



Pôle  Repères
Pays de la Loire



1
0
#

Les Besoins en Main d'Œuvre (BMO) 2012 en Pays de la Loire



Edito

Depuis le troisième trimestre de l'année 2011, le marché du travail ligérien s'est à nouveau inscrit dans une tendance de hausse du chômage. Près de 137 000 demandeurs d'emploi sont désormais inscrits en catégorie A en Pays de la Loire à fin mars 2012.

Cependant, notre région ne manque pas d'atouts pour affronter les mois à venir. Elle présente la particularité d'afficher le taux de chômage le plus bas de toutes les régions métropolitaines. Si l'emploi intérimaire se stabilise depuis quelques mois, des créations d'emploi sont observées dans les services et le commerce. L'industrie ligérienne ne détruit plus d'emploi, elle en crée même sur certains bassins.

Malgré la conjoncture difficile et l'attentisme général, les entreprises ont donc toujours des besoins de recrutement. C'est ce que nous rappelle cette nouvelle édition de l'enquête Besoins en Main d'Oeuvre (BMO).

Près de 21 500 établissements ligériens, interrogés en novembre dernier, ont accepté de nous indiquer leurs perspectives de recrutement pour l'exercice 2012. Je tiens à les remercier sincèrement pour leur participation. La contribution de ces chefs d'entreprises nous est fort précieuse : elle permet de mieux anticiper les besoins du marché du travail pour mieux préparer les demandeurs d'emploi aux réalités économiques actuelles et à venir.

Je vous invite à consulter les grands enseignements de cette enquête à travers cette dixième édition de Pôle Repères. Vous pouvez également en trouver tous les résultats détaillés sur les pages dédiées à BMO sur notre site internet de l'observatoire régional de l'emploi (www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr).

Gwenaël PROUTEAU
Directeur régional
Pôle emploi Pays de la Loire

Sommaire

Edito	p 3
Sommaire	p 4
Méthodologie	p 5
Résultats Pays de la Loire	p 6
Chiffres clés	p 6
Les secteurs qui recrutent	p 7
Les métiers recherchés	p 8
Les métiers en tension	p 9
Résultats de l'enquête complémentaire	p 11
Echo BMO	p 16

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 2012. Elle résulte d'une enquête par questionnaire auto-administrée en novembre 2011. 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 2012, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2011. 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 123 000 établissements pour la région Pays de la Loire dont 86 200 ont été interrogés cette année.

Afin de faciliter l'interprétation des résultats et de pouvoir faire des comparaisons entre plusieurs vagues d'enquêtes, les résultats de BMO 2011 ont été recalés par rapport à la population mère de BMO 2012.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais près de 21 400 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 (taille de l'établissement, secteur d'activité et bassin d'emploi).



Rapport national, synthèses régionales ...
retrouvez toutes les informations sur
l'enquête Besoins en Main d'Oeuvre 2012
sur le site institutionnel de Pôle emploi dédié
à cette enquête.
www.bmo.pole-emploi.org

Chiffres Clés

Nouvelle progression des intentions d'embauche en 2012

En novembre 2011, près de 86 200 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2012. L'analyse des 21 400 réponses permet de recenser les métiers les plus recherchés, ainsi que les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de la région. Grâce au nombre important de répondants, ces analyses peuvent également être conduites sur les 5 départements de la région et leurs 26 bassins d'emploi.

	Région	Evolution 2011	France	Evolution 2011
Part d'établissements recruteurs	19,0%	↘	17,7%	↘
Projets de recrutements enregistrés	94 984	↗	1 608 700	↗
Part de difficultés de recrutement	47,2%	↗	42,6%	↗
Poids des projets saisonniers	43,1%	↗	36,0%	↘

Progression modérée des intentions d'embauche, malgré un léger recul de la propension à recruter.

- La proportion d'établissements envisageant au moins une embauche en 2012 s'élève à 19,0%, contre 19,8% l'an dernier.
- Avec près de 95 000 recrutements potentiels, les besoins en main-d'œuvre de la région augmentent pour la deuxième année consécutive (+3,3% par rapport à 2011).
- Avec 5% de projets en moins par rapport à 2011, les entreprises de moins de 10 salariés voient leur contribution aux créations de postes régresser (42% du total en 2012 contre 46% en 2011).

Les services (toujours majoritaires avec 58% des projets) et le commerce (11% des projets) perdent du terrain au profit de l'ensemble IAA-agriculture et de l'industrie manufacturière.

- Les besoins en main-d'œuvre sont orientés à la hausse dans l'industrie agroalimentaire et l'agriculture (2 000 projets supplémentaires, soit 13% de hausse) ainsi que dans l'industrie manufacturière (1 250 projets supplémentaires, +21%).
- Parmi les activités de services, l'hôtellerie-restauration (12% de l'ensemble des projets, -1 point par rapport à 2011), les services scientifiques et techniques (12%, comme l'an dernier) et le secteur sanitaire et social (11%, +1 point) constituent toujours les principaux réservoirs d'emplois.

Globalement, une stabilité de la saisonnalité et pour l'ensemble des secteurs d'activités agrégés, des difficultés de recrutement plus aigües.

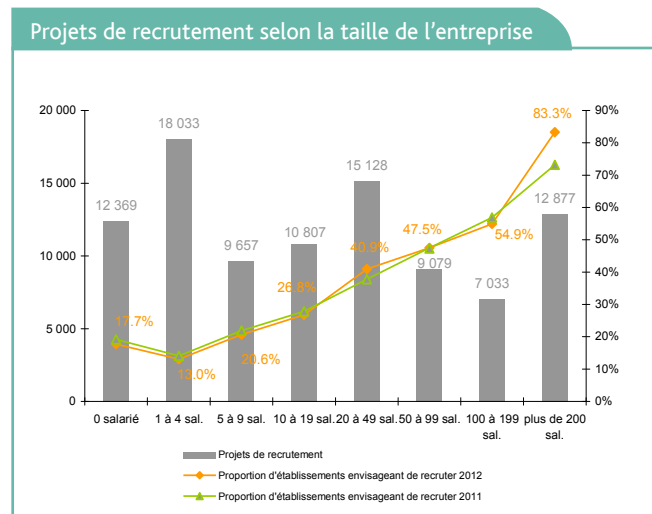
- 47,2% des intentions d'embauche sont considérées comme problématiques par les employeurs de la région, en progression de 7,3 points par rapport à l'an dernier.
- La proportion de recrutements jugés difficiles est nettement supérieure à la moyenne dans la construction (67,7%, soit une hausse de près de 15 points) et dans l'industrie manufacturière (58,7%, +10 points).
- La part des embauches à caractère saisonnier demeure stable à 43,1% et concerne principalement l'agriculture.

Les secteurs qui recrutent

Près d'une entreprise sur cinq prévoit un recrutement en 2012

La propension d'établissements prêts à recruter en 2012 se chiffre à 19%, soit près de 23 400 structures. L'indicateur affiche une baisse comparativement à 2011 où 19,8% d'établissements potentiellement recruteurs avaient été identifiés. Cette valeur moyenne (tant sur la propension que sur l'évolution) masque des disparités importantes en fonction de la taille des établissements.

La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 13% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 83,3% pour celles de plus de 200 salariés, en passant par 47,5% pour les établissements de 50 à 99 salariés. A noter : près d'un établissement de 0 salarié sur cinq (17,7%) prévoit de recruter en 2012, soit 4,7 points de plus que les structures de 1 à 4 salariés.



En termes d'évolution, hormis pour les tranches de 20 à 49 salariés et de plus de 200 salariés, la propension à recruter est moindre en 2012 par rapport à 2011. En deçà des établissements de 200 salariés, le différentiel entre 2011 et 2012 est faible. Mais pour les établissements de plus de 200 salariés, la propension à recruter passe de 73% en 2011 à 83% en 2012.

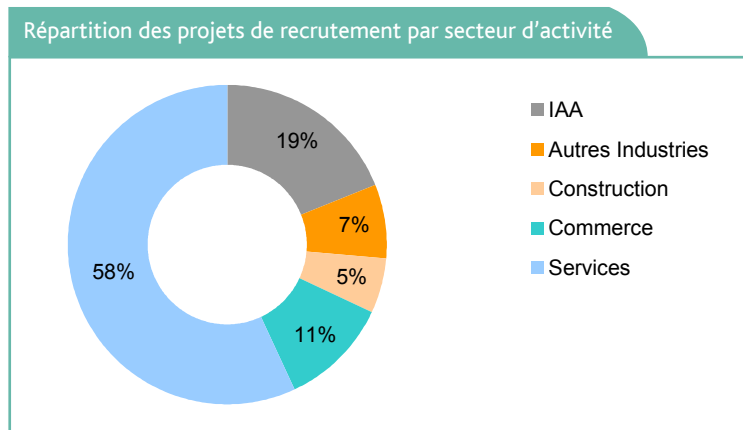
L'analyse par bassin d'emploi montre également une variabilité importante autour de la propension à recruter. L'indicateur apparaît corrélé au caractère saisonnier du bassin d'emploi. En effet, les territoires où l'emploi saisonnier est développé (côte atlantique ou bassins agricoles) affichent des taux d'établissements prêts à recruter significativement plus élevés : supérieurs à 20%. Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi artisanal ou industriel affichent des propensions nettement inférieures à la moyenne régionale : Mayenne (12,7%), Mamers (14,6%) ou Château-Gontier (14,7%).

Les services concentrent le plus de projets, l'agriculture progresse le plus rapidement

95 000 projets de recrutement sont projetés par les employeurs ligériens pour l'année 2012. 43,1% de ces intentions sont liées à une activité saisonnière.

Le secteur des services rassemble à lui seul 58% des projets de recrutement identifiés dans la région, avec 54 100 besoins annoncés. Malgré une diminution de 3,7% des intentions d'embauche entre 2011 et 2012, l'hôtellerie-restauration représente 12,3% de l'ensemble des projets de recrutement identifiés sur la région. L'agriculture et l'industrie agroalimentaire arrivent en seconde position avec 17 900 projets, mais l'évolution du nombre de recrutement diffère sur ces deux secteurs. Alors que l'industrie agroalimentaire anticipe une baisse des intentions d'embauche de 400 postes (soit -8,0%), l'agriculture, à l'inverse, projette de recruter 2 400 personnes supplémentaires en 2012. Ainsi, avec plus de 13 000 intentions d'embauche, l'agriculture représente 14% des projets de 2012.

Les secteurs du commerce (10 600 projets), de l'industrie manufacturière (7 100) et de la construction (5 100) complètent le tableau des intentions d'embauche identifiées en 2012.



Sur l'ensemble des secteurs d'activité, les intentions d'embauche progressent de 3,3% en 2012 comparativement à 2011, témoignage de l'amélioration de la confiance des chefs d'entreprise dans le court et moyen terme.

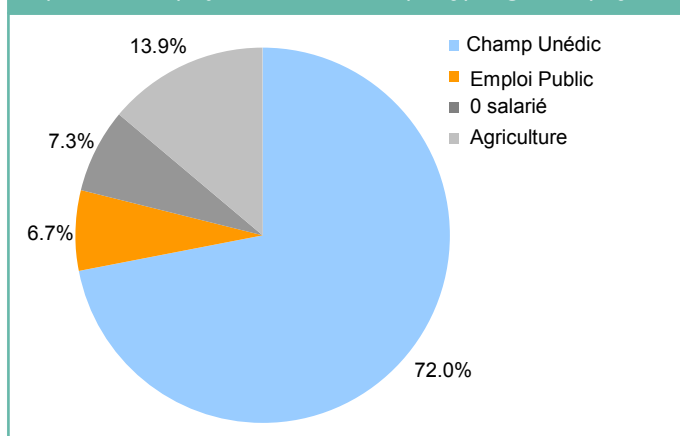
L'industrie se distingue particulièrement car elle voit son volume de projets de recrutement progresser fortement : +21,2% dans l'industrie manufacturière (7 100 projets contre 5 850 précédemment) et plus particulièrement dans l'équipement électrique, électronique, informatique, machines et équipement (1 500 intentions en 2012, 900 en 2011), et dans le matériel de transport (770 intentions en 2012, 540 en 2011). Le commerce enregistre une diminution du nombre de projets de recrutement en 2012 (-3,8%) due à une baisse des intentions dans le commerce et la réparation automobile (-80 postes) et

dans le commerce de détail (-600 postes). Dans les services, le nombre de projets varie peu entre 2011 et 2012 (-0,6%). A noter : l'augmentation conséquente des projets de recrutement dans la santé et l'action sociale (10 200 en 2012, 9 200 en 2011). Le secteur de la construction voit ses intentions d'embauches croître entre les enquêtes 2011 et 2012 : avec plus de 5 100 projets, 11,6% d'intentions d'embauches en plus sont enregistrées.

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

Parmi les 95 000 intentions d'embauche, plus de 68 400 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unédic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. L'agriculture, fortement impactée par le recrutement de main d'œuvre saisonnière, capitalise 13 100 projets de recrutement, soit 13,9% des intentions régionales (2,3 points de plus qu'en 2011). A l'inverse, les établissements sans salariés (hors agriculture) affichent une baisse de représentativité entre 2011 et 2012 de 2 points (9,3% en 2011 et 7,3% en 2012). Ils annoncent ainsi 6 900 intentions d'embauche. Quant aux établissements de droit public (fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale), leur part varie faiblement par rapport à 2011. Ils concentrent 6,7% des intentions d'embauche avec 6 400 projets identifiés.

Répartition des projets de recrutement par typologie d'employeur



Poids des projets saisonniers



Quasi stabilité des projets saisonniers en 2012 : 43,1% des intentions d'embauche

Parmi les 95 000 intentions d'embauche, plus de 40 900 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit une proportion de 43,1% des projets. Cette moyenne cache de fortes disparités entre les secteurs d'activité : cette part est importante dans les services (39,3%), le commerce (44,4%) mais surtout dans l'agriculture et l'industrie agroalimentaire avec plus des ¾ de projets saisonniers. A contrario, elle est faible dans les industries manufacturières (9,6%) et la construction (6,3%) qui privilégient le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

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

- les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec le tourisme estival : La Baule (77,9%), Pornic (72,5%), Challans (71,8% de projets saisonniers) et les Sables d'Olonne (73,7%) ;
- les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole : Segré (67,2%), Saumur (65,8%), Beaupréau (64,6% de projets saisonniers), Fontenay le Comte (59,1%), dans une moindre mesure Clisson (51,1%) et La Flèche (49,8%).

Les métiers recherchés

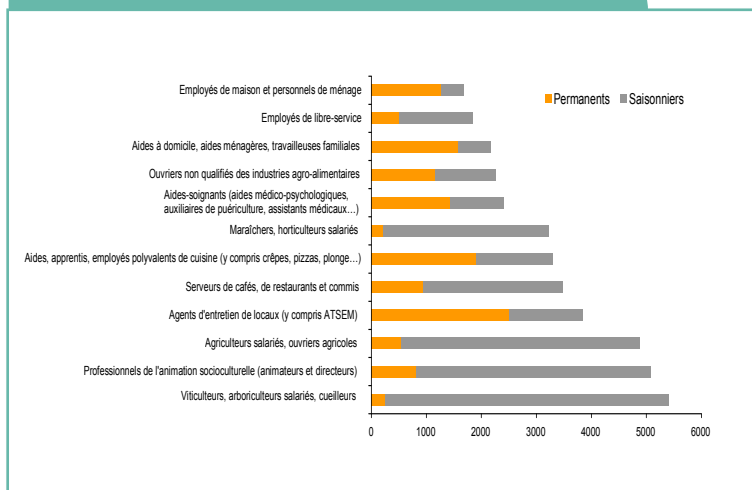
Les métiers les plus recherchés sont majoritairement des professions impactées fortement par l'emploi saisonnier

La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est également fortement impactée par la question de la saisonnalité. 6 des 12 métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité liée à la saison supérieure à 50%. La proportion dépasse même les 85% pour les métiers de main d'œuvre dans l'agriculture et 80% pour ceux de l'animation socioculturelle. Des métiers de l'hôtellerie restauration et du commerce de détail composent également cette liste.

Cette liste intègre aussi des métiers liés à l'action sociale et aux services aux personnes qui sont eux moins impactés par l'emploi saisonnier : agents d'entretien de locaux, aides-soignants, aides à domicile, employés de maison et personnels de ménage. Les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires finalisent ce classement des 12 métiers les plus recherchés en Pays de la Loire (1 200 projets).

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

Les 12 métiers les plus recherchés



En s'affranchissant de la problématique des emplois saisonniers, la liste des métiers les plus recherchés au regard des emplois permanents présente une autre configuration. 99% des projets de recrutement de commerciaux concernent des postes permanents. Il s'agit donc du troisième métier le plus recherché sous le regard des emplois permanents. Il est précédé par 2 métiers déjà identifiés dans l'analyse précédente et suivis par 5 autres. La suite de ce classement fait apparaître de nouveaux métiers.

Liste des métiers les plus recherchés en postes permanents

	Effectifs permanents	Effectifs saisonniers	Effectifs à recruter
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	2 511	1 341	3 852
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...)	1 894	1 399	3 293
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 603	20	1 623
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 582	585	2 167
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux)	1 438	973	2 412
Employés de maison et personnels de ménage	1 268	410	1 679
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	1 163	1 104	2 267
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	946	2 529	3 474
Ingénieurs et cadres études, R&D en informatique, chefs de projets informatiques	897	2	899
Employés de la banque et des assurances	890	9	899
Conducteurs et livreurs sur courte distance	887	262	1 149
Secrétaires bureautique et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	860	153	1 012

C'est le cas des ingénieurs, cadres d'études et chefs projets en informatique ou bien encore des employés de banque et des assurances. Ces métiers se caractérisent par une proportion faible voire nulle d'emplois saisonniers.

La liste est complétée par les métiers de conducteurs et livreurs sur courte distance ainsi que les secrétaires bureautiques qui ont une proportion d'emplois saisonniers plus élevée. A nouveau, aucun métier de la construction ne figure dans ce classement.

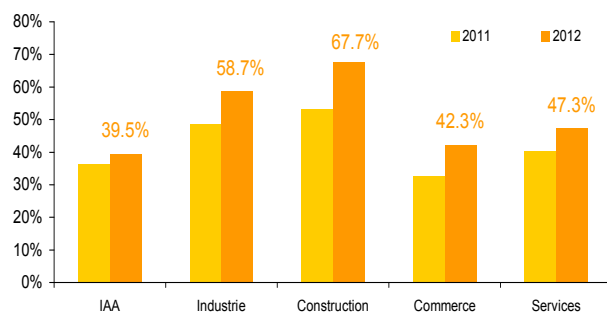
Les métiers en tension

Augmentation conséquente des difficultés de recrutement : 47% des intentions d'embauche

Près de 44 900 projets sont associés à des tensions parmi les 95 000 intentions recensées en Pays de la Loire en 2012. Ainsi, la proportion de projets jugés difficiles à pourvoir s'élève à 47,2% en 2012 contre 39,9% en 2011. Tous les grands secteurs d'activité sont impactés par cette progression. Les difficultés sont très marquées pour les projets du secteur de la construction où plus de deux tiers des recrutements sont jugés difficiles, avec un niveau de difficulté en net progression comparativement à l'enquête précédente (+14,6 points). L'industrie manufacturière, qui a vu le nombre de ses projets de recrutement augmenter en 2012, passe au dessus de la barre des 50% en termes de difficulté (58,7%, soit 10 points de plus que l'année dernière). Dans un contexte d'essor des projets de recrutement dans l'agriculture et les IAA, les tensions progressent, mais plus modérément (39,5%, soit 3 points de plus).

Alors que le commerce et les services affichent une diminution des intentions d'embauche, la proportion des projets jugés difficiles progresse (42,3% pour le commerce et 47,3% pour les services).

Proportion de projets de recrutement jugés difficiles



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

Métiers *	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Cuisiniers	1 411	74,1%	53,3%
Employés de maison et personnels de ménage	1 679	70,4%	24,4%
Conducteurs routiers et grands routiers	1 045	66,4%	17,9%
Aides-soignants (aides méd.-psycho, aux. de puér.; assistants médicaux)	2 412	63,7%	40,4%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 167	61,1%	27,0%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	3 293	56,1%	42,5%
Maraîchers, horticulteurs salariés	3 217	54,0%	93,5%
Ouvriers qualif. de la manutention (cariste, préparateurs de commandes, magasiniers...)	1 086	54,0%	37,1%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	3 474	53,4%	72,8%
Sportifs et animateurs sportifs	1 366	53,2%	73,8%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 623	52,2%	1,3%
Vendeurs en produits alimentaires	1 312	52,1%	68,7%

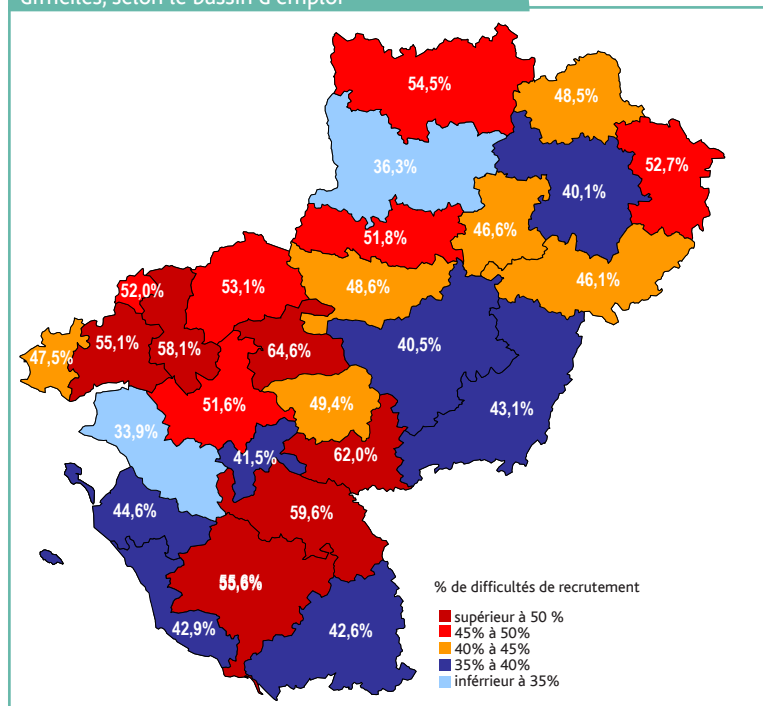
* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

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

- les métiers en tension du fait d'un besoin saisonnier important (horticulteurs, maraîchers, animateurs sportifs, cuisiniers, employés polyvalents de cuisine, serveurs de café et de restaurants) ;
- les métiers en tension du fait d'une polyvalence technique et commerciale (techniciens commerciaux en entreprise) ;
- les métiers de la santé et de l'action sociale (aides soignants, employés de maison, aides à domicile), du transport routier (conducteurs routiers et grands routiers) et les ouvriers qualifiés de la manutention qui intègrent en 2012 le classement des métiers les plus tendus.

De fortes disparités territoriales face aux tensions de recrutement

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



Six bassins d'emploi présentent des taux de tension supérieurs à 55%.

Pour le bassin d'**Ancenis**, il existe de fortes tensions pour les métiers de l'industrie manufacturière et agroalimentaire (ouvriers qualifiés ou non) ainsi que pour les métiers viticoles et arboricoles.

Pour **Cholet**, les difficultés sont également prégnantes pour les métiers de l'industrie (ouvriers qualifiés notamment) et les agents d'entretien de locaux. Le secteur agricole affiche aussi des tensions importantes (pour les maraîchers, horticulteurs par exemple).

Pour le bassin des **Herbiers**, si les métiers de l'industrie agroalimentaire et manufacturière sont fortement impactés, les ouvriers du bâtiment sont également soumis à des tensions importantes.

Pour le bassin de **Blain**, les difficultés sont marquées pour les métiers d'employés polyvalents de la restauration et les métiers de l'agriculture.

Sur le bassin de **La Roche sur Yon**, les tensions touchent des métiers variés. Elles concernent aussi bien les boulangers, pâtisseries, les médecins ou bien les ouvriers du bois et les conducteurs de transport en commun.

Pour le bassin de **Saint-Nazaire**, le taux de tension élevé (55,1%) s'explique notamment par les fortes difficultés de recrutement dans les métiers de la vente.



Rapport régional, synthèses départementales, déclinaisons locales (par bassin d'emploi)... retrouvez toutes les informations sur l'enquête Besoins en Main d'Oeuvre 2012 sur le site de l'observatoire régional de l'emploi : www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr

Résultats de l'enquête complémentaire



Pour la troisième année consécutive, une enquête complémentaire (920 établissements interrogés) a été mise en place afin de préciser certaines questions de BMO « exhaustif » telles que les motifs de difficulté de recrutement, ou avoir une visibilité sur les perspectives des employeurs à moyen terme. La suite de l'analyse régionale est consacrée à l'analyse des réponses des employeurs à cette enquête complémentaire.

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 et du 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.

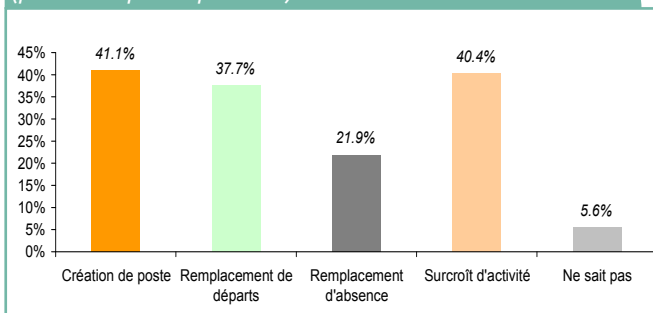
La mise en place d'une enquête complémentaire téléphonique permet de disposer d'éléments de réponse à toutes ces interrogations.

Près de 50% des recruteurs ligériens ont l'intention d'embaucher en CDI

La création de poste est la principale raison mise en avant par les employeurs ligériens pour justifier un projet de recrutement (41,1%). Le surcroît d'activité arrive en deuxième raison évoquée, avec 4 recruteurs sur 10 qui mettent en avant cet item (40,4%).

Les remplacements (départs ou absence) sont moins souvent cités, avec respectivement 37,7% et 21,9%.

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



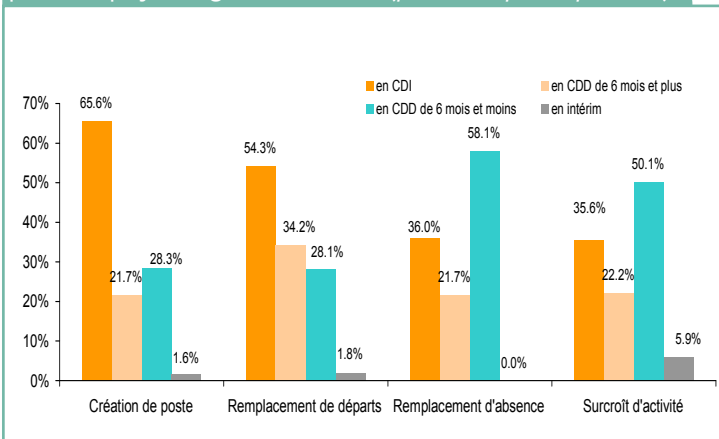
Concernant la nature des contrats de travail envisagés par les employeurs ligériens, deux types de contrats sont mis en avant.

Il s'agit d'une part des contrats à durée indéterminée (CDI) avec 45,6% des employeurs et d'autre part, le contrat à durée déterminée (CDD) de moins de 6 mois (38,8% des établissements ligériens recruteurs).

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

Nature du contrat	% employeurs
en CDI	45,6%
en CDD de 6 mois et plus	21,9%
en CDD de 6 mois et moins	38,8%
en intérim	3,9%

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



Le croisement des deux notions (motif et nature) montre une dichotomie marquée entre les recrutements en CDI et ceux en CDD de 6 mois et moins.

Les premiers sont majoritairement utilisés lors des créations de postes (65,6%) et des remplacements des départs (54,3%). A contrario, les CDD de 6 mois et moins sont utilisés pour les remplacements d'absence (58,1%) et le surcroît d'activité (50,1%). Le recrutement de CDD de 6 mois et plus est proportionnellement plus utilisé pour les créations de postes (21,7%), les remplacements d'absence (21,7%) et le surcroît d'activité (22,2%).

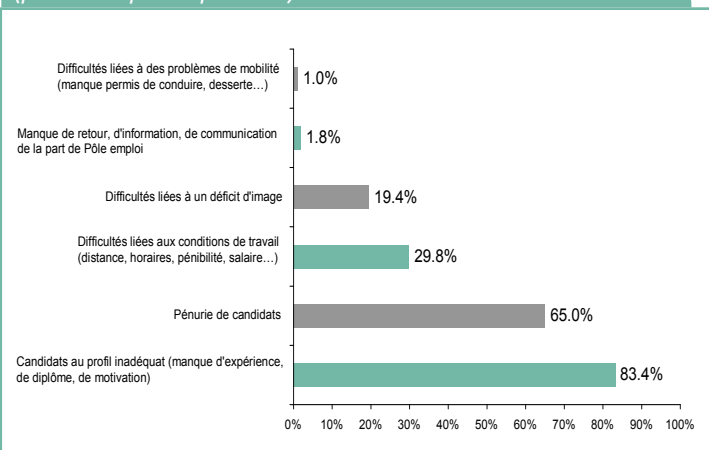
L'inadéquation entre les attentes des employeurs et le profil des candidats est la principale raison des difficultés de recrutement des recruteurs ligériens

Lorsque les employeurs sont interrogés sur les principales raisons qui expliquent leurs difficultés à recruter le profil recherché, ils mettent en avant 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 candidat est également une raison souvent citée par les recruteurs (65%).

Les motifs liés aux conditions de travail sont moins souvent évoqués (29,8%) : qu'il s'agisse de la distance, des horaires, de la pénibilité ou des salaires. Le déficit d'image du métier recherché est également évoqué par les employeurs recruteurs : 19,4% d'entre eux le précisent comme une justification de leur difficulté.

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



Une pénurie de candidats qui affecte plus particulièrement l'industrie et la construction

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

	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Total
Candidats au profil inadéquat (manque d'expérience, de diplôme, de motivation)	95,9%	90,6%	81,9%	80,3%	83,4%
Pénurie de candidats	47,1%	82,0%	88,2%	61,7%	65,0%
Difficultés liées aux conditions de travail (distance, horaires, pénibilité, salaire...)	53,9%	20,5%	20,8%	28,0%	29,8%
Difficultés liées à un déficit d'image	49,8%	31,4%	20,8%	11,6%	19,4%
Difficultés liées à des problèmes de mobilité (manque permis de conduire, desserte...)	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	1,0%
Chargés trop élevés, manque d'aides à l'embauche	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Manque de retour, d'information, de communication de la part de Pôle emploi	14,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
Autres	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,9%

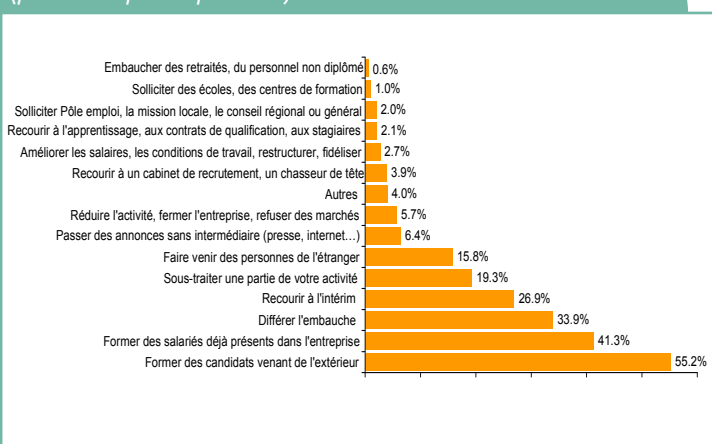
Si la pénurie de candidats est mise en avant par plus de 6 employeurs sur 10, elle est encore plus prégnante du côté des employeurs de l'industrie (82%) et de la construction (88,2%). Les difficultés liées aux conditions de travail (distance, horaires, pénibilité, salaire...) sont un argument très généralement cité par les employeurs du secteur agricole (53,9%). Ce secteur d'activité invoque également les difficultés liées aux profils inadéquats des candidats (95,9%) et à un déficit d'image (49,8%). Ces sur-représentations sont également valables pour les industriels ligériens : 90,6% d'entre eux estiment avoir des difficultés de recrutement liées aux profils inadéquats des candidats et 31,4% liées à un déficit d'image.

En ce qui concerne les solutions envisagées pour résoudre ces difficultés, plus de la moitié des employeurs ligériens recruteurs envisagent de former les recrutés (55,2%).

La formation des salariés déjà présents dans l'entreprise est une autre solution avancée par 41,3% des recruteurs éprouvant des difficultés dans leur embauche. 33,9% des employeurs se résignent à différer leur embauche face à ces difficultés de recrutement, tandis que l'intérim pourrait être une solution pour 26,9% des recruteurs.

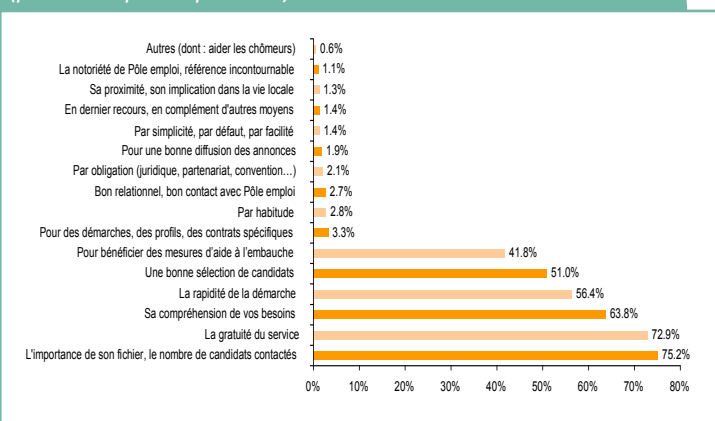
Il faut y ajouter les employeurs qui envisagent de sous-traiter une partie de leur activité (19,3%) ou de faire venir des personnes de l'étranger (15,8%).

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



Les 2/3 des recruteurs ligériens envisagent d'embaucher par l'intermédiaire de Pôle emploi

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



Parmi eux, plus de 70% invoque soit l'importance du fichier et/ou le nombre de candidats contactés (75,2%), soit la gratuité du service (72,9%). Près des 2/3 mettent en avant la compréhension de leurs besoins (63,8%).

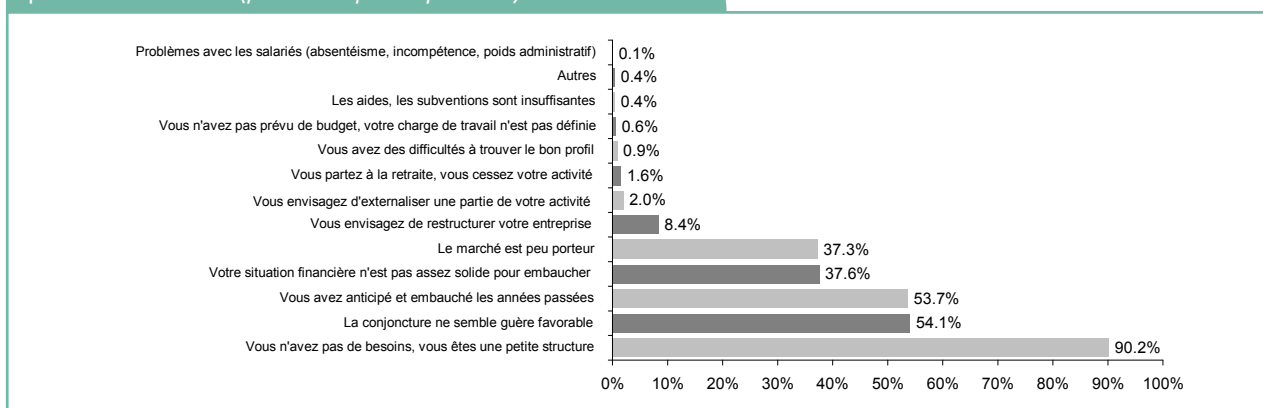
Plus d'un employeur sur deux envisage de faire appel à Pôle emploi pour la rapidité de la démarche (56,4%) ou pour la bonne sélection des candidats (51,0%). Et dans plus de quatre cas sur dix, les mesures d'aides à l'embauche sont un élément prépondérant pour choisir Pôle emploi comme canal de recrutement.

Parmi les 33% d'employeurs potentiellement recruteurs ne souhaitant pas embaucher par Pôle emploi, 65,9% a déjà un candidat en vue. Plus de quatre employeurs sur dix invoque des profils de candidats inadaptes au poste ou un manque de qualification.

Plus d'un établissement ligérien sur deux invoque la conjoncture comme raison de non recrutement

Les employeurs qui n'annoncent pas d'embauche ont également été interrogés sur leur politique de recrutement.

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

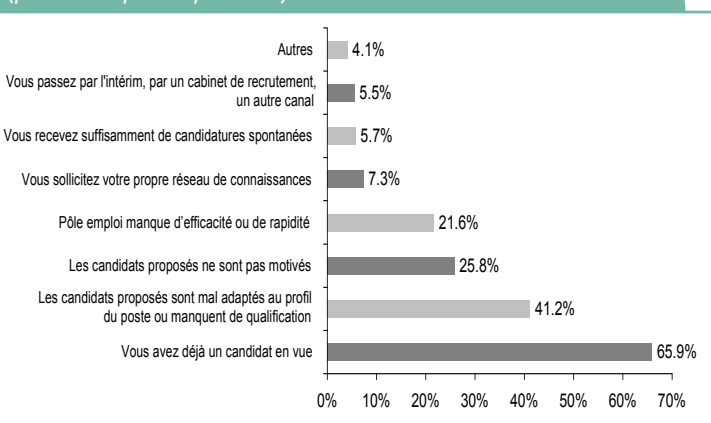


La raison principale de non recrutement est l'absence de besoin, du fait d'une petite structure (90,2%).

Les raisons conjoncturelles arrivent en seconde position avec 54,1% des employeurs qui avancent cet argument. Celui-ci est plus prégnant du côté des employeurs agricoles (68,3%) et de la construction (64,5%).

37,3% des employeurs estiment que leur marché n'est pas suffisamment porteur pour envisager un recrutement. C'est dans l'agriculture que cette raison est le plus souvent mise en avant : 54,5%. Plus d'un tiers des employeurs (37,6%) ne souhaite pas recruter pour des raisons financières (46,9% dans l'agriculture).

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



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

	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Total
Vous n'avez pas de besoins, vous êtes une petite structure	78,7%	93,4%	93,3%	91,5%	90,2%
La conjoncture ne semble guère favorable	68,3%	52,9%	64,5%	49,8%	54,1%
Vous avez anticipé et embauché les années passées	47,6%	60,6%	45,9%	55,7%	53,7%
Votre situation financière n'est pas assez solide pour embaucher	46,9%	25,6%	28,7%	38,4%	37,6%
Le marché est peu porteur	54,5%	33,1%	44,0%	33,2%	37,3%
Vous envisagez de restructurer votre entreprise	11,8%	15,1%	8,4%	7,2%	8,4%
Vous envisagez d'externaliser une partie de votre activité	2,5%	5,7%	1,6%	1,6%	2,0%
Vous partez à la retraite, vous cessez votre activité	2,7%	3,2%	1,6%	1,2%	1,6%
Vous avez des difficultés à trouver le bon profil	2,1%	0,0%	5,3%	0,0%	0,9%
Vous n'avez pas prévu de budget, votre charge de travail n'est pas définie	0,6%	3,8%	0,0%	0,4%	0,6%
Les aides, les subventions sont insuffisantes	0,0%	0,0%	1,2%	0,4%	0,4%
Autres	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,4%
Problèmes avec les salariés (absentéisme, incompétence, poids administratif)	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%

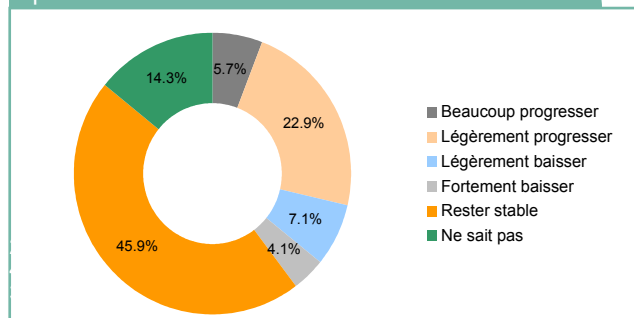
Près de trois chefs d'entreprise ligériens sur dix anticipent une progression de leur activité dans les 3 à 5 ans à venir

Au-delà des intentions d'embauche liées à l'exercice 2012, Pôle emploi a demandé aux employeurs leurs perspectives à moyen terme, dans les 3 à 5 années à venir.

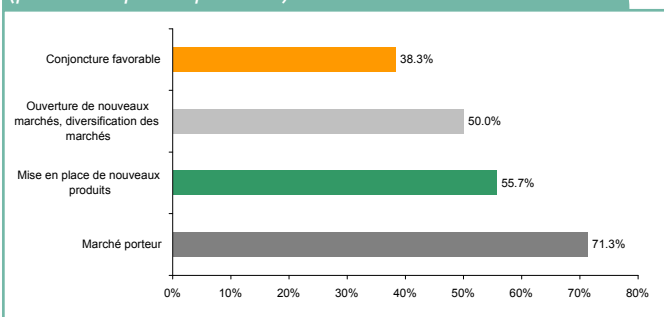
Près de la moitié (45,9%) des employeurs voient leur activité se stabiliser. Cette anticipation de stabilisation est plus marquée dans l'agriculture (53,2%). Une légère progression est pressentie par près d'un quart des employeurs (22,9%).

L'optimisme est un peu plus marqué dans le secteur industriel avec 29,9% des employeurs qui anticipent une légère progression.

Dans les 3 à 5 ans à venir, pensez-vous que votre activité va... ?



Pour quelle raison pensez-vous que votre activité va croître ? (plusieurs réponses possibles)



Les établissements qui anticipent une croissance de leur activité justifient leur vision par un facteur de marché porteur (71,3%).

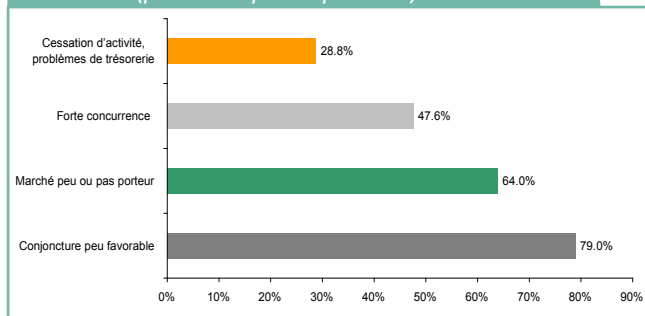
La mise en place de nouveaux produits est la seconde raison de l'anticipation de la croissance, avec 55,7% (64,1% pour l'industrie, 59,1% pour le tertiaire). L'ouverture de nouveaux marchés ou leur diversification (50,0%) arrive en troisième raison (80% pour l'industrie). Enfin, la conjoncture favorable est évoquée dans 38,3% des cas (58,1% pour l'agriculture).

La conjoncture actuelle peu favorable impacte les perspectives à moyen terme des employeurs ligériens

Deux raisons principales sont avancées par les chefs d'entreprise ligériens quant à la décroissance de leur activité dans les prochaines années, avec en premier lieu la conjoncture peu favorable (79%).

Cette opinion est renforcée du côté du tertiaire où 85% des employeurs mettent en avant cet argument. Le marché peu ou pas porteur est une raison pour 64,0% des établissements de la région. Le secteur de la construction est particulièrement impacté par cet argument. La forte concurrence au sein du secteur est avancée par 47,6% des établissements interrogés mais impacte plus fortement les entreprises de la construction. Enfin, la cessation d'activité ou les problèmes de trésorerie affecte 28,8% des employeurs qui anticipent une baisse de leur activité. Cette proportion est toutefois plus marquée du côté des employeurs industriels (65,2%) et de la construction (69,8%).

Pour quelle raison pensez-vous que votre activité va décroître ? (plusieurs réponses possibles)



Le dernier item d'interrogation à moyen terme est le besoin en compétences. Plus de sept chefs d'entreprise sur dix (74,3%) n'identifient pas de nouvelles compétences nécessaires au sein de leur structure dans les prochaines années (81,1% dans l'agriculture). Ainsi, seules 25,7% des entreprises évoquent le besoin en nouvelles compétences pour les années à venir. C'est le secteur tertiaire qui anticipe le plus ce besoin avec 27,4% des entrepreneurs qui devance ce phénomène.

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



Les nouvelles technologies, avec 59,6% des réponses, restent le domaine principal des besoins en matière de nouvelle compétence (74% dans l'industrie et la construction). Le développement durable est le domaine de nouvelles compétences à venir pour près d'un employeur sur deux. Cette anticipation est beaucoup plus soutenue dans la construction (83,7%).

Les services aux entreprises et à la personne concentrent également de forts besoins de développement de compétences (respectivement 32,9% et 27,2%).

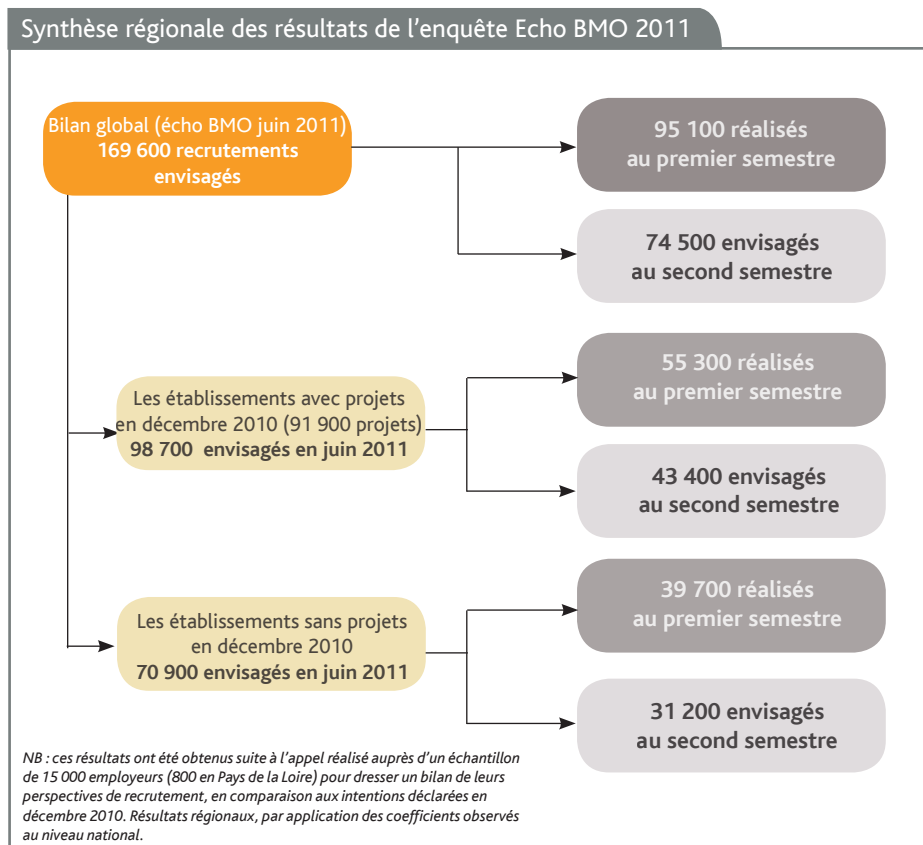
Parmi les établissements ayant besoin de nouvelles compétences, un tiers seulement envisage de recruter. Dans 70% des cas, les chefs d'entreprise prévoient de pallier à ce besoin par la formation (interne ou externe) de son personnel.



ÉCHO BMO : DES ÉTABLISSEMENTS PLUS OPTIMISTES, 6 MOIS APRÈS LEURS PREMIÈRES DÉCLARATIONS

Suite à une première interrogation en décembre 2010, près de 15 000 établissements (au niveau national) ont accepté de faire le point sur leurs recrutements, 6 mois après (en juin 2011).

Six mois après avoir déclaré leurs intentions d'embauche pour l'année 2011, les établissements affichent finalement plus d'optimisme avec 169 600 recrutements envisagés en juin 2011 contre 91 900 annoncés fin 2010.



Cette forte progression du nombre de recrutements envisagés s'explique par la difficulté des établissements à anticiper l'ensemble de leurs besoins en main d'œuvre, pour une année entière. En outre, les doutes sur le niveau de l'activité économique provoquent de fortes incertitudes de la part des employeurs quant à leurs perspectives d'avenir sur une année.

Ainsi, 20% des établissements qui n'envisageaient pas d'embaucher en 2011, ont revu leur position et s'octroient plus de 40% des recrutements envisagés en juin 2011, avec 70 900 projets réalisés au premier semestre ou à venir au second. L'augmentation importante du nombre de recrutements envisagés en 6 mois tient pour une grande part au changement de décision de ces établissements initialement non recruteurs.

De leur côté, les établissements qui annonçaient fin décembre 2010 91 900 projets de recrutement ont confirmé leurs projets dans leur très grande majorité. En effet, ils ont réalisé 55 300 projets au premier semestre et en envisageaient 43 400 pour le second, soit au total 98 700 recrutements envisagés sur l'exercice 2011.

Les établissements qui ont recruté plus que prévu initialement (non recruteurs devenus recruteurs et recruteurs qui embauchent plus que prévu) font état de près de 30% d'un départ de salarié non prévu qu'il a fallu remplacer et de près de 30% d'entre eux d'un surcroît d'activité non anticipé.

Enfin, seulement 5,5% des établissements ont finalement renoncé à leur projet de recrutement ou révisé à la baisse le nombre d'intention d'embauche annoncés en 2009, majoritairement en raison d'une conjoncture défavorable.

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



Directeur de publication : Gwenaël PROUTEAU
Directeur de la rédaction : Hervé BONNET
Rédaction : Service SEE - Hervé BONNET - Linda LAUNAY
Contact : statspdl@pole-emploi.fr

Pôle emploi Pays de la Loire - Mai 2012