



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2017 »

Région Occitanie



SOMMAIRE

- P.2 Les principaux résultats de l'enquête
- P.4 La difficulté et la saisonnalité des recrutements
- P.5 Les métiers les plus recherchés

187 600

projets de recrutement émis
par les employeurs de la
région Occitanie

24% des établissements
envisagent de recruter en 2017

34% d'intentions d'embauche
jugées difficiles

51% de projets de recrutement
saisonniers

61% des projets d'embauche dans
le secteur des services

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année 2017, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Elle permet d'identifier les difficultés rencontrées par les employeurs sur leurs recrutements potentiels, le recours à l'emploi saisonnier ou encore la nature des contrats proposés. Elle permet d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers recherchés, d'informer les demandeurs d'emploi sur le marché du travail et les métiers porteurs ou encore de mieux accompagner les entreprises.

Pour cette édition 2017, Pôle emploi a interrogé, en fin d'année 2016, plus de 160 000 établissements. L'enquête se base sur 43 900 questionnaires exploitables, soit un taux de retour de 27,4%. Cette mobilisation importante des entreprises permet ainsi de définir les métiers recherchés dans l'ensemble des bassins d'emploi de la région Occitanie.

Parmi les retours, 1 700 établissements ont été enquêtés par voie téléphonique afin d'explicitier et d'enrichir les résultats de l'enquête principale. Cette enquête complémentaire permet d'analyser les motifs de recrutements, la nature des contrats proposés (CDI, CDD, ...) ou bien les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs et les solutions envisagées pour les résoudre.

Les employeurs prévoient une nette amélioration de leurs perspectives d'embauche pour 2017

En 2017, le nombre de projet de recrutement en Occitanie est en hausse de 4,4%, soit plus de 7 800 projets supplémentaires, par rapport à 2016. L'augmentation des intentions d'embauche concerne tous les secteurs. Dans le détail, les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière enregistrent les plus fortes progressions du nombre de projets de recrutement (respectivement +16,7% et +9,4%). Le secteur des services qui cette année encore concentre plus de six projets sur dix, affiche une légère augmentation de 3,3%.

La propension d'établissement à recruter est également en hausse et s'établit à 24% contre 22% en 2016.

Plus de la moitié des projets de recrutement est liée à une activité saisonnière en raison des caractéristiques de la région fortement orientée vers le tourisme et l'agriculture.

Les employeurs de la région Occitanie déclarent avoir des difficultés à recruter pour un projet sur trois, soit 4 points de plus qu'en 2016. En particulier, l'industrie manufacturière qui enregistre 42% de projets difficiles à pourvoir, est le secteur qui affiche la plus forte augmentation de la part de projets difficiles à pourvoir (+8 points par rapport à 2016).

Les principaux résultats de l'enquête

Hausse du nombre de projets de recrutement en 2017

187 600 projets de recrutements ont été recensés en Occitanie pour 2017. La région enregistre une hausse significative des intentions d'embauche par rapport à 2016: +4,4% soit 7 850 projets supplémentaires pour l'année. Le nombre d'intentions d'embauches de la région Occitanie représente 9% des projets nationaux. Pour la troisième année consécutive, la propension à recruter, qui traduit l'intention de réaliser au moins une embauche dans l'entreprise, progresse et passe de 22% en 2016 à 24% . Au niveau national, le nombre de projets de recrutement augmente de 8,2% par rapport à 2016 et la proportion d'établissements recruteurs s'élève à 22% (+1,9 points).

Les entreprises de moins de 10 salariés déclarent un nombre important d'intentions d'embauche

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 56% des projets de recrutement alors qu'ils représentent un peu moins d'un tiers des effectifs des établissements enquêtés.

En comparaison avec 2016, le nombre de projets de recrutement dans les établissements de plus de 200 salariés enregistre une forte hausse (+8,2%). Les établissements de 10 à 49 salariés voient également leur nombre d'intentions d'embauche augmenter de 6,8%.

La propension à recruter est croissante avec la taille de l'établissement. Ainsi, 21% des entreprises de moins de 10 salariés envisagent d'embaucher alors que trois quart des établissements de plus de 200 salariés prévoient de recruter au moins une personne au cours de l'année 2017. A l'exception des industries agro-alimentaires et de l'agriculture, la propension à recruter progresse dans tous les secteurs par rapport à l'année précédente.

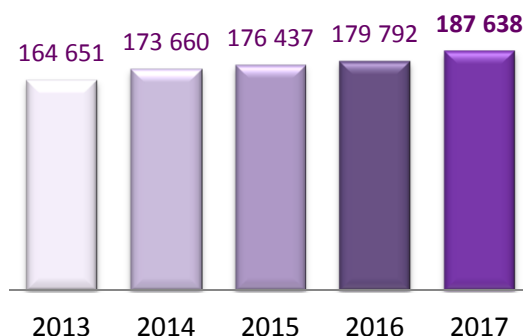
Plus de six projets sur dix se situent dans les services

Avec 114 330 projets de recrutement, les services représentent 61% des besoins en main-d'œuvre de la région. Dans le détail, les services aux particuliers comptabilisent 27% des intentions d'embauches. L'hébergement et restauration et les services aux entreprises enregistrent chacun 17% des projets de recrutement.

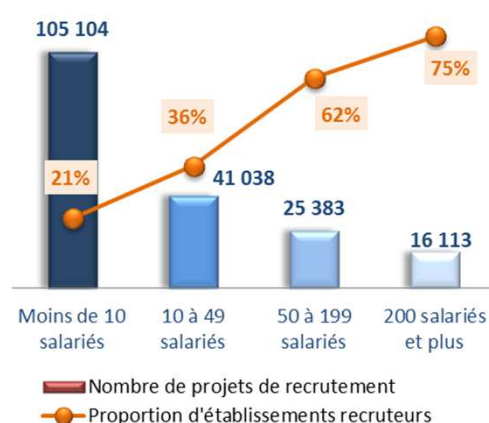
Le second secteur concentrant le plus de projet de recrutement est le secteur agricole. Il rassemble 36 215 intentions d'embauche dont 5 660 liées aux activités de l'industrie agroalimentaire. Le commerce, qui rassemble 22 180 projets, représente 12% des intentions de recrutement de la région. Enfin, la construction et l'industrie représentent chacun 4% des projets de recrutement.

En 2017 et comparativement à 2016, les intentions d'embauche augmentent sur l'ensemble des secteurs d'activité. En particulier, la construction enregistre une augmentation de 16,7% des projets de recrutement. L'industrie se distingue également après une année 2016 en repli. Les besoins en main-d'œuvre dans ce secteur progressent nettement en 2017 (+9,4%).

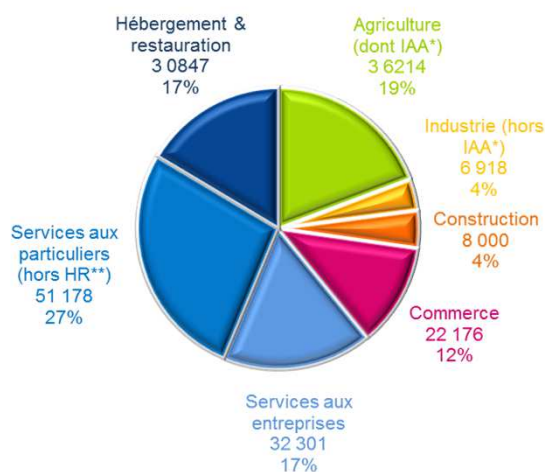
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT



TAILLE D'ÉTABLISSEMENT ET PROJETS DE RECRUTEMENT



RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



La nature des contrats (Enquête complémentaire)

Les contrats à durée déterminée sont couramment utilisés pour faire face à un surcroît d'activité. Ceux de moins de 6 mois représentent 51% des projets de recrutement et sont en baisse de 13,3 points par rapport à 2016. A l'inverse, la part des contrats de plus de six mois (hors CDI) est en hausse et représentent 18% des intentions d'embauche contre 14% en 2016. Les contrats à durée indéterminée, principalement utilisés pour remplacer les départs définitifs de salariés, sont en nette progression en 2017 et représentent 31% des intentions d'embauche contre 21% l'année précédente.



Des recrutements hétérogènes d'un territoire à l'autre

Plus de 4 projets sur 10 sont concentrés sur les seuls départements de la Haute-Garonne et de l'Hérault

Les départements de la Haute-Garonne et de l'Hérault totalisent 77 600 projets de recrutement en 2017, soit 41% des besoins de la région. Derrière eux, le Gard et les Pyrénées-Orientales recensent respectivement 22 600 et 18 900 intentions d'embauche. Au niveau des bassins d'emploi, Toulouse (33 400 projets), Montpellier (19 900 projets), Perpignan (11 600 projets) et Nîmes (9 100 projets) réunissent 39% des besoins en main d'œuvre de la région.

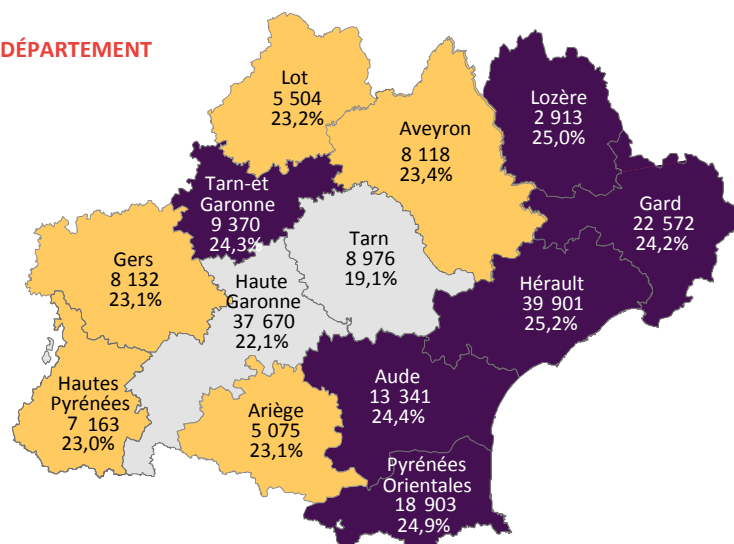
La proportion d'établissements envisageant de recruter diffère d'un département à l'autre, elle s'échelonne de 19% pour le Tarn à 25% pour l'Hérault.

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPENSION À RECRUTER PAR DÉPARTEMENT

Nombre : Projets de recrutement

Part d'établissements recruteurs

- Moins de 23,0 %
- 23,0 % à moins de 24,0 %
- 24,0 % et plus



Des spécificités marquées sur l'Est de la région

Des disparités territoriales existent concernant la proportion des établissements recruteurs. En effet, sur tout l'Est de la région, de la Lozère aux Pyrénées-Orientales, la part des établissements recruteurs est supérieure à 24%. Ces départements ainsi que le Tarn-et-Garonne du fait d'une saisonnalité importante, affichent une proportion à recruter plus marquée que sur la région. Ce caractère saisonnier se retrouve notamment dans les activités du tourisme ou bien les activités agricoles. La proportion de projets jugés difficiles par les employeurs y est également moins importante excepté en Lozère. En outre, l'Hérault, les Pyrénées-Orientales, le Gard, l'Aude et la Lozère totalisent 52% des besoins en main d'œuvre de la région. Les besoins en recrutement dans ces départements portent principalement sur les secteurs de l'agriculture (industrie agro-alimentaire compris), du commerce et de l'hébergement restauration. Parmi les bassins d'emploi, de forts écarts sont également observés. Plus d'un établissement sur trois est potentiellement recruteur dans les bassins de Céret, Agde-Pézenas et Vauvert et ce en lien avec une activité saisonnière forte. À l'inverse, les bassins de Lavelanet et Castres-Mazamet présentent les taux d'établissements recruteurs les plus faibles de la région, ces derniers étant inférieurs à 18%.

Plus de difficultés de recrutement et légère diminution de la part des projets saisonniers en 2017

En 2017, plus d'une embauche sur trois est jugée difficile par les employeurs

Près de 63 500 projets sont associés à des difficultés de recrutement parmi les 187 600 enregistrés en Occitanie. Après trois années de baisse, la proportion de projets jugés difficiles à pourvoir est en hausse et s'élève à 34% contre 30% en 2016 (38% au niveau national avec une évolution de + 5,1 points). La hausse des difficultés présagées par les employeurs concerne davantage l'industrie manufacturière (+7,9 points par rapport à 2016). La proportion des projets jugés difficiles à pourvoir augmente également dans les services aux entreprises passant de 33% en 2016 à 40% en 2017. Les entreprises de moins de dix salariés anticipent davantage de difficultés à recruter que les grosses structures (34% contre 28% pour les entreprises de plus de 100 salariés). Les disparités face aux difficultés de recrutement existent également au niveau des bassins d'emploi avec notamment cinq bassins qui affichent un taux supérieur à 40% (Figeac, Rodez, Saint-Gaudens, Toulouse et Muret). Les difficultés de recrutement rencontrées dans ces territoires, s'illustrent principalement dans le secteur de la construction, de l'hébergement et restauration, du commerce et de l'industrie manufacturière.

Plus d'un projet sur deux est lié à une activité saisonnière en Occitanie

Les entreprises de la région anticipent 95 300 projets de recrutements saisonniers sur l'année 2017. La région Occitanie affiche une saisonnalité plus marquée qu'au niveau France (51% contre 39%). Le caractère saisonnier des projets de recrutement est une spécificité fortement marquée sur certains bassins d'emploi de la région en raison d'activités agricoles ou touristiques fortement développées sur ces territoires. Les bassins d'Agde-Pézenas, Castelsarrasin et Prades présentent notamment une saisonnalité supérieure à 80%.

Une part d'activités saisonnières et des difficultés de recrutement qui se distinguent selon les familles professionnelles

Au niveau des familles professionnelles, les situations sont contrastées. La saisonnalité s'échelonne de 6% à 90% et la difficulté à recruter varie de 23% à 52%.

Avec un fort taux de saisonnalité et un faible taux de difficulté à recruter, les métiers de l'agriculture s'opposent aux métiers d'ouvriers du BTP et aux métiers de techniciens et employés qui présentent un fort taux de difficulté (52%) et une faible saisonnalité (6%). Entre 2016 et 2017, la difficulté à recruter sur les métiers de la construction et du bâtiment s'est accrue de 7 points. Les entreprises envisagent également des difficultés à recruter des ouvriers dans les secteurs de l'industrie même si elles sont moins importantes que par le passé (44% en 2017 contre 51% en 2013).

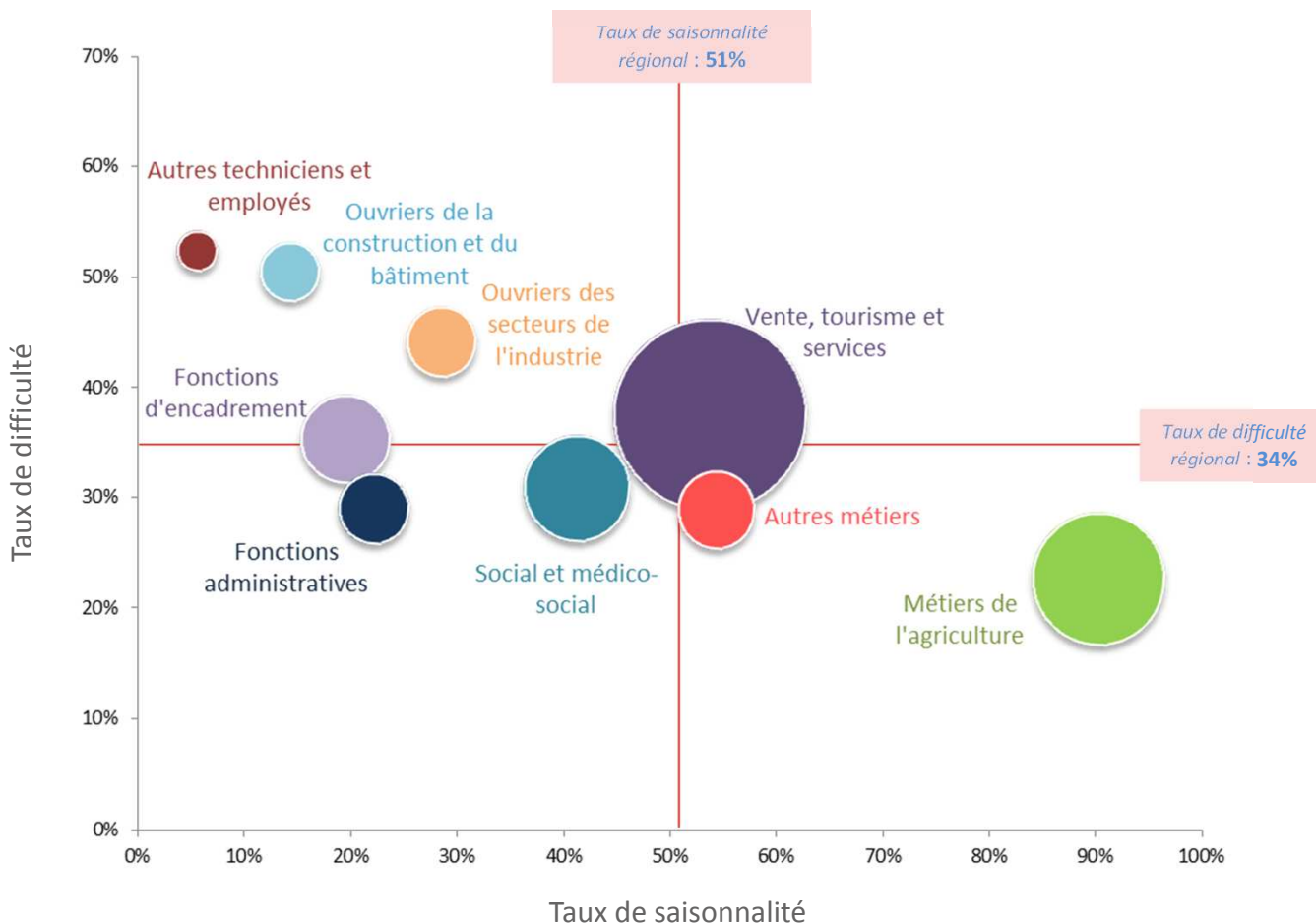
D'autres familles de métiers, comme la vente, le tourisme et les services ou le social et le médico-social présentent des taux de saisonnalité et de difficulté qui avoisinent le niveau régional. La difficulté à recruter déclarée par les employeurs a légèrement baissé pour les fonctions sociales et médico-sociales.

90%

des projets de recrutement dans les métiers de l'agriculture sont à caractère saisonnier et présentent un taux de difficulté (23%) parmi les plus bas de la région.



DIFFICULTÉS ET SAISONNALITÉ DES PROJETS PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE



NOTE DE LECTURE : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement. Les métiers de la vente, du tourisme et des services présentent un taux de saisonnalité de 54% et un taux de difficulté de 37%. Au niveau régional, 51% des projets sont liés à un besoin saisonnier et 34% présentés comme difficiles par les employeurs.

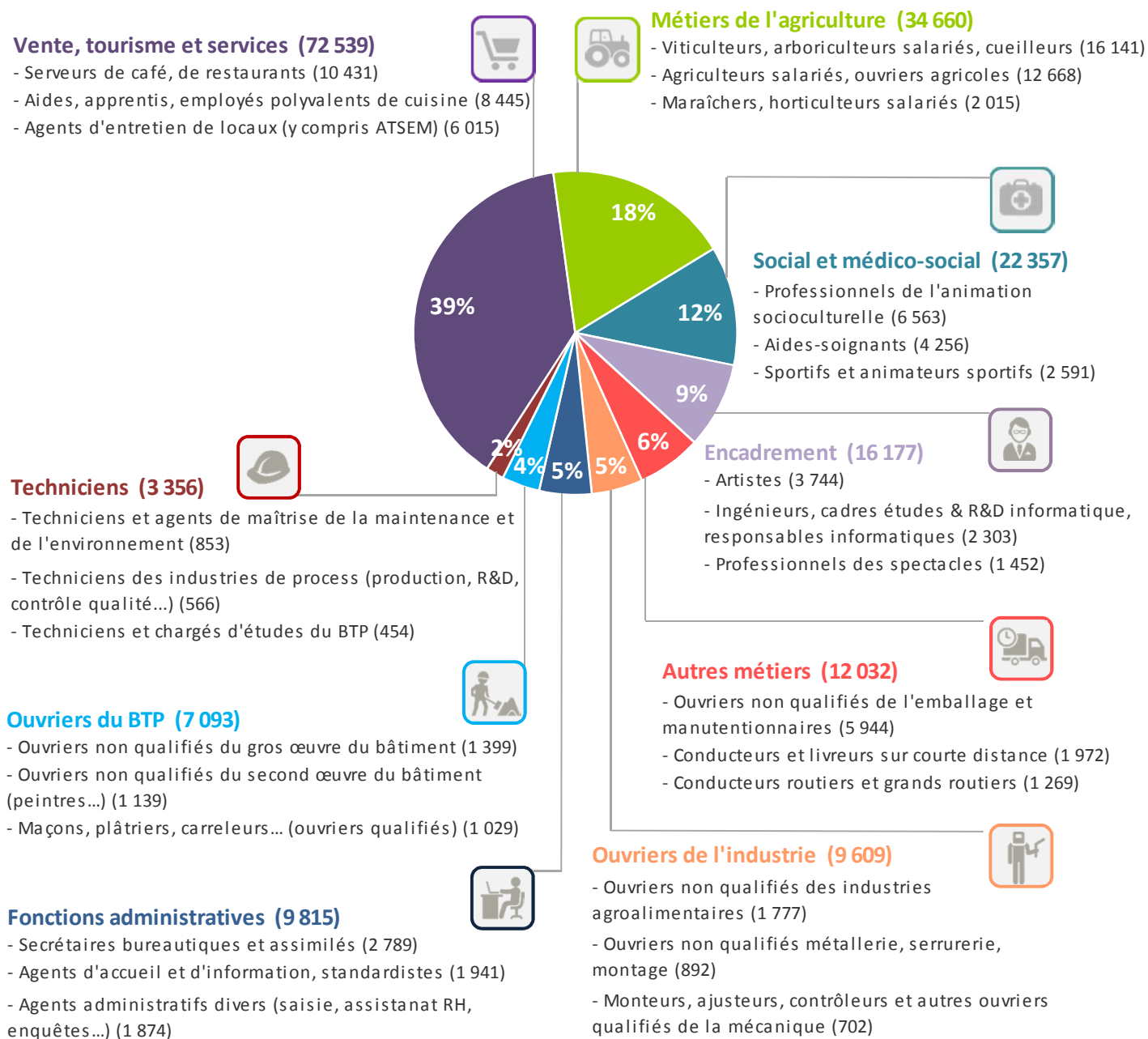
Les métiers les plus recherchés en 2017 en Occitanie

Des profils différents dans les métiers les plus recherchés

Les entreprises recherchent des métiers très variés, du viticulteur, cueilleur, à l'ingénieur et cadre d'étude, R&D informatiques en passant par des monteurs, ajusteurs, contrôleurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique. La liste des métiers les plus recherchés par les entreprises d'Occitanie fait ainsi ressortir des métiers avec des niveaux de qualifications faibles comme élevés. Néanmoins, les cinq premiers métiers les plus recherchés par les employeurs, affichent une proportion d'activité saisonnière supérieure à 60%.

Avec 39% des intentions d'embauche en 2017, les métiers issus des fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services apparaissent parmi les profils les plus recherchés par les employeurs. Ils se composent dans le détail de serveurs de cafés de restaurants (10 431 projets), aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (8 445 projets) ou encore agents d'entretien de locaux (6 015 projets). Ces métiers demandent pour la plupart, un faible niveau de qualification. D'autres métiers, fortement liés à une activité saisonnière, figurent dans les cinq premiers métiers les plus convoités par les employeurs. Les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs et les agriculteurs et ouvriers agricoles affichent respectivement un volume prévisionnel d'embauches de 16 141 et 12 668 projets. Des métiers peu saisonniers font également partie des plus recherchés. Ainsi, les métiers du social et médico-social, figurent en bonne place avec les professionnels de l'animation socioculturels (6 563 projets) ou les aides-soignants (4 256 projets). Les ingénieurs et les techniciens sont également parmi les profils les plus convoités.

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE



Les projets de recrutements non saisonniers

92 300 projets de recrutement non saisonniers prévus en 2017

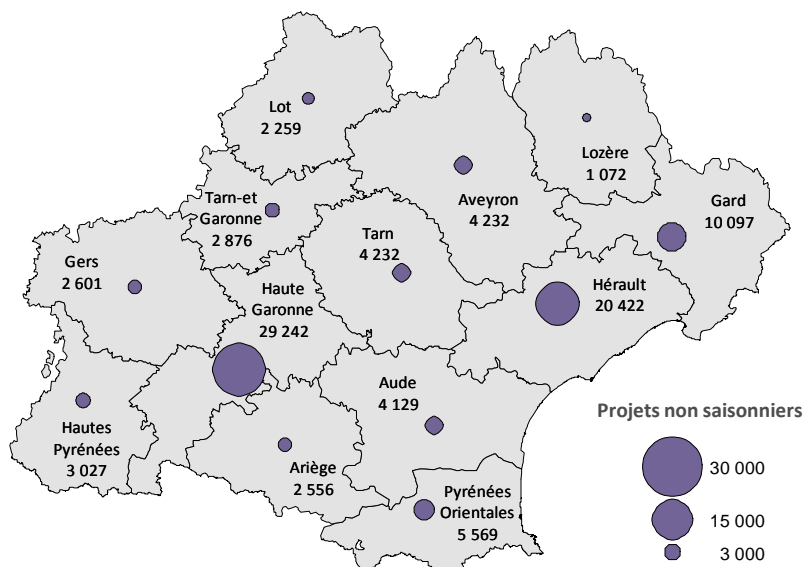
Les projets de recrutement non saisonniers peuvent être liés à des créations de postes, des remplacements de départs ou des surcroûts ponctuels d'activités.

Les secteurs de la santé humaine et action sociale, les services scientifiques et techniques ainsi que les autres activités de services regroupent 40% des intentions d'embauches non saisonnières.

La Haute-Garonne avec 32% des recrutements non saisonniers se place en tête du classement des départements, suivie par l'Hérault qui en rassemble 22%. Les deux départements concentrent ainsi la majorité des recrutements non saisonniers de la région.

PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS SELON LES DÉPARTEMENTS

Région : 92 300



10 métiers concentrent 29% des intentions d'embauches non saisonnières

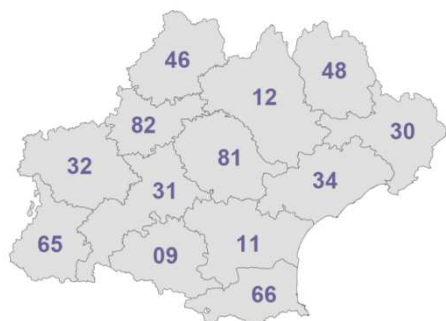
Les employeurs de la région recherchent le plus souvent des aides à domicile et des aides ménagères, des agents d'entretien, du personnel de l'hôtellerie pour des emplois en salle ou en cuisine et des aides-soignants. Les perspectives de recrutement sont également élevées pour les secrétaires, les ingénieurs, les cadres études et R&D informatique et les responsables informatiques. Pour ces derniers, la quasi-totalité des recrutements est non saisonnière (99%).

MÉTIERS NON SAISONNIERS RASSEMBLANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE RECRUTEMENTS

	Projets de recrutement non saisonniers		Ensemble des projets
	Nombre	Part	
Aides à domicile et aides ménagères	4 027	69%	5 810
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	3 872	64%	6 015
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	3 240	38%	8 445
Aides-soignants (médico-psycho, auxil puériculture, assistants médicaux...)	3 029	71%	4 256
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	2 405	86%	2 789
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	2 290	99%	2 303
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	2 108	20%	10 431
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	2 029	95%	2 128
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1 917	29%	6 563
Educateurs spécialisés (y compris EJE)	1 717	89%	1 928

Hors artistes et professionnels du spectacle, dans la mesure où les recrutements correspondent à des besoins très ponctuels

Palmarès des recrutements non saisonniers par département (hors artistes et professionnels du spectacle)



Les aides à domicile, les agents d'entretien de locaux, les employés polyvalents de la cuisine et les aides-soignants sont parmi les métiers les plus recherchés en Occitanie

09 - ARIÈGE : 2 556 projets (3% des projets régionaux)

Agents d'entretien de locaux
Professionnels de l'animation socioculturelle
Aides-soignants

11 - AUDE : 4 129 projets (4%)

Aides à domicile et aides ménagères
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Serveurs de cafés, de restaurants

12 - AVEYRON : 4 232 projets (5%)

Aides-soignants
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Surveillants d'établissements scolaires

30 - GARD : 10 097 projets (11%)

Agents d'entretien de locaux
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires

31 - HAUTE-GARONNE : 29 242 projets (32%)

Ingénieurs, cadres études & R&D informatique,
responsables informatiques
Agents d'entretien de locaux
Aides à domicile et aides ménagères

32 - GERS : 2 601 projets (3%)

Aides à domicile et aides ménagères
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles

34 - HÉRAULT : 20 422 projets (22%)

Aides à domicile et aides ménagères
Agents d'entretien de locaux
Educateurs spécialisés

46 - LOT : 2 259 projets (2%)

Aides à domicile et aides ménagères
Aides-soignants
Techniciens en électricité et en électronique

48 - LOZÈRE : 1 072 projets (1%)

Aides-soignants
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Professionnels de l'animation socioculturelle

65 - HAUTES-PYRÉNÉES : 3 027 projets (3%)

Télévendeurs
Agents d'entretien de locaux
Aides à domicile et aides ménagères

66 - PYRÉNÉES-ORIENTALES : 5 569 projets (6%)

Serveurs de cafés, de restaurants
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Aides à domicile et aides ménagères

81 - TARN : 4 232 projets (5%)

Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Aides à domicile et aides ménagères
Aides-soignants

82 - TARN-ET-GARONNE : 2 876 projets (3%)

Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Assistantes maternelles
Agents d'entretien de locaux

Les cadres et les fonctions d'encadrement



En lien avec les deux métropoles de la région, les recrutements de cadres sont concentrés sur les bassins d'emploi de Toulouse et de Montpellier. Ces deux bassins regroupent 62% des projets de recrutement des fonctions d'encadrement de la région (8040 sur 13 020).

Parmi les intentions d'embauche non saisonnières, deux grandes familles professionnelles se démarquent : les ingénieurs (informatique, industrie, recherche) et les artistes, professionnels du spectacle avec respectivement 41% et 22% des intentions d'embauches de cadres. Dans le détail, les besoins en ingénieurs de l'informatique et de cadres de l'industrie sont plus élevés sur Toulouse, les professionnels de la culture plus nombreux sur Montpellier.

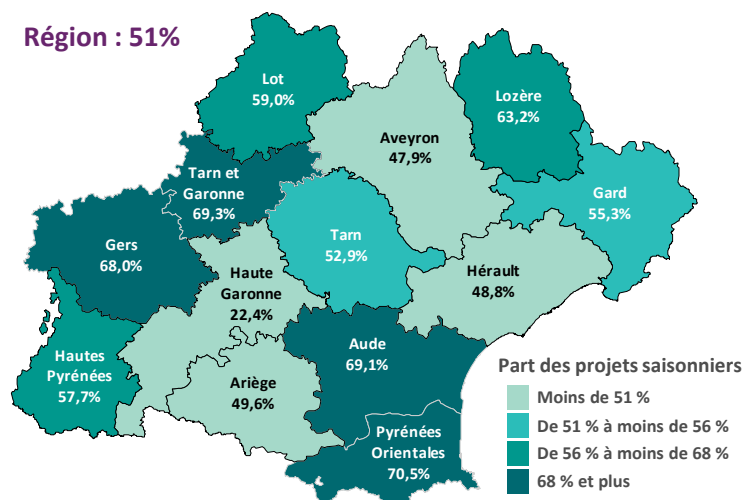
Les projets de recrutement saisonniers

Les employeurs projettent 95 300 recrutements liés à une activité saisonnière en 2017

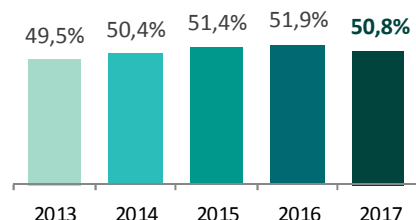
La part des projets saisonniers baisse en 2017 mais reste particulièrement élevée en Occitanie : 51 % contre 39 % en France. L'attractivité touristique de la région et ses territoires agricoles expliquent ce résultat. Sur les 187 600 recrutements envisagés en 2017, par les employeurs de la région, 95 300 sont saisonniers.

PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS SELON LES DÉPARTEMENTS

Région : 51%



ÉVOLUTION DE LA PART DES PROJETS SAISONNIERS



Le besoin en personnel saisonnier diffère d'un département à l'autre. Les taux de projets de recrutement saisonniers les plus élevés sont observés dans les Pyrénées-Orientales, le Tarn-et-Garonne, l'Aude et le Gers. Le taux le plus faible est enregistré en Haute-Garonne.

Concernant les bassins d'emploi, le taux oscille entre 20% à Toulouse et 84% à Agde-Pézenas. Seuls 5 bassins sur 44 se situent au-dessous de la moyenne nationale : Toulouse, Montpellier, Saint Giron, Muret, Castres - Mazamet. Les bassins d'emploi d'Agde-Pézenas (84%), Castelsarrasin (83%), Prades (81%), Condom (80%) et Lourdes (78%) enregistrent les taux les plus élevés.

La part de projets saisonniers est majoritaire dans l'agriculture, l'industrie agroalimentaire et l'hébergement restauration.

La part des contrats saisonniers dépasse 90% pour les métiers de l'agriculture

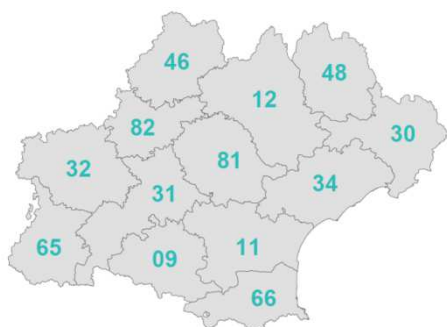
Les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, ouvriers agricoles, maraîchers sont les métiers les plus saisonniers. Le conditionnement des produits agricoles génère aussi de nombreuses opportunités de travail pour les ouvriers non qualifiés de l'emballage. Les autres emplois très saisonniers concernent l'accueil des vacanciers ou touristes : serveurs, employés de l'hôtellerie, cuisiniers mais aussi animateurs sportifs et professionnels de l'animation socioculturelle.

MÉTIER S OÙ LA SAISONNALITÉ EST LA PLUS MARQUÉE

	Projets de recrutement saisonniers		Ensemble des projets
	Nombre	Part	
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	15 776	98%	16 141
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	11 512	91%	12 668
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 820	90%	2 015
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	8 323	80%	10 431
Employés de l'hôtellerie	3 364	79%	4 284
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	2 023	78%	2 591
Cuisiniers	3 663	72%	5 089
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	4 251	72%	5 944
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	4 647	71%	6 563
Vendeurs en habillement, accessoires et art. de luxe, sport, loisirs et culture	1 660	63%	2 619

Sont uniquement retenus les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement en 2017

Palmarès des recrutements saisonniers par département



09 - ARIÈGE : 2 520 projets (3% des projets régionaux)

Maraîchers, horticulteurs salariés
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles

11 - AUDE : 9 212 projets (10%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires

12 - AVEYRON 3 886 projets (4%)

Employés de l'hôtellerie
Serveurs de cafés, de restaurant, commis
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)

30 - GARD : 12 475 projets (13%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Employés de l'hôtellerie

31 - HAUTE-GARONNE : 8 428 projets (9%)

Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Professionnels de l'animation socioculturelle
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture

32 - GERS : 5 531 projets (6%)

Maraîchers, horticulteurs salariés
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles

34 - HÉRAULT : 19 479 projets (20%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Serveurs de cafés, de restaurants, commis

46 - LOT : 3 246 projets (3%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Serveurs de cafés, de restaurants, commis

48 - LOZÈRE : 1 840 projets (2%)

Conducteurs de transport en commun sur route
Serveurs de cafés, de restaurants, commis
Cuisiniers

65 - HAUTES-PYRÉNÉES : 4 136 projets (4%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles

66 - PYRÉNÉES-ORIENTALES : 13 334 projets (14%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Employés de l'hôtellerie
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)

81 - TARN : 4 744 projets (5%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Employés de l'hôtellerie
Maraîchers, horticulteurs salariés

82 - TARN-ET-GARONNE : 6 494 projets (7%)

Maraîchers, horticulteurs salariés
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs

L'agriculture et le tourisme



La région possède le plus grand vignoble au monde et la seconde surface agricole de France. Avec son littoral, ses montagnes et ses nombreux sites classés, l'Occitanie se place aussi en tête de la fréquentation touristique française. L'agriculture et le tourisme sont donc des « piliers » de l'économie régionale. Pour répondre à l'accroissement de leur activité au cours de l'année, ces deux secteurs ont besoin de saisonniers.

Les employeurs de l'agriculture font appel à une main d'œuvre saisonnière importante pour la récolte des fruits et légumes. Pour 2017, les employeurs de la région projettent ainsi d'embaucher 33 360 ouvriers agricoles, viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, maraîchers ou ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention. Les métiers liés à l'agriculture sont présents sur 11 départements.

En 2017, l'accueil des touristes se traduirait par 33 600 recrutements saisonniers de serveurs, employés de cuisine, cuisiniers, employés d'hôtellerie, agents d'accueil, de sécurité, d'entretien, jardiniers, vendeurs, caissiers, employés de libre service, professionnels de l'animation culturelle ou sportive. Les profils les plus recherchés sont les serveurs, les employés de l'hôtellerie et les animateurs sportifs.

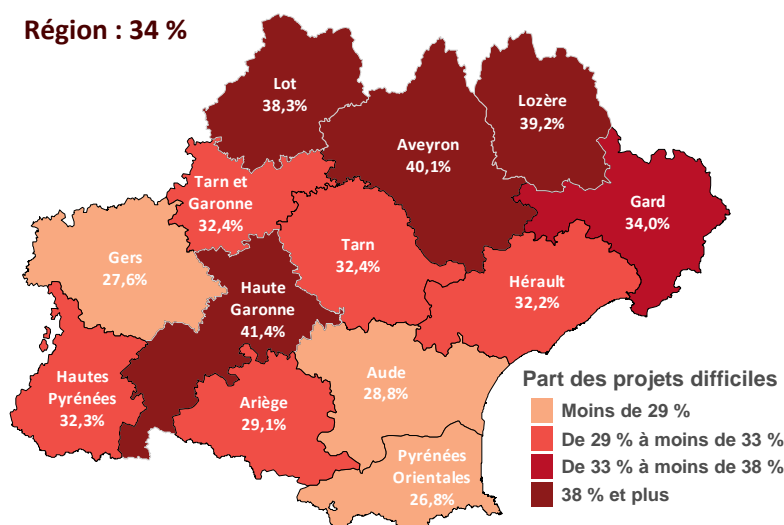
Les difficultés de recrutement

Un projet de recrutement sur trois jugé difficile

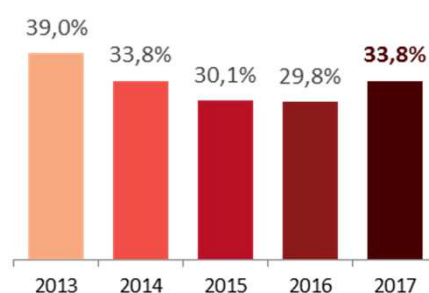
63 480 intentions d'embauche sont assorties de difficultés de recrutement. Ainsi près de 34% des projets déclarés par les employeurs sont jugés difficiles. La proportion de projets de recrutement difficile progresse de 4 points en un an. L'inadéquation des profils et la pénurie de candidats sont les principales difficultés à recruter, évoquées par les employeurs.

PART DES PROJETS DIFFICILES SELON LES DÉPARTEMENTS

Région : 34 %



ÉVOLUTION DE LA PART DES PROJETS DIFFICILES



Le taux de difficulté à recruter varie sensiblement d'un département à l'autre. C'est dans la Haute-Garonne, l'Aveyron, la Lozère et le Lot que les employeurs déclarent le plus souvent des projets difficiles.

Les bassins d'emploi de Figeac (55%), de Rodez (46%), de Saint Gaudens (44%), de Muret (43%) et de Toulouse (41%) enregistrent des taux de difficulté très nettement supérieure à la moyenne régionale. A l'inverse, les bassins de Limoux et Prades (20% chacun) et de Lodève (17%) enregistrent les taux les plus faibles.

Les métiers où la difficulté est la plus importante (hors saisonniers)

Des difficultés à recruter concentrées dans les services

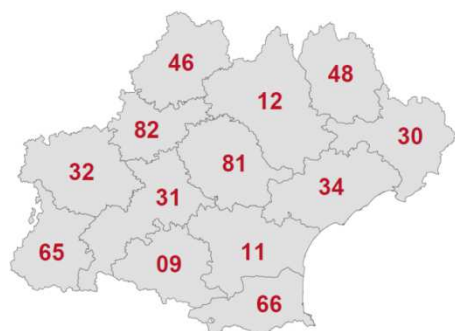
L'enquête BMO permet de mettre en évidence les recrutements non saisonniers pour lesquels les entreprises indiquent avoir des difficultés à recruter. Ainsi, 67% des projets de recrutement d'aides à domicile et aides ménagères sont jugés difficiles par les employeurs. Les métiers d'ingénieurs, cadres études et R&D informatique, responsables informatiques et de cuisiniers sont également soumis à d'importantes difficultés de recrutement.

MÉTIER S OÙ LA DIFFICULTÉ À RECRUTER EST LA PLUS IMPORTANTE (HORS SAISONNIERS)

	Projets difficiles non saisonniers		Ensemble projets non saisonniers
	Nombre	Part	
Aides à domicile et aides ménagères	2 692	67%	4 027
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	1 375	60%	2 290
Cuisiniers	835	59%	1 426
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	510	52%	978
Assistants maternelles	534	51%	1 051
Employés de maison et personnels de ménage	839	50%	1 674
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	899	43%	2 108
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	493	43%	1 156
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	705	42%	1 679
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	475	41%	1 156

Sont uniquement retenus les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement en 2017

Palmarès des recrutements difficiles non saisonniers par département



09 - ARIÈGE : 852 projets (2% des projets régionaux)

Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
Cuisiniers
Bûcherons, élagueurs, sylviculteurs salariés et agents forestiers

11 - AUDE : 1 353 projets (4%)

Aides à domicile et aides ménagères
Employés de la comptabilité
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors IAA)

12 - AVEYRON : 1 875 projets (5%)

Maraîchers, horticulteurs salariés
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage
Éleveurs salariés

30 - GARD : 3 840 projets (10%)

Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors IAA)
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment

31 - HAUTE-GARONNE : 12 991 projets (35%)

Cuisiniers
Aides à domicile et aides ménagères
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique

32 - GERS : 1 153 projets (3%)

Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)
Mécaniciens et électroniciens de véhicules

34 - HÉRAULT : 7 332 projets (20%)

Aides à domicile et aides ménagères
Employés de maison et personnels de ménage
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques

46 - LOT : 1 129 projets (3%)

Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique
Techniciens en électricité et en électronique
Employés de l'hôtellerie

Aides à domicile - aides ménagères, ingénieurs - cadres d'études et R&D sont les profils les plus difficiles à recruter

La Haute-Garonne et l'Hérault concentrent 55% des projets de recrutement difficiles non saisonniers. Les métiers des services à la personne (aides à domicile, aides ménagères) présentent une tension relativement forte sans doute liée aux conditions de travail (pénibilité, horaires). De même, le secteur de l'informatique affiche un pourcentage important de recrutements difficiles.

48 - LOZÈRE : 500 projets (1%)

Bouchers
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction

65 - HAUTES-PYRÉNÉES : 1 313 projets (4%)

Télévendeurs
Agents immobiliers, syndics
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment

66 - PYRÉNÉES-ORIENTALES : 1 981 projets (5%)

Agents et hôtesse d'accompagnement
Cuisiniers
Aides à domicile et aides ménagères

81 - TARN : 1 803 projets (5%)

Représentants auprès des particuliers
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Assistants maternelles

82 - TARN-ET-GARONNE : 1 306 projets (3%)

Techniciens en mécanique et travail des métaux
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires

La nature des difficultés de recrutement



L'inadéquation des profils et la pénurie de candidats constituent les principales difficultés de recrutement évoquées par les employeurs. Ils sont 85% à répondre la pénurie de candidat et 80% à évoquer le manque d'expérience, de diplôme ou de motivation du candidat. Les difficultés liées à l'emploi lui-même (pénibilité, salaire, distance, horaire) sont indiquées dans 57% des cas. Pour résoudre leurs difficultés, les employeurs envisagent de faire appel à Pôle emploi ou à d'autres intermédiaires spécialisés (respectivement dans 79% et 74% des cas) et enfin de former des candidats venant de l'extérieur (64%).

Méthodologie

L'enquête **Besoins en Main-d'œuvre (BMO)** est **une initiative de Pôle emploi**, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du Crédoc.

Cette enquête est, depuis plusieurs années, un élément essentiel de connaissance du marché du travail.

Elle permet d'anticiper les difficultés de recrutement, d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins des employeurs et d'informer sur la situation du marché du travail.

BMO mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Ces projets concernent tous les types de recrutements, y compris les postes à temps partiel ou bien saisonniers.

Au niveau national, l'enquête BMO 2017 a été réalisée entre octobre et décembre 2016 dans les 13 régions métropolitaines et les 5 départements d'outre-mer.

Le champ de l'enquête est le même que celui des années précédentes, soit d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part :

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

L'enquête ne comprend donc pas les administrations de l'État (ministères, police, justice...) et les entreprises publiques (EDF, Banque de France...).

Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers dérivée des Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes afin d'ajuster la liste des métiers proposés au secteur d'activité de l'établissement.

Sur les 215 500 établissements régionaux entrant dans le champ de l'enquête, 160 100 ont été interrogés par voie postale, web ou téléphonique.

Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, **43 900 réponses ont été collectées et exploitées pour la région Occitanie, soit un taux de retour de 27,4%.**

Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements (selon la taille de l'établissement, le secteur d'activité, le bassin d'emploi et l'appartenance ou non au secteur public), à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

160 000



établissements
interrogés en Occitanie

43 900

réponses exploitées soit
un taux de retour de

27,4%

EN SAVOIR PLUS



Retrouver sur www.observatoire-emploi-occitanie.fr nos publications par département et bassin d'emploi

Directeur de la production
Serge LEMAITRE

Conception et réalisation
Statistiques, Etudes et Evaluation

Libre de diffusion sous réserve de mentionner la source :
Pôle emploi Occitanie

Retrouvez sur l'observatoire de l'emploi l'ensemble des travaux et études réalisés par le service Statistiques, Études et Évaluations de Pôle emploi



Occitanie pour mieux comprendre les tendances régionales et territoriales de l'enquête BMO.

