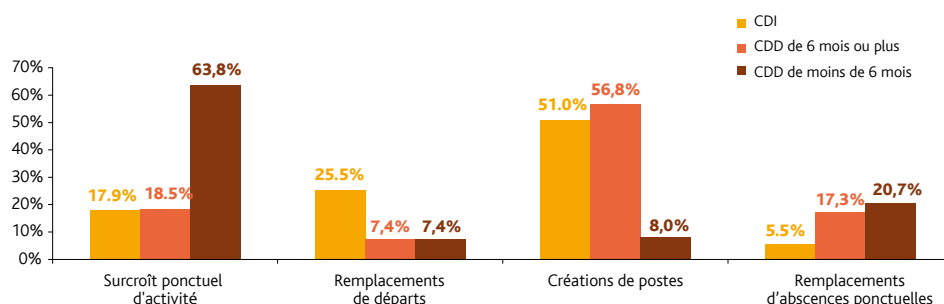
NATURE DU CONTRAT	% 2015	% 2014	EVOLUTION 2015/2014
CDI	37,0%	33,4%	+3,6 pts
CDD de moins de 6 mois	44,0%	49,1%	-5,1 pts
CDD de plus de 6 mois	19,0%	17,5%	+1,5 pt

Concernant la nature des contrats de travail envisagés par les employeurs ligériens, deux types de contrats sont mis en avant. Il s'agit d'une part des contrats à durée déterminée (CDD) avec 63,0% des employeurs qui l'évoquent, qu'ils soient de courte durée (44,0%) ou de longue durée (19,0%). D'autre part, le contrat à durée indéterminée (CDI) qui est envisagé par 37,0% des établissements ligériens recruteurs. En comparaison à 2014, la répartition des contrats envisagés par les employeurs varie peu. Les deux typologies de contrat à long terme progressent entre 2014 et 2015. Les contrats en CDI gagnent +3,6 pts tandis que les CDD de plus de 6 mois progressent de 1,5% sur l'année. A l'inverse les CDD de courte durée sont globalement moins sollicités (-5,1 pts).

Le croisement des deux notions (motif et nature) montre une dichotomie marquée entre les recrutements en CDI et ceux en CDD de moins de 6 mois. Les premiers sont majoritairement utilisés lors des créations de poste (entre 51%) et des remplacements de départ (25,5% pour les CDI). A contrario, les CDD de moins de 6 mois sont utilisés pour les surcroûts ponctuels d'activité (63,8%) et les remplacements d'absences ponctuelles (20,7%). Les motifs de recours aux CDD de plus de 6 mois sont quasiment les mêmes. Les créations de postes sont avancées pour 56,8% des cas (soit au-delà du CDI). La différence entre le CDI et le CDD de plus de 6 mois s'observe sur les motifs « remplacements de départs » et « remplacement d'absences ponctuelles ». Le CDD de longue durée est plutôt envisagé sur les remplacements d'absences ponctuelles tandis que le CDI est davantage orienté sur les remplacements de départs.

GRAPHIQUE 38

MOTIFS DE RECRUTEMENT ET NATURE DES RECRUTEMENTS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS LIGÉRIENS RECRUTEURS



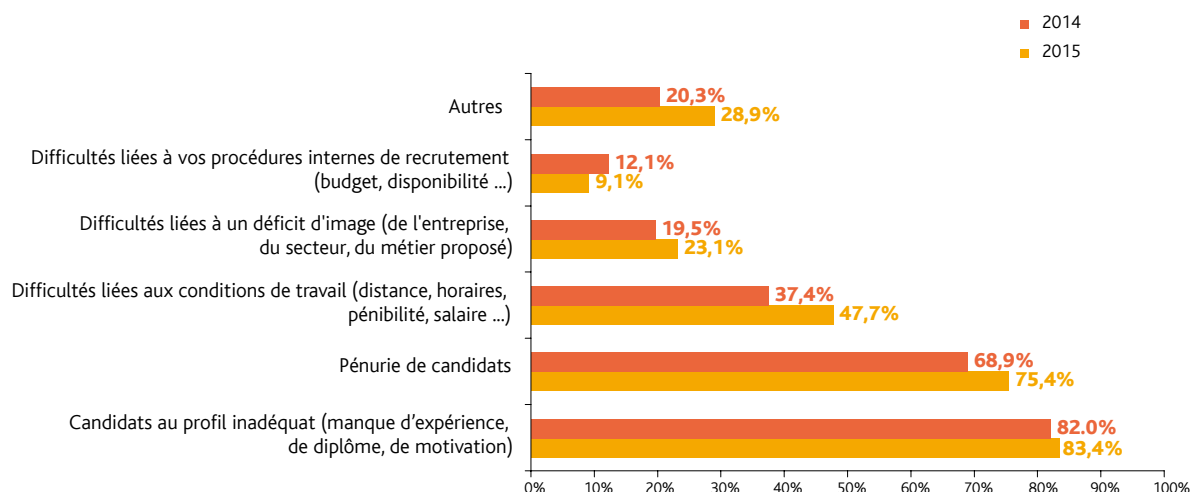
L'INADÉQUATION ENTRE LES ATTENTES DES EMPLOYEURS ET LE PROFIL DES CANDIDATS EST LA PRINCIPALE RAISON DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES RECRUTEURS LIGÉRIENS

Lorsque les employeurs sont interrogés sur les principales raisons qui expliquent leurs difficultés à recruter le profil recherché, la première cause mise en avant est l'inadéquation entre le profil du candidat et le poste proposé (83,4%), soit par manque d'expérience, de diplôme ou de motivation. La pénurie de candidats est également une raison très souvent citée par les recruteurs (75,4%). Les motifs liés aux conditions de travail sont bien moins souvent évoqués (47,7%) : qu'il s'agisse de la distance, des horaires, de la pénibilité, des salaires notamment.

Le déficit d'image du métier recherché est également cité par les employeurs recruteurs : 23,1% d'entre eux l'évoquent comme une justification de leur difficulté. Les difficultés internes récoltent 9,1% du total. La structure reste globalement la même entre les deux années. Excepté les difficultés internes, tous les autres motifs sont en progression. Les difficultés liées aux conditions de travail progressent de +10 points et la pénurie de candidat de +7 points.

GRAPHIQUE 39

NATURE DES DIFFICULTÉS DES EMPLOYEURS LIGÉRIENS (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



DANS LE SECTEUR AGRICOLE UNE INADÉQUATION TRÈS FORTE ENTRE LES CANDIDATS ET DES DIFFICULTÉS LIÉES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE

L'inadéquation du profil des candidats aux attentes des employeurs est mise en avant par plus de huit employeurs sur dix tous secteurs confondus, elle concerne 100% des employeurs de l'agriculture et près de 84% de ceux de la construction. En affinant les secteurs et les motifs, plusieurs spécificités apparaissent. La pénurie de candidats se fait plus importante pour le secteur agricole et la construction. Les fortes tensions observées sur les métiers agricoles tels que les maraîchers cités dans l'enquête BMO en sont les signes. Les difficultés liées aux conditions de travail sont très largement avancées dans l'industrie (notamment pour les ouvriers non qualifiés des IAA).

Les horaires décalés et le travail à la chaîne associés à des salaires plutôt bas ne sont pas attractifs pour les salariés. L'agriculture semble également souffrir d'un déficit d'image auprès des candidats. Plus de 6 employeurs sur 10 le mentionnent. Les difficultés d'ordre interne sont les moins citées et se concentrent davantage dans la construction et dans le tertiaire (administration plus conséquente). Le tertiaire ne présente pas de particularités cette année. Les candidats au profil inadéquat sont cités dans 80% des cas, devant la pénurie de candidats.

TABLEAU 8

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

	AGRICULTURE	INDUSTRIE	CONSTRUCTION	TERTIAIRE	TOTAL
Candidats au profil inadéquat (manque d'expérience, de diplôme, de motivation)	100,0%	74,2%	83,9%	80,6%	83,1%
Pénurie de candidats	96,7%	74,2%	88,1%	69,8%	70,1%
Difficultés liées aux conditions de travail (distance, horaires, pénibilité, salaires ...)	52,1%	82,6%	56,2%	43,4%	53,2%
Difficultés liées à un déficit d'image (de l'entreprise, du secteur, du métier proposé ...)	64,4%	32,4%	0,0%	16,1%	19,5%
Difficultés liées à vos procédures internes de recrutement (budget, disponibilité...)	3,3%	0,0%	16,1%	10,3%	11,7%
Autres	3,3%	43,5	16,1%	33,3%	36,3%

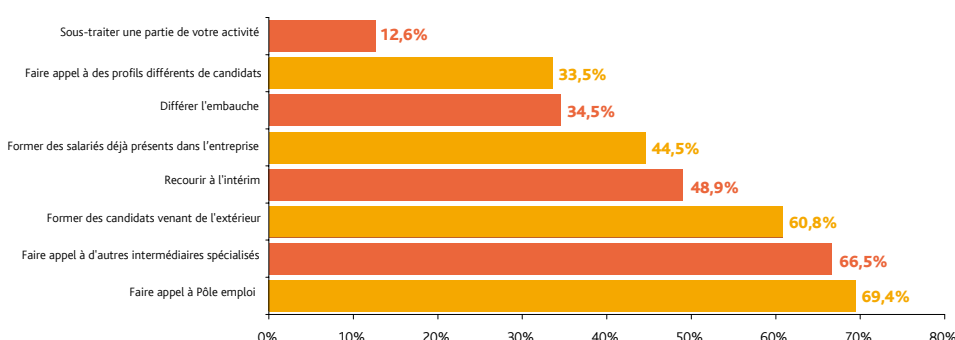
En ce qui concerne les solutions envisagées pour résoudre ces difficultés, près de sept employeurs ligériens recruteurs sur dix envisagent de faire appel à Pôle emploi (69,4%).

Le recours à d'autres intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement) sont également cités dans deux tiers des cas. Si employeurs sur dix envisagent de recruter et de former des candidats extérieurs à leur structure. Les autres motifs sont nettement moins cités.

Dans 49% des cas, le recours à l'interim apparaît comme une solution viable. Premier motif cité l'an passé, la formation en interne n'apparaît que pour 44,5% des sondés. Trois autres motifs complètent cette liste. Le report de l'embauche est plébiscité dans 34,5% des cas. La reformulation de l'offre et la modification du profil des candidats est citée dans un tiers des réponses. Enfin, l'externalisation de l'activité est envisagée dans 12,6% des cas seulement.

GRAPHIQUE 40

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



PRÈS DE 7 RECRUTEURS LIGÉRIENS SUR 10 ENVISAGENT D'EMBAUCHER PAR L'INTERMÉDIAIRE DE PÔLE EMPLOI

Les employeurs évoquent 7 raisons principales dans leurs recours à Pôle emploi.

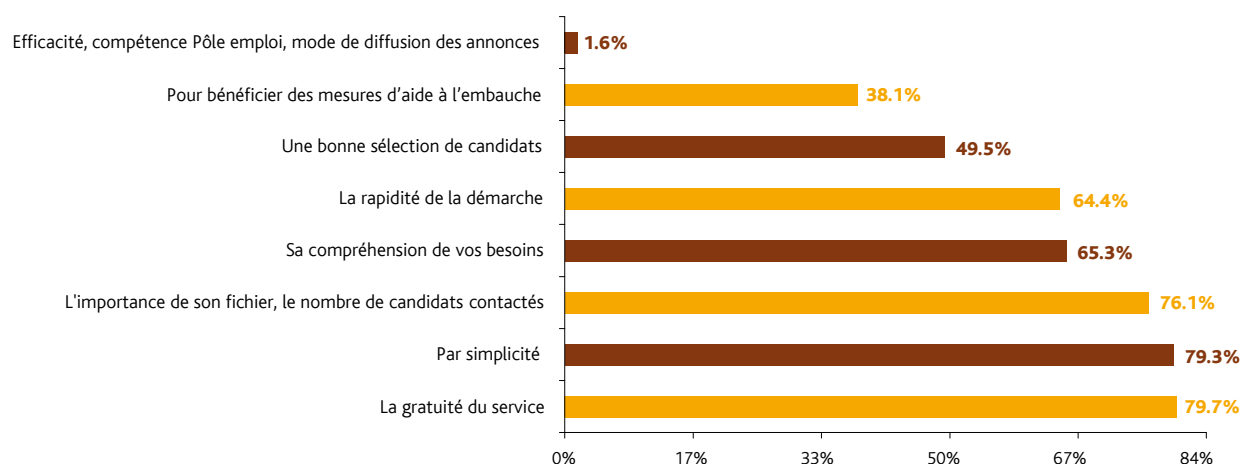
Ces employeurs invoquent soit la gratuité du service (79,7%), soit la simplicité et la facilité d'accès (79,3%), soit l'importance du fichier et/ou le nombre de candidats contactés (76,1%) comme principaux motifs. Dans deux tiers des cas, la compréhension des besoins et la rapidité de la démarche sont avancées.

Les trois autres motifs sont nettement moins mis en avant. La bonne sélection des candidats par Pôle emploi n'est citée que pour 49,5% des répondants.

Le recrutement ne se fait pas majoritairement pour bénéficier des mesures d'aide à l'embauche puisque 38,1% des répondants l'ont citée. Enfin, l'efficacité, la compétence de Pôle emploi ou le mode de diffusion des annonces sont avancés de manière anecdotique (1,6%).

GRAPHIQUE 41

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

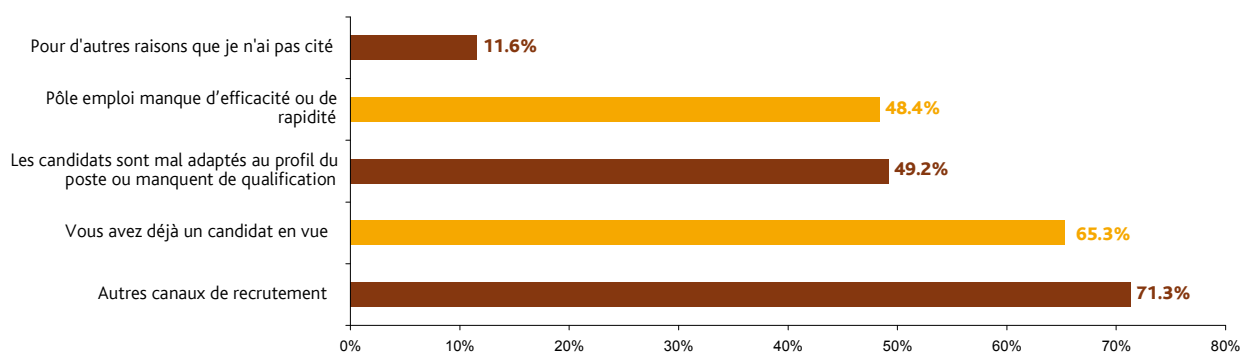


Parmi les employeurs potentiellement recruteurs ne souhaitant pas embaucher par Pôle emploi, 71,3% décident de passer par d'autres canaux de recrutement (candidature spontanée, réseau, cabinet de recrutement...).

Pour 65,3% des employeurs, un candidat est déjà en vue pour le poste envisagé. L'inadéquation entre les candidats et les attentes des entreprises est citée dans près d'un cas sur deux. Le manque d'efficacité et de rapidité de Pôle emploi se situe dans les mêmes proportions (48,4%).

GRAPHIQUE 42

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



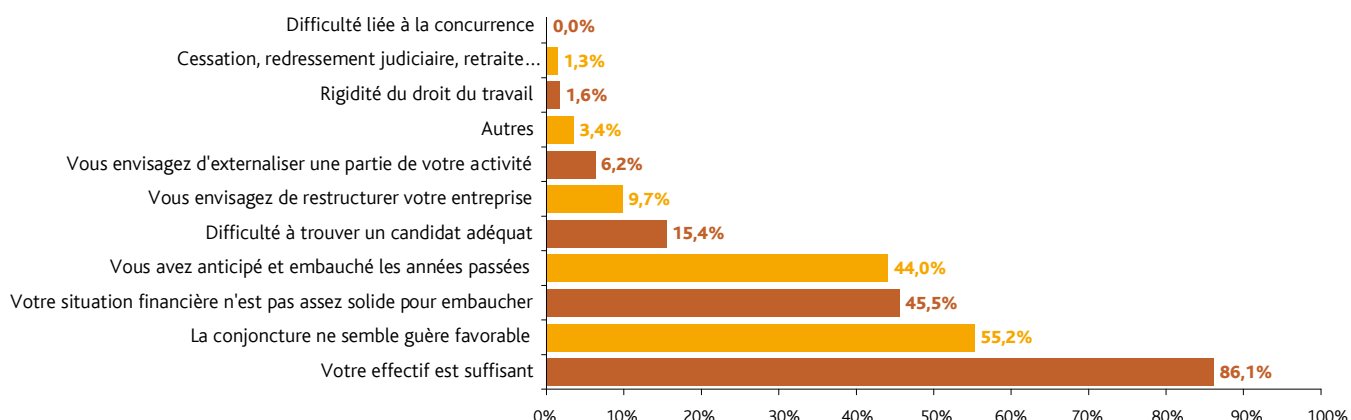
PRÈS DE 6 ÉTABLISSEMENTS LIGÉRIENS SUR 10 INVOQUENT LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE COMME FACTEUR DE NON RECRUTEMENT

Les employeurs qui n'annoncent pas d'embauche ont également été interrogés sur leur politique de recrutement. La raison principale du non recrutement est l'absence de besoin, du fait d'un effectif suffisant (86,1%). Les raisons conjoncturelles arrivent en seconde position avec 55,2% des employeurs qui avancent cet argument. Deux autres motifs se détachent. La situation financière propre est mise en cause dans près d'un non recrutement sur deux. La capacité d'anticipation et les embauches

récentes sont également avancées dans 44% des situations. Les autres motifs sont moins mis en avant. Parmi eux, nous pouvons citer la difficulté à trouver le candidat adéquat (15,4%), les solutions de restructuration de l'entreprise (9,7%) ou d'externalisation (6,2%). Il est intéressant de noter que la rigidité du droit du travail est pratiquement exclue des motifs de non recrutement.

GRAPHIQUE 43

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



En croisant les motifs de non recrutement et les secteurs, il nous est possible de pointer les spécificités. Pour près de neuf employeurs sur dix, la taille adéquate de l'effectif est citée comme principal motif de non recrutement. Tous les secteurs suivent cette logique mais elle est davantage observée pour l'industrie (95,3%). Si la conjoncture peu favorable est citée dans tous les secteurs, ce motif est nettement mis en avant dans la construction (85,3% ; +30 pts) et dans l'industrie (77,8%). Dans ce secteur, 68,2% des employeurs pointent la situation financière pas assez solide de leur entreprise, c'est 23 points de plus que sur la moyenne des secteurs.

Les inadéquations entre la demande des entreprises et les profils proposés par les candidats sont davantage cités dans l'industrie (36,9%) et la construction (30,7%). La restructuration (26,8%) ou l'externalisation des productions (13%) sont plus souvent citées (entre deux et trois fois plus que la moyenne des secteurs) dans le secteur industriel. Les autres motifs tels que la rigidité du travail ou les cessations, redressements judiciaires ou retraite sont peu cités mais davantage pointés dans la construction.

TABEAU 9

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

	AGRICULTURE	INDUSTRIE	CONSTRUCTION	TERTIAIRE	TOTAL
Votre effectif est suffisant	77,7%	95,3%	89,1%	86,2%	86,1%
La conjoncture ne semble guère favorable	43,4%	77,8%	85,3%	50,4%	55,2%
Votre situation financière n'est pas assez solide pour embaucher	50,9%	68,2%	48,0%	42,8%	45,5%
Vous avez anticipé et embauché les années passées	42,0%	36,7%	47,0%	44,2%	44,0%
Difficulté à trouver un candidat adéquat	17,0%	36,9%	30,7%	11,2%	15,4%
Vous envisagez de restructurer votre entreprise	11,0%	26,8%	7,0%	8,8%	9,7%
Vous envisagez d'externaliser une partie de votre activité	0,9%	13,0%	9,1%	6,1%	6,2%
Autres	2,8%	0,0%	10,7%	2,5%	3,4%
Rigidité du droit du travail	0,0%	0,0%	5,2%	1,3%	1,6%
Cessation, redressement judiciaire, retraite...	0,0%	0,0%	5,5%	0,9%	1,3%
Difficulté liée à la concurrence	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

PRÈS D'UN ÉTABLISSEMENT LIGÉRIEN SUR DEUX VOIT LE DYNAMISME ET L'IMPLICATION COMME PRINCIPALE QUALITÉ DU SALARIÉ

Les employeurs ont été questionnés sur les qualités principales qu'ils attendaient d'un candidat. Dans près d'un cas sur deux et en première qualité déclarée, c'est le profil psychologique qui prime pour les entreprises. Elles attendent des candidats motivés, disponibles ou impliqués. La polyvalence du candidat est la qualité la plus souvent citée en seconde position (35,6% en second choix). En troisième position, c'est l'expérience et la compétence professionnelle qui est mise en avant. Enfin, dans un cas sur deux, la formation, le diplôme ou encore la compétence linguistique est vue comme la quatrième qualité attendue.

TABLEAU 10

QUALITÉS ATTENDUES DU CANDIDAT (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

	PART
Qu'il soit motivé, disponible, impliqué, courageux, volontaire, assidu, dynamique	46,9%
Qu'il soit polyvalent, qu'il ait une bonne capacité d'adaptation	35,6%
Qu'il ait une bonne expérience, soit compétent	39,6%
Qu'il ait une bonne formation, un diplôme, le permis, connaisse une langue étrangère	52,8%

15,9% DES EMPLOYEURS ONT RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2014

Sur les 1 000 employeurs interrogés, 50,5% ont recruté en 2014. 34,5% d'entre eux n'ont connu aucune difficulté à recruter et 15,9% d'entre eux ont admis avoir rencontré des difficultés soit internes, soit liées à la nature du poste, soit liées à la candidature ou liées à des problèmes variés.

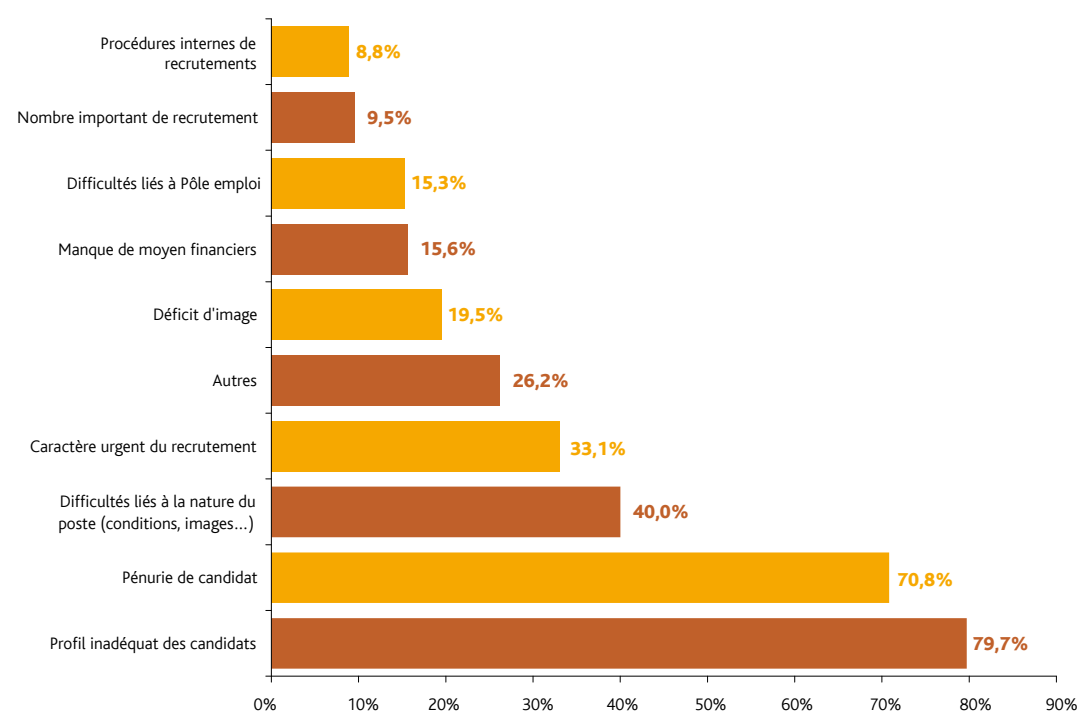
TABLEAU 11

AVEZ-VOUS RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2014 ?

	PART
Oui, mais j'ai réussi à effectuer mes recrutements	11,1 %
Oui, et j'ai dû abandonner au moins l'un de mes recrutements	4,8%
Aucune difficulté	34,5%
N'a pas recruté en 2014	49,5%

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 laisse apparaître les problèmes récurrents déclarés par les entreprises par rapport à la main d'œuvre.

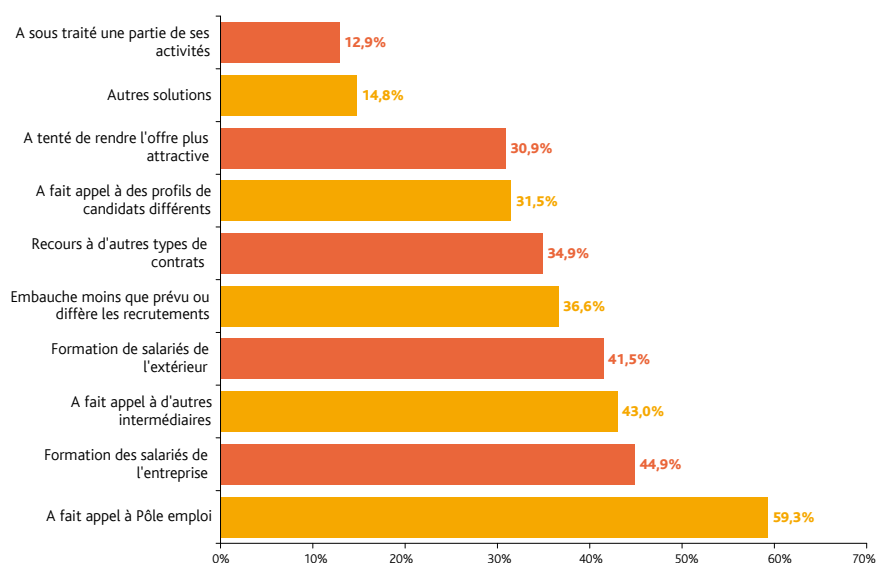
Huit employeurs sur dix avancent des difficultés sur le profil inadéquat des candidats et sept entreprises sur dix mettent en lumière la pénurie de candidats. Viennent ensuite les difficultés liées au poste de travail en tant que tel. 40% des entreprises ont déclaré que la nature du poste (conditions de travail, images...) engendrait une problématique d'embauches.

Le manque de temps et l'urgence du besoin sont également pointés dans 33,1% des cas. Parmi les autres motifs jugés « mineurs », nous pouvons citer le déficit d'image du secteur (19,5%), le manque de moyens financiers (15,6%), les difficultés de Pôle emploi (15,3%) ou les procédures internes de recrutement (9,5%).

Pour palier à ces difficultés, les employeurs ont eu recours à de multiples solutions. Dans six cas sur dix, l'entreprise a fait appel à Pôle emploi. Viennent ensuite la formation, qu'elle soit interne (44,9%) ou externe (41,5%). Le recours à d'autres intermédiaires du marché du travail est envisagé dans 43% des cas. Les autres solutions avancées concernent environ un entreprise sur trois.

GRAPHIQUE 45

SOLUTIONS ENVISAGÉES (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



Les employeurs ont embauché moins que prévu ou ont différé leurs recrutements (36,6%), ils recourent à d'autres types de contrats (34,9%) ou ils font appel à des profils de candidats différents. Enfin, ils sont 30,9% à tenter de rendre l'offre plus attractive.

EVOLUTION ET TYPOLOGIE DES COMPÉTENCES POUR ANTICIPER L'AVENIR

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

Dans plus de 70% des cas, les employeurs pourront se contenter des mêmes compétences qu'aujourd'hui et près d'un employeur sur cinq pense avoir besoin de nouvelles compétences à l'avenir.

En affinant par secteur d'activité, il s'avère que l'industrie se positionne comme le secteur le plus enclin à faire évoluer les compétences requises (28,8% des sondés). L'adaptation au marché économique et à l'évolution des technologies en sont les principales causes. A l'inverse, les employeurs agricoles et tertiaires sont 23% à croire à l'évolution future des compétences requises dans leurs secteurs. La construction se positionne aux alentours des 27%.

Les nouvelles technologies (59,5%) sont le domaine qui impacte le plus fortement les besoins en matière de compétence au même titre que 2014.

Viennent ensuite le développement durable (36,4%) et les services aux entreprises (34,6%). Ces deux motifs sont en légère progression par rapport à 2014 (environ +3 pts). Les services à la personne sont cités dans 25,9% des cas (4 pts de plus que l'an passé).

TABLEAU 12

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

	PART
Non, j'aurai besoin uniquement des mêmes compétences	70,3 %
Oui, j'aurai besoin à la fois des mêmes compétences et de nouvelles	23,9%
Oui, je n'aurai besoin que de compétences nouvelles	34,5%

Parmi les sous-domaines les plus cités, nous pouvons citer les fonctions commerciales, marketing, communication et transports (4,4%) et le BTP, mécanique, électronique, menuiserie, robotique (4,1%).

En affinant par secteur d'activité, les nouvelles technologies semblent être un enjeu majeur pour les employeurs de l'agriculture et de l'industrie (respectivement 65,4% et 66,9%) dans l'évolution des compétences requises. Fortement impacté par les nouvelles normes du bâti, le secteur de la construction anticipe des évolutions de compétences à venir dans le développement durable (71,7%). Les normes impactent également l'industrie et le secteur y voit un enjeu à développer (52,7%).

Les besoins liés aux services à la personne concernent davantage le secteur tertiaire (36,6%). Les services à l'entreprise représentent un investissement majeur pour les secteurs de l'industrie (40,5%) et du tertiaire (42,4%).

Concernant les domaines moins largement cités, quelques spécificités apparaissent. Les employeurs agricoles anticipent une hausse de besoins en compétence des fonctions de loisirs, sports et culture (15,1%) et dans le management, RH, administratif (7,5%).

L'industrie présente peu de singularité si ce n'est un attrait supérieur pour les domaines des fonctions juridiques, finance, fiscalité et assurances ainsi que pour la restauration, prêt-à-porter, artisanat, divers, agriculture. Le domaine du BTP, de l'électronique, de la mécanique, de la menuiserie ou de la robotique est cité par le secteur de la construction.

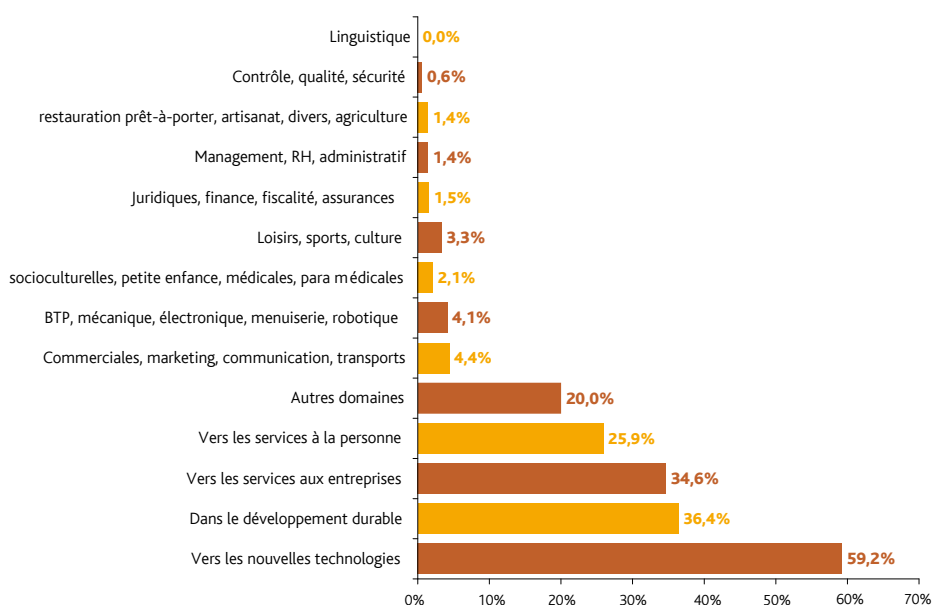
Le secteur déclare également son intérêt pour les domaines commerciale, marketing, communication, transports et le juridique, finance, fiscalité et assurances.

Le tertiaire n'affiche pas de préférences pour certains domaines et reste hétérogène dans les évolutions de ses besoins en compétence. Le secteur est davantage tourné vers les évolutions majeures qui peuvent exister en matière de service aux entreprises et de service à la personne.

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 sept cas sur dix en interne et dans six cas sur dix en externe. Le recrutement ne se pose en solution que dans trois cas sur dix.

GRAPHIQUE 46

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

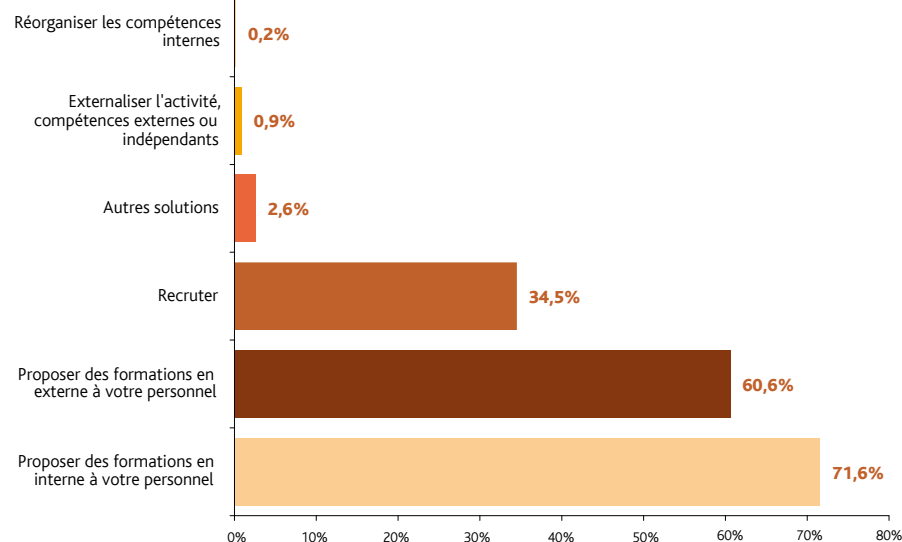


Les formations en externe sont en recul de plus de 10 pts en comparaison de 2014. Les autres composantes conservent des niveaux similaires.

En affinant par secteur d'activité, plusieurs constats se dégagent. Dans l'industrie, le recours à la formation interne est plus fort (+3 pts) et le recrutement s'impose comme deuxième solution privilégiée (42,4%) devant la formation externe. La construction se positionne comme le secteur qui est le plus enclin à envoyer en formation ses salariés à l'externe (66%, +6 points par rapport à la moyenne régionale). Enfin, le tertiaire recrute davantage (37,1%) et forme plus en interne (75,3%).

GRAPHIQUE 47

POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS EN NOUVELLES COMPÉTENCES, VOUS ENVISAGEZ ... ?



**RAPPORT NATIONAL, SYNTHÈSES RÉGIONALES ...
RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS SUR
L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2015
SUR LE SITE INSTITUTIONNEL DE PÔLE EMPLOI DÉDIÉ
À CETTE ENQUÊTE.**

WWW.BMO.POLE-EMPLOI.ORG



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

Pôle emploi Pays de la Loire - Avril 2015

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**

