



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE « BESOIN EN MAIN-D'OEUVRE » LES EMPLOYEURS PRÉVOIENT DE RECRUTER DAVANTAGE EN 2017



SOMMAIRE

- p.2 Le nombre d'intentions d'embauche progresse fortement en 2017
- p.3 Les intentions d'embauche augmentent dans tous les secteurs et sont particulièrement dynamiques dans la construction
- p.4 Les emplois durables progressent parmi les intentions d'embauche
- p.5 Les métiers les plus recherchés en 2017 présentent une grande diversité de profils
- p.9 Les employeurs s'attendent à davantage de difficultés de recrutement
- p.11 La formation et le recours aux intermédiaires du marché du travail sont les plus souvent envisagés pour résoudre les difficultés de recrutement
- p.14 Les besoins en main-d'œuvre par région

L'essentiel

Près de 150 000 projets d'embauche supplémentaires en 2017

Les intentions de recrutement des employeurs progressent de 8,2% en 2017, après une croissance soutenue en 2016 (+5,1%) et représentent près de 2 millions d'embauches potentielles. Ce sont ainsi près de 150 000 projets de recrutement supplémentaires qui sont comptabilisés cette année.

Cette évolution s'explique par la hausse du nombre d'établissements prévoyant d'embaucher : 22,4% des établissements déclarent avoir l'intention de recruter en 2017 contre 20,5% en 2016, soit 1,9 point de plus. Les intentions d'embauche progressent de plus de 20% dans le secteur de la construction, et sont plus dynamiques que les années précédentes dans l'industrie (+8,7%).

Plus de la moitié des recrutements (57,5%) sont envisagés en contrats durables (CDI ou contrats de six mois ou plus). Cette proportion est en hausse par rapport à 2016 (+1,2 point).

Les employeurs s'attendent à avoir plus de mal à recruter cette année. Selon eux, 37,5% des projets d'embauche s'accompagneraient de difficultés en 2017, soit 5 points de plus qu'en 2016. Ces anticipations de difficultés restent plus importantes dans les petites structures (jusqu'à 44,6% dans les établissements de 5 à 9 salariés). Elles concernent en premier lieu les métiers d'ouvriers qualifiés, de techniciens, de soins ou d'accompagnement des personnes fragiles ou encore les ingénieurs en informatique.

Selon les employeurs, les difficultés de recrutement sont le plus souvent liées à la pénurie de candidat, à l'inadéquation des profils ou encore aux conditions de travail. Dans tous les cas, la formation reste la solution la plus souvent envisagée pour y répondre.

D. BUCHNER, S. GAUMONT et F. LAINÉ,
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation de Pôle emploi

P. DUCHEN,
Crédoc

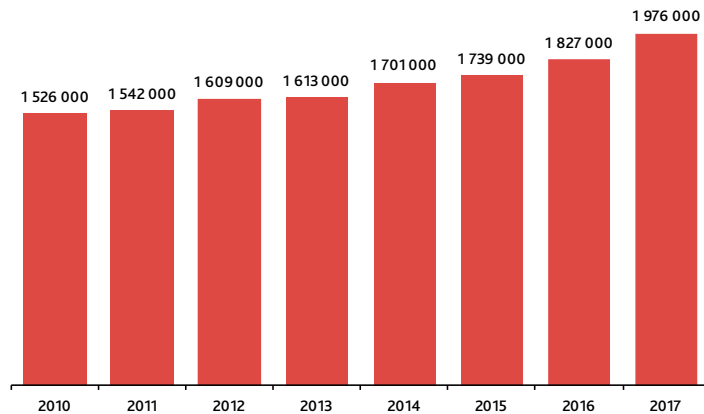


Le nombre d'intentions d'embauche progresse fortement en 2017

En 2017, les intentions de recrutement progressent de 8,2 %, pour atteindre presque 2 millions de projets, le plus haut niveau observé au cours des huit dernières vagues de l'enquête [cf. Graphique 1].

Graphique 1

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE

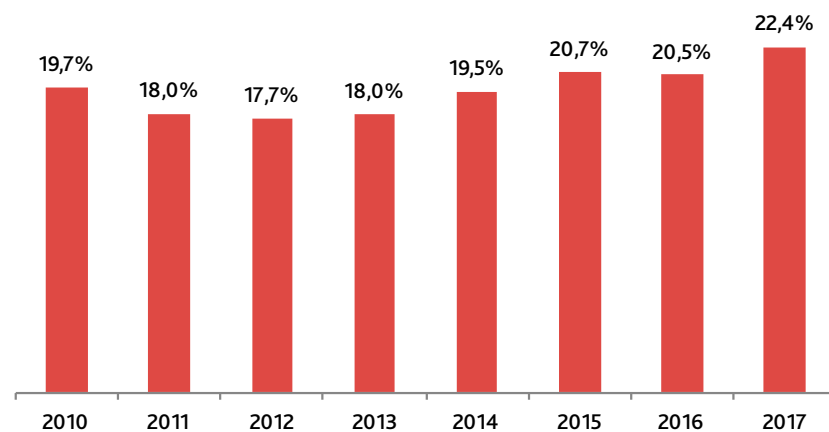


Source : Enquête BMO 2017, Pôle emploi – CRÉDOC

Cette évolution s'explique par la hausse du nombre d'établissements prévoyant d'embaucher : 22,4% des établissements déclarent avoir l'intention de recruter en 2017 contre 20,5% en 2016, soit 1,9 point de plus [cf. Graphique 2]. Par contre, parmi les 512 600 établissements ayant l'intention de recruter, le nombre moyen de projets est stable (3,9 projets, comme en 2016).

Graphique 2

ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER



Source : Enquête BMO 2017, Pôle emploi – CRÉDOC

La croissance des projets de recrutement est liée avant tout aux besoins non saisonniers (1 200 000 projets, soit 115 000 supplémentaires, en progression de 10,6%). Le nombre de projets saisonniers progresse quant à lui de 4,6% à 776 000 (soit 34 000 supplémentaires). Au total les projets non saisonniers représentent 60,8% de l'ensemble des projets (contre 59,4% l'an dernier).

Plus de 45% des projets de recrutement émanent des établissements de moins de 10 salariés, soit une progression de 9,5% entre 2016 et 2017.

Les intentions d'embauche augmentent dans tous les secteurs et sont particulièrement dynamiques dans la construction

Avec près de 794 000 projets d'embauche, soit 42 600 projets de plus qu'en 2016, le secteur des services aux particuliers représente 40,1% des intentions d'embauche en 2017 et demeure le premier recruteur de France [cf. Graphique 3].

Les intentions d'embauche dans les services aux entreprises continuent à progresser à un rythme soutenu de 9,3% en 2017, après +8,0% l'an dernier. Ce secteur représente 24,0% du total des projets de recrutement.

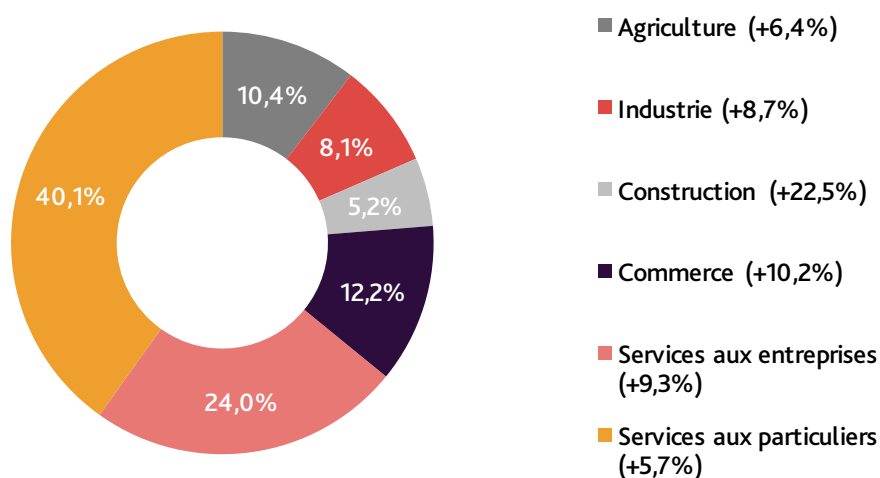
Les intentions de recrutement dans le secteur du commerce progressent nettement (+10,2%, soit 22 000 projets supplémentaires). Ce dynamisme est porté par le commerce et la réparation automobile (+22,5%) et le commerce de détail (+10,0%). Ce secteur représente 12,2% des intentions et 240 000 projets.

La plus forte progression des intentions d'embauches est enregistrée dans le secteur de la construction : +22,5% en 2017, représentant 104 000 projets, soit 19 000 supplémentaires. La reprise amorcée l'an dernier (+12,4%) se confirme donc après plusieurs années difficiles.

Le dynamisme du secteur industriel est à souligner. Les besoins en main-d'œuvre de ce secteur sont en hausse de 8,7% en 2017, après une progression de 2,6% l'an dernier. Il en est de même dans le secteur agricole, où après une hausse modérée en 2016 (+1,2%), les intentions d'embauche progressent de 6,4% en 2017.

Graphique 3

ÉVOLUTION (2017/2016) ET RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



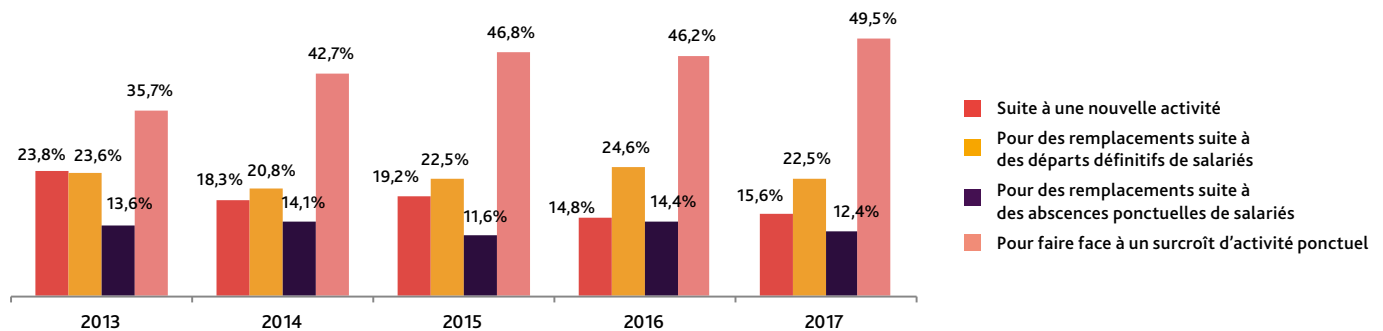
Source : Enquête BMO 2017, Pôle emploi – CRÉDOC

Un projet de recrutement sur deux est envisagé pour répondre à un surcroît d'activité

La part des projets de recrutement pour surcroît d'activité progresse de 3,3 points pour s'établir à 49,5%, soit la part la plus élevée depuis cinq ans [cf. Graphique 4]. La proportion de projets liés à une nouvelle activité est également en hausse en 2017 (+0,8 point), tandis que celles liées aux remplacements, qu'ils soient définitifs ou ponctuels, sont en baisse d'environ 2 points chacune.

Graphique 4

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT



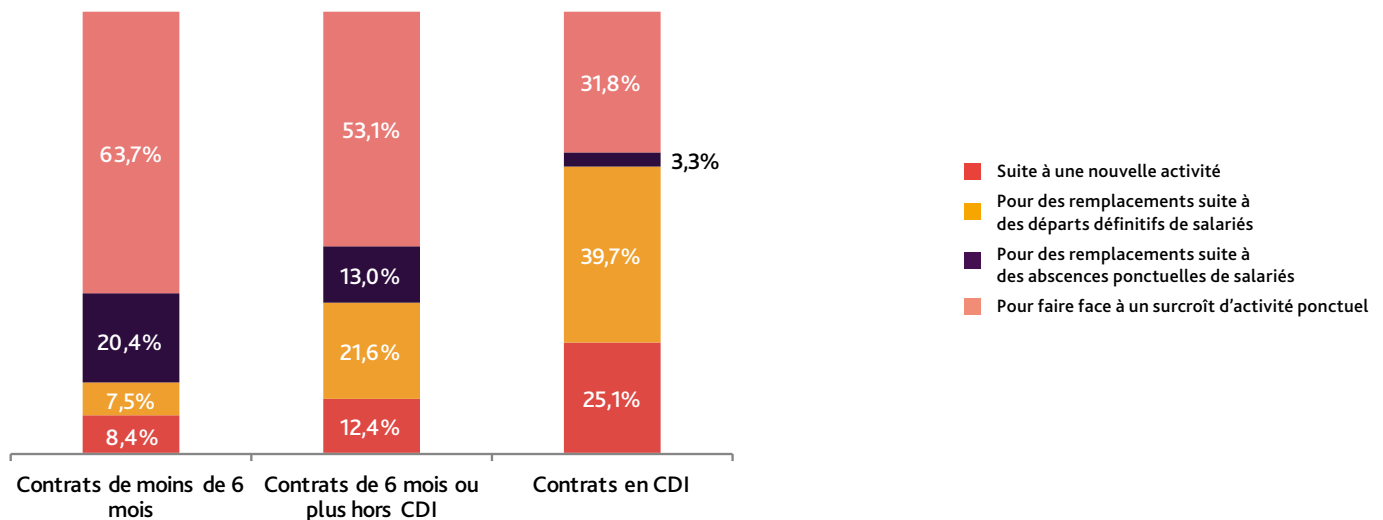
Source : Enquête complémentaire BMO 2017, Pôle emploi – BVA et CRÉDOC

Les emplois durables progressent parmi les intentions d'embauche

La part des emplois durables (CDI et CDD de plus de six mois) dans les projets de recrutement s'établit à 57,5% en 2017, soit une hausse de 1,2 point par rapport à 2016, du fait de l'augmentation des embauches envisagées en CDI (38,4% de recrutements en CDI en 2017 pour 35,9% en 2016). Le CDI est le plus souvent mobilisé pour remplacer des salariés ayant quitté l'entreprise (39,7% des recrutements en CDI) ou pour des projets liés à une nouvelle activité (25,1% des intentions d'embauche en CDI), tandis que les CDD de moins de six mois sont logiquement plus envisagés pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel ou une absence temporaire [cf. Graphique 5].

Graphique 5

LES MOTIFS DE RECRUTEMENT SELON LE TYPE DE CONTRAT



Source : Enquête complémentaire BMO 2017, Pôle emploi – BVA et CRÉDOC

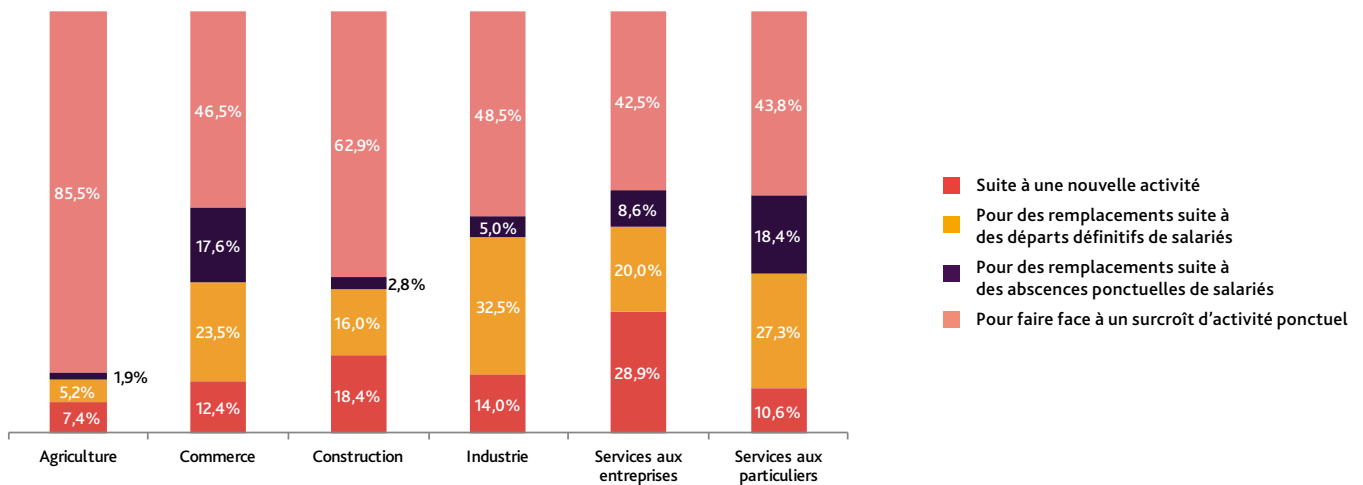
La part des projets de recrutement en CDI progresse vivement dans les secteurs de la construction (+10 points) et du commerce et réparation automobile (+7,2 points), conséquence du dynamisme marqué des intentions d'embauches dans ces secteurs.

Le développement d'activités nouvelles est probablement à l'origine du rythme soutenu des intentions d'embauche observé dans le secteur des services aux entreprises ces dernières années. Ce motif concerne 28,9% des projets de recrutement annoncés par les employeurs de ce secteur [cf. Graphique 6].

Comme l'année précédente, l'industrie reste le secteur où la part d'embauches liées à des départs définitifs de salariés est la plus élevée avec 32,5% des recrutements (-3,4 points par rapport à 2016 cependant).

Graphique 6

LES MOTIFS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête complémentaire, BMO 2017, Pôle emploi – BVA et CRÉDOC

Les métiers les plus recherchés en 2017 présentent une grande diversité de profils

Qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, peu, moyennement ou très qualifiés, les métiers les plus recherchés en 2017 présentent une grande diversité de profil [cf. [Tableau 1](#)].

Les métiers d'ouvriers agricoles, qui sont à dominante saisonnière, font partie des métiers les plus recherchés (111 800 projets pour les viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs, 63 800 projets pour les agriculteurs et ouvriers agricoles). Les métiers de l'hôtellerie-restauration sont également fortement recherchés. Ils comptent de nombreux emplois saisonniers et les difficultés de recrutement anticipées sont supérieures à la moyenne des métiers [cf. [Graphique 7, 4^e quadrant](#)]. Sont concernés les serveurs de cafés et de restaurants (79 600 projets), les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (73 800 projets), les cuisiniers (41 300 projets) et les employés de l'hôtellerie (35 500 projets).

Des métiers du commerce comme les employés de libre-service (39 200 projets) et vendeurs en habillement (31 700 projets) font partie également des 15 métiers les plus recherchés.

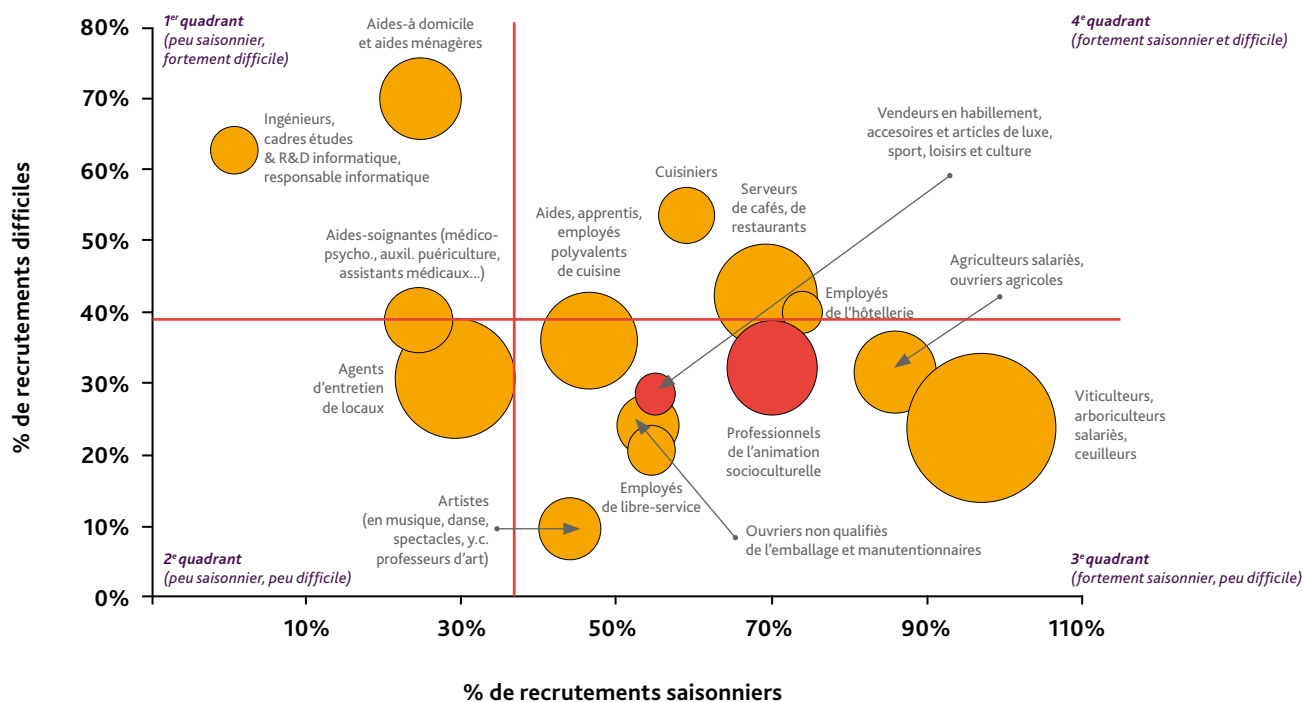
Les métiers de soins et d'accompagnement des personnes fragiles apparaissent au travers des aides-soignants (50 700 projets) et des aides à domicile et aides ménagères (59 900 projets), avec des difficultés de recrutement attendues supérieures à la moyenne des métiers (respectivement 38,9% et 70,0%).

Les métiers d'artistes et professionnels de l'animation socioculturelle représentent également de nombreuses intentions d'embauches mais avec une forte proportion d'emplois saisonniers et un taux de difficultés de recrutement inférieur à la moyenne [cf. [Graphique 7, 3^e quadrant](#)].

Les ingénieurs et cadres de recherche développement en informatique sont les profils recherchés les plus qualifiés. Pour ces métiers, la part de recrutements jugés difficiles (62,8%) est largement supérieure à la moyenne.

Graphique 7

POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2017 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER



Source : Enquête BMO 2017, Pôle emploi - CRÉDOC Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement. En jaune sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2016, en rouge ceux en baisse.

Cette représentation met en évidence quatre ensembles [cf. Graphique 7] :

- **1^{er} quadrant** : Les profils où les difficultés d'embauche sont élevées et les projets de recrutement peu liés à la saison. Il s'agit des métiers des services à la personne (aides à domicile et aides ménagères), des aides-soignants et des ingénieurs et informaticiens. Les besoins en main-d'œuvre sont en augmentation pour cet ensemble (avec le métier aides à domicile et aides ménagères et les aides-soignants en forte hausse, et les ingénieurs et informaticiens en augmentation plus modérée).
- **2^e quadrant** : Les métiers pour lesquels il est relativement peu difficile de recruter et dont la part de projets saisonniers est moins élevée que la moyenne nationale. On trouve ici les agents d'entretien de locaux dont le nombre de projets est en augmentation.
- **3^e quadrant** : Les métiers pour lesquels les employeurs anticipent de faibles difficultés et présentant une part élevée de projets saisonniers pour des profils très variés : métiers agricoles (viticulteurs, agriculteurs et ouvriers agricoles), aides de cuisine, employés de libre-service, vendeurs en habillement, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, professionnels de l'animation socioculturelle, et artistes.
- **4^e quadrant** : Les métiers de la restauration (serveurs, cuisiniers et employés de l'hôtellerie) sont caractérisés à la fois par de fortes difficultés et une part de projets saisonniers importante. Le nombre de projets exprimés pour ces métiers est, comme en 2016, orienté à la hausse.

Tableau 1
LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2017

Métiers	Ensemble des projets de recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	111 800	23,8%	97,1%
Agents d'entretien de locaux	85 700	30,4%	29,7%
Serveurs de cafés, de restaurants	79 600	42,4%	69,2%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	73 800	36,0%	46,5%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	71 400	32,4%	70,1%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	63 800	31,5%	86,1%
Aides à domicile et aides ménagères	59 900	70,0%	24,9%
Aides-soignants	50 700	38,9%	24,6%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	47 600	24,2%	54,1%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	42 300	9,8%	44,3%
Cuisiniers	41 300	53,5%	59,2%
Employés de libre-service	39 200	21,1%	54,3%
Employés de l'hôtellerie	35 500	40,1%	73,4%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	33 400	62,8%	0,7%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	31 700	27,1%	54,8%

Source : Enquête BMO 2017, Pôle emploi - CRÉDOC

Une grande partie des métiers les plus recherchés font partie des métiers enregistrant les plus fortes hausses du nombre de projets d'embauche par rapport à l'an passé [cf. Tableau 1bis]. C'est le cas des viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs, des agents d'entretien de locaux, des serveurs de cafés et de restaurants, des aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, des aides à domicile, aides ménagères, des aides-soignants et des cuisiniers. D'autres métiers profitent également d'une hausse du nombre d'intentions de recrutement comme les conducteurs routiers, différentes catégories de vendeurs (ameublement, produits alimentaires) et les attachés commerciaux.

Tableau 1 bis
LES 15 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES HAUSSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT (2017/2016)

Métier	Variation du nombre de projets de recrutement sur cinq ans	Variation du nombre de projets de recrutement (2017/2016)	Nombre de projets de recrutement pour 2017
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	24 700	7 300	111 800
Aides à domicile et aides ménagères	6 900	6 500	59 900
Serveurs de cafés, de restaurants	15 900	5 200	79 600
Conducteurs routiers et grands routiers	8 600	4 400	19 300
Aides-soignants	10 300	4 400	50 700
Employés de maison et personnels de ménage	4 100	4 000	26 200
Cuisiniers	11 100	3 700	41 300
Agents d'entretien de locaux	15 600	3 700	85 700
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	7 500	3 100	73 800
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	4 200	2 700	30 100
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	100	2 600	28 800
Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage	3 900	2 600	9 200
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	-1 100	2 300	11 600
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	2 000	2 200	7 200
Vendeurs en produits alimentaires	7 100	2 200	21 900
Ensemble des projets de recrutement	367 800	149 200	1 976 500

Source : Enquête BMO 2017, Pôle emploi - CRÉDOC

Note de lecture : pour 2017 on dénombre 41 300 projets de recrutement de cuisiniers, soit 3 700 de plus qu'en 2016.

La progression du nombre de projets non saisonniers s'accélère

Les intentions de recrutement pour des projets non saisonniers ont augmenté de 10,6% par rapport à 2016. Au total les employeurs anticipent 1 200 000 projets non saisonniers, soit 60,8% du total des projets (contre 59,4% l'an dernier).

Les quinze métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers représentent plus du tiers (36%) du total des besoins en main-d'œuvre non saisonniers pour 2017 [cf. Tableau 2].

Parmi ces métiers on trouve à la fois des métiers peu qualifiés (agents d'entretien de locaux, aides à domicile et aides ménagères, aide-apprentis, employés de cuisine, conducteurs et livreurs sur courte distance) et des métiers qualifiés ou comportant une dimension de création intellectuelle (ingénieurs en informatique, attachés commerciaux, artistes, professionnels de l'animation socio-culturelle).

Les agents d'entretien de locaux constituent le métier dont le nombre de projets de recrutement non saisonniers est le plus élevé en 2017 (60 200 projets), en hausse de 4,2% par rapport à 2016.

Tableau 2

LISTE DES 15 MÉTIERS DONT LE NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS EST LE PLUS ÉLEVÉ EN 2017

Métier	Nombre de projets de recrutement non saisonniers en 2017	Évolution du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2017/2016)	Évolution en % du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2017/2016)	Part des projets de recrutement non saisonniers en 2017	Nombre total de projets de recrutement en 2017
Agents d'entretien de locaux	60 200	2 400	4,2%	70,3%	85 700
Aides à domicile et aides ménagères	45 000	3 900	9,4%	75,1%	59 900
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	39 500	1 900	5,1%	53,5%	73 800
Aides-soignants	38 200	3 300	9,4%	75,4%	50 700
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	33 200	2 200	7,0%	99,3%	33 400
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	27 700	2 600	10,5%	96,1%	28 800
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	26 500	2 600	11,0%	87,8%	30 100
Serveurs de cafés, de restaurants	24 500	3 400	16,1%	30,8%	79 600
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	23 600	-200	-0,9%	55,7%	42 300
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	21 900	300	1,3%	45,9%	47 600
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	21 300	-3 400	-13,7%	29,9%	71 400
Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes...)	20 100	2 000	11,3%	76,6%	26 300
Employés de maison et personnels de ménage	19 500	3 900	24,8%	74,7%	26 200
Employés de libre-service	17 900	-700	-3,9%	45,7%	39 200
Conducteurs et livreurs sur courte distance	17 800	1 300	8,1%	76,8%	23 200
Ensemble des projets de recrutement	1 200 700	115 300	10,6%	60,8%	1 976 500

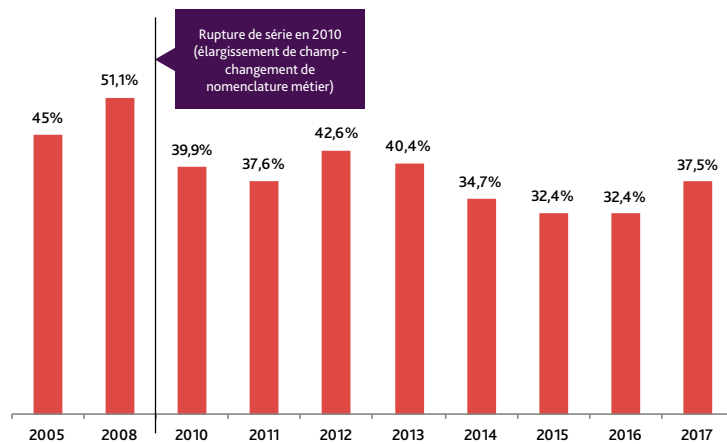
Source : Enquête BMO 2017, Pôle emploi - CRÉDOC

Les employeurs s'attendent à davantage de difficultés de recrutement

La hausse des intentions d'embauche s'accompagne d'une progression des anticipations des difficultés de recrutement : 37,5% des projets seraient concernés en 2017 contre 32,4% en 2016, soit 5,1 points supplémentaires [cf. Graphique 8]. Les difficultés restent plus importantes dans les petites structures. Elles concerneraient près de 42,9% des projets des établissements de 1 à 4 salariés et 44,6% de ceux des établissements de 5 à 9 salariés.

Graphique 8

ÉVOLUTION DE LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES



Source : Enquête BMO 2017, Pôle emploi – CRÉDOC

Les difficultés se concentrent sur des métiers d'ouvriers qualifiés et des métiers d'aide et de soins aux personnes

Dans de nombreux métiers d'ouvriers qualifiés et de techniciens, la part des difficultés de recrutement anticipées est largement supérieure à la moyenne nationale [cf. Tableau 3]. Est concerné en premier lieu le métier de carrossier automobile pour lequel le pourcentage de projets de recrutement jugés difficiles est le plus élevé en 2017 (77,4%), en hausse de 16,6 points par rapport à 2016.

Plusieurs métiers du bâtiment connaissent des niveaux de difficultés importants cette année : couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés (74,1%), plombiers-chauffagistes (60,6%), menuisiers et ouvriers qualifiés de l'agencement et de l'isolation, en lien avec la forte progression du nombre de projets dans cette branche.

Par ailleurs, plusieurs métiers industriels qualifiés affichent également des niveaux de difficultés importants : chaudronniers, tôliers, ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, techniciens en électricité et électronique, ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique.

Enfin, certains métiers liés à la santé ou d'aide aux personnes fragiles sont également présents dans cette liste : médecins, autres professionnels paramédicaux, aides à domicile.

Comme l'année dernière, la proportion de recrutements jugés difficiles est élevée pour les ingénieurs et cadres d'études et R&D informatique (62,8%), mais reste au même niveau que la moyenne des cinq années précédentes.

Tableau 3

LISTE DES 15 MÉTIERS DONT LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS COMME DIFFICILE EST LA PLUS ÉLEVÉE EN 2017

Métiers	Nombre total de projets de recrutement pour 2017	Évolution de la part de projets de recrutement difficiles (2017/2016)	Part moyenne de projets difficiles (2013-2016)	Nombre de projets de recrutement difficiles en 2017	Part des projets de recrutement difficiles pour 2017
Carrossiers automobiles	2 400	16,6	62,5%	1 900	77,4%
Couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés	4 100	6,9	69,0%	3 000	74,1%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	7 100	14,9	59,9%	5 000	70,1%
Aides à domicile et aides ménagères	59 900	9,5	62,7%	42 000	70,0%
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons qualifiés	3 900	5,9	69,6%	2 700	68,5%
Médecins	5 200	-2,5	69,9%	3 600	68,1%
Bouchers	3 900	3,0	61,3%	2 600	65,2%
Autres professionnels paramédicaux	5 900	-2,7	65,2%	3 800	64,5%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	4 100	-6,3	67,6%	2 600	63,2%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	33 400	1,0	62,8%	21 000	62,8%
Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés)	6 600	6,4	57,5%	4 000	60,6%
Techniciens en électricité et en électronique	2 600	8,0	44,2%	1 600	60,6%
Menuisiers et ouvriers qualifiés de l'agencement et de l'isolation	6 900	7,7	57,0%	4 200	60,5%
Représentants auprès des particuliers (y.c. agents immobiliers non cadres)	6 900	-3,3	63,2%	4 200	60,3%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	8 400	8,9	55,5%	5 000	60,0%
Ensemble des projets	1 976 500	5,1	35,0%	740 900	37,5%

Source : Enquête BMO 2017, Pôle emploi - CRÉDOC

NOTE : sont uniquement retenus les métiers pour lesquels sont envisagés au minimum 2 000 projets de recrutement.

Selon les employeurs, les difficultés de recrutement sont le plus souvent liées aux candidatures et aux conditions de travail

La plupart des employeurs anticipent des difficultés liées aux candidatures, soit pour cause d'inadéquation aux profils recherchés dans 81,3% (contre 81,9% en 2016) par manque d'expérience, de diplôme ou de motivation, soit par crainte de pénurie de candidats pour 80,2% des recruteurs [cf. Graphique 9]. Ce dernier motif touche au fil des années une part plus importante de recruteurs (deux tiers l'évoquaient en 2013).

La moitié des employeurs (52,5% en 2017 contre 53,9% en 2016) s'attendent également à ce que les conditions de travail liées à la nature du poste proposé (pénibilité du travail, horaires décalés, manque d'attractivité du salaire...) puissent être un frein à l'embauche.

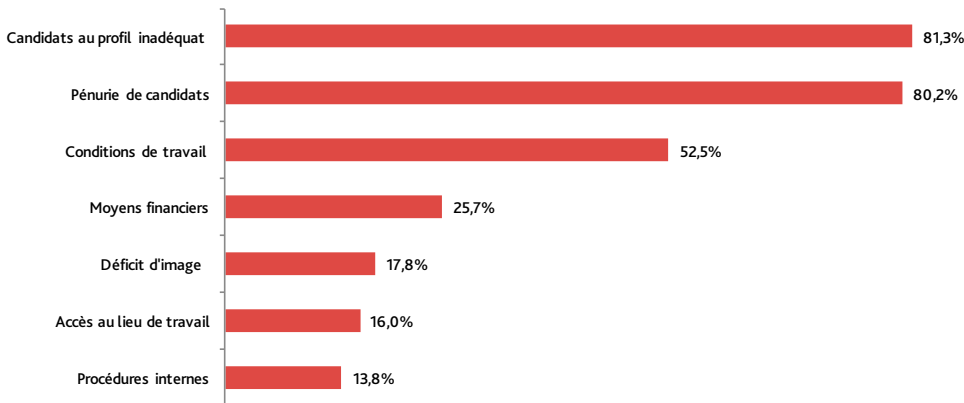
Des difficultés d'autre nature sont évoquées, mais moins fréquemment. Ainsi, un quart des établissements déclarent que leurs moyens financiers pourraient les contraindre dans leurs recrutements, 17,9% pensent que le déficit d'image de la branche ou du métier recherché pourrait jouer en leur défaveur, comme la difficulté d'accès au lieu de travail pour 16,0% des établissements. Enfin les procédures internes de recrutement parfois complexes sont mises en avant par 13,8% des employeurs.

La nature des difficultés diffère d'un secteur à l'autre ou selon la taille de l'établissement. Ainsi, les établissements de la construction et de l'industrie mettent plus fréquemment en avant la pénurie de candidats (neuf établissements sur dix contre trois sur quatre dans le secteur du commerce), tandis que le déficit d'image est plus souvent cité par les établissements agricoles (39,2% contre 14,0% des établissements des services aux entreprises, soit 25 points d'écart), de même que les conditions de travail (67,0% des établissements concernés contre 47,9% dans la construction).

Les établissements de petite taille sont les plus contraints par leurs moyens financiers (30,2% des établissements de moins de 10 salariés se disent concernés contre 15,5% des établissements de 10 à 49 salariés). Ils citent également plus fréquemment les difficultés liées aux procédures internes (16,3% des établissements de moins de 10 salariés contre 6,4% des établissements de 50 à 99 salariés), qui s'expliquent car ces employeurs ont rarement des services dédiés au recrutement et manquent souvent de temps à consacrer à ces derniers.

Graphique 9

NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES



Source : Enquête complémentaire BMO 2017, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

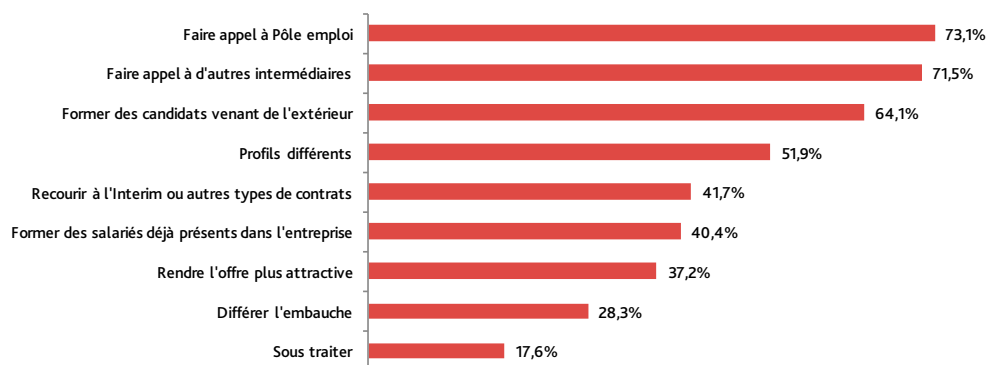
La formation et le recours aux intermédiaires du marché du travail sont les plus souvent envisagés pour résoudre les difficultés de recrutement

Face aux difficultés de recrutement, deux établissements sur trois (64,1% contre 62,0% en 2016) envisagent de former des candidats venant de l'extérieur et quatre établissements sur dix se disent prêts à former des salariés déjà présents dans l'entreprise [cf. Graphique 10]. Au total, la formation, qu'elle concerne les candidats venus de l'extérieur ou les salariés déjà présents dans l'entreprise, s'avère ainsi la solution la plus souvent envisagée par les établissements (75,4% d'entre eux) pour remédier aux difficultés de recrutement.

Une grande partie des établissements envisagent de faire appel à des intermédiaires spécialisés pour les accompagner dans leurs recrutements : plus de sept sur dix solliciteront Pôle emploi ou un autre intermédiaire du marché du travail.

Graphique 10

TYPE DE SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Source : Enquête complémentaire BMO 2017, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

Cependant, des distinctions apparaissent selon les établissements.

Ainsi dans le secteur de la construction, les établissements envisagent moins souvent la formation (68,2% des établissements de ce secteur contre 78,7% des établissements de l'industrie par exemple), mais projettent plus souvent de recourir à la sous-traitance (37,7% des établissements concernés contre 17,6% des établissements en général), ou, comme dans l'industrie, de différer l'embauche (37,9% des établissements de la construction et 35,9% des établissements de l'industrie contre 28,3% pour l'ensemble des secteurs).

Les établissements de services à la personne préféreront solliciter Pôle emploi pour les aider (80,4% d'entre eux) et auront très peu recours à la sous-traitance (9,4% d'entre eux).

Rendre l'offre d'emploi plus attractive au regard des conditions de travail (en jouant sur la flexibilité des horaires, l'augmentation du salaire, ou en proposant divers avantages) est plus facilement envisagé par les établissements de la construction (44,2% y sont prêts) que par ceux de l'industrie (26,1% y consentiraient).

Les établissements agricoles seront quant à eux les plus nombreux à faire confiance à des profils de candidats différents (65,4% contre 47,9% des établissements du commerce) et feront moins souvent appel aux intermédiaires du marché du travail pour remédier à leurs difficultés (68,1% comptent faire appel à Pôle emploi et 59,2% à d'autres intermédiaires).

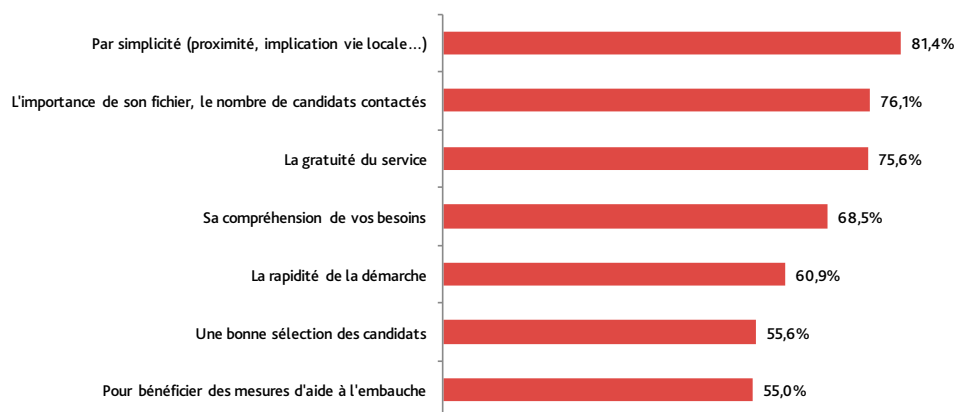
La simplicité des démarches et la gratuité des services sont mis en avant par les établissements qui envisagent de recourir à Pôle emploi

Parmi les établissements qui envisagent de recruter, 22% comptent exclusivement sur Pôle emploi dès le départ et 29% envisagent d'y faire appel en association avec d'autres modes de recrutement. Recourir à Pôle emploi est prévu dans un second temps par 14% des établissements (après avoir fait appel à d'autres intermédiaires ou en dernier recours, par exemple en cas de difficultés de recrutement).

Dans huit cas sur dix, les établissements faisant appel à Pôle emploi mettent en avant la simplicité des démarches et l'accessibilité de ses services [cf. Graphique 11]. L'importance de son fichier (c'est-à-dire le nombre de candidats pouvant potentiellement être contactés) et la gratuité de ses services restent des avantages cités par plus des trois quarts des établissements faisant appel à Pôle emploi. Sont également cités la bonne compréhension de leurs besoins (pour 68,5% d'entre eux) ainsi que la rapidité des démarches (évoquée dans six cas sur dix).

Graphique 11

LES MOTIFS DE RECOURS À PÔLE EMPLOI PAR LES ÉTABLISSEMENTS



Source : Enquête complémentaire BMO 2017, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

Parmi les établissements ne souhaitant pas bénéficier des services de Pôle emploi, les deux tiers (66,3% d'entre eux) n'en ont pas la nécessité puisqu'ils déclarent avoir déjà un candidat en vue ou passer principalement par des candidatures spontanées.

Encadré. Les difficultés à recruter rencontrées en 2016

Près de 29% des établissements ayant cherché à recruter en 2016 déclarent avoir effectivement rencontré des difficultés à recruter. Par ailleurs, 15% signalent avoir eu des difficultés à garder leur personnel, et cette proportion double presque (27%) parmi ceux qui ont peine à recruter, preuve que les deux phénomènes sont partiellement corrélés. L'hébergement-restauration, le commerce et la réparation automobile, les services personnels (coiffure, entretiens corporels..) et les activités informatiques déclarent plus souvent la double difficulté à recruter et à garder son personnel. L'industrie, les activités immobilières et la santé-action sociale soulignent plus fréquemment avoir eu de la peine à recruter tandis que l'agriculture met en avant la difficulté à conserver son personnel. A secteur et taille d'établissement identiques, garder son personnel est plus difficile dans les bassins d'emploi urbains dynamiques.

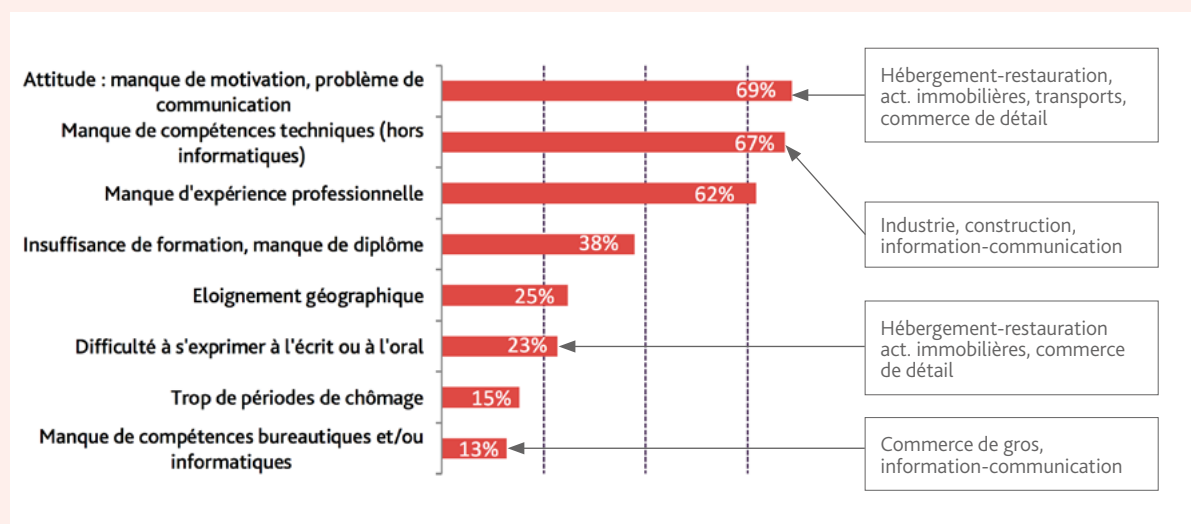
Les difficultés de recrutement en 2016 sont attribuées d'abord à la pénurie ou au profil inadéquat des candidats (un peu moins de 78% des établissements). Viennent ensuite la nature du poste au regard des horaires ou des conditions de travail (48% des établissements), le fait que le recrutement présentait un caractère urgent (37%), le manque de moyens financiers (14%), les difficultés d'accès au lieu de travail (13%), le nombre important de recrutement à effectuer (13%), le déficit d'image (12%) ou une difficulté liée aux procédures internes de recrutement (9%).

L'accès au lieu de travail (problème de transports) est davantage cité par les secteurs de la santé et de l'action sociale, de l'agriculture, du commerce de détail et de l'hébergement-restauration, sans doute en raison de leur localisation ou de l'existence d'horaires décalés. A secteur et taille d'établissement identiques, ceci est plus mentionné dans les bassins d'emplois ruraux.

Les raisons pour lesquelles les profils des candidats sont considérés comme inadéquats sont multiples. L'attitude (manque de motivation, problème de communication) est évoquée pour 69% des établissements et le défaut de compétences techniques, hors informatique, est exprimé dans 67% des cas [cf. Graphique 12]. Les défauts d'expression écrite ou orale sont mentionnés par 23% des établissements et le manque de compétences bureautiques et informatiques par 13% des recruteurs.

Graphique 12

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS : LES RAISONS MISES EN AVANT PAR LES EMPLOYEURS



Source : Enquête complémentaire BMO 2017, Pôle emploi, BVA et Crédoc. Parmi les établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment manquer de tel ou tel type de compétence.

Le défaut de compétences techniques est plus souvent évoqué par la construction, l'industrie (hors industries agro-alimentaires) et le secteur de l'information-communication, alors que les problèmes d'attitude sont davantage mis en avant par les secteurs en prise avec le public : hébergement-restauration, activités immobilières, transports et entreposage et commerce de détail. Les mêmes secteurs, sauf le transport, évoquent les difficultés des candidats à s'exprimer à l'écrit ou à l'oral. Le manque de compétences bureautiques ou informatiques est plus souvent cité par les secteurs de l'information et de la communication et du commerce de gros.

De manière générale, le défaut d'expérience professionnelle est avancé dans 62% des cas, en particulier dans la construction ou le commerce et la réparation automobile. Ce critère est cité bien avant l'insuffisance de diplôme ou de formation (38% des établissements).

L'éloignement géographique des candidats est cité par un quart des établissements, en priorité dans l'agriculture et l'hébergement et restauration. A secteur donné, cette raison est plus souvent mentionnée en Ile-de-France, hors bassin d'emploi de Paris. Enfin 15% des établissements évoquent le fait que les candidats avaient cumulé de nombreux épisodes de chômage.

Près de la moitié des employeurs (45%) déclarent avoir diminué leurs exigences relatives au profil des candidats recherchés, notamment dans l'hébergement et la restauration. La recherche de profils différents est mentionnée davantage par l'industrie. Rendre l'offre plus attractive a été choisi par 29% des établissements, en particulier les établissements de plus de 100 salariés (45% sont concernés).

Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2016, 12,4% déclarent avoir renoncé à une partie de leurs recrutements cette année-là et 5,9% mentionnent avoir renoncé à recruter. Ceci concerne plus fréquemment les secteurs de la construction et de l'information et communication.

Les besoins en main-d'œuvre par région

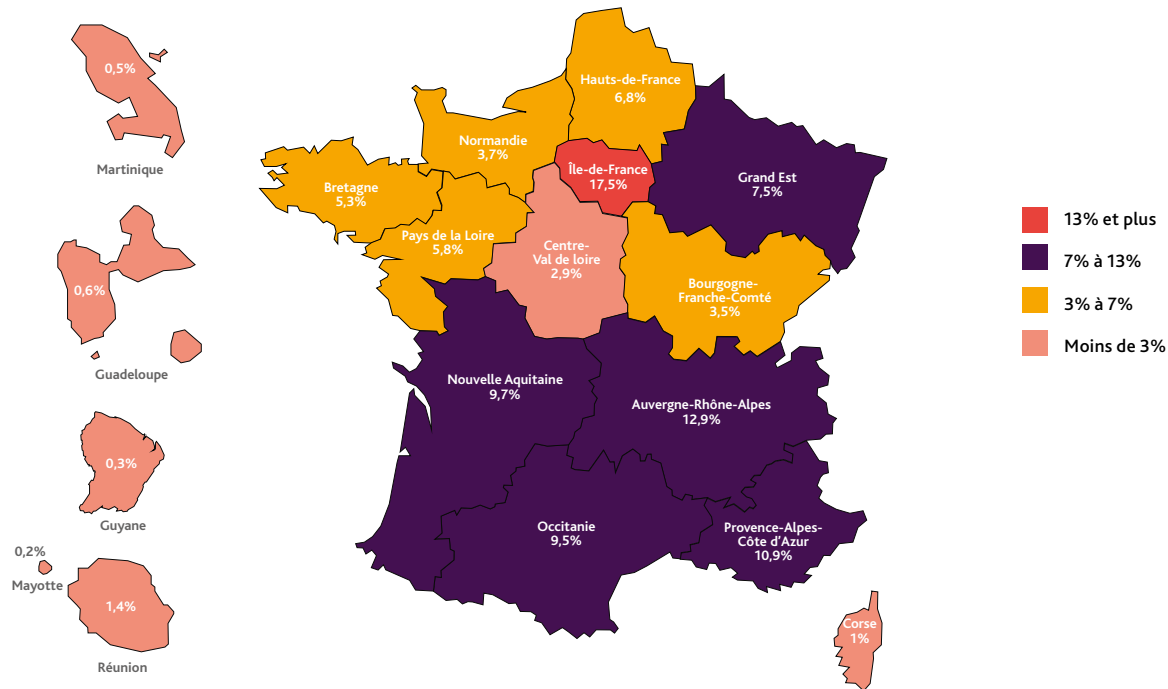
Les régions [cf. Carte 1] qui totalisent le plus de projets de recrutement sont également des régions densément peuplées et possédant de grands pôles urbains comme l'Ile-de-France (17,5% des projets de recrutements du territoire), Auvergne- Rhône-Alpes (12,9%) ou PACA (10,9%).

Les DOM et la Corse, régions à caractère agricole ou touristique et très peu urbanisées, comptent peu d'entreprises et donc peu de projets de recrutement (3,0% pour les DOM et 1,0% pour la Corse).

Dans une moindre mesure, les régions du centre de la France également très agricoles et ayant un tissu entrepreneurial peu dense, comme la Normandie (3,7%), Centre-Val de Loire (2,9%) ou la Bourgogne-Franche-Comté (3,5%), affichent un nombre de projets de recrutement plus faible.

Carte 1

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE PAR RÉGION (EN %)

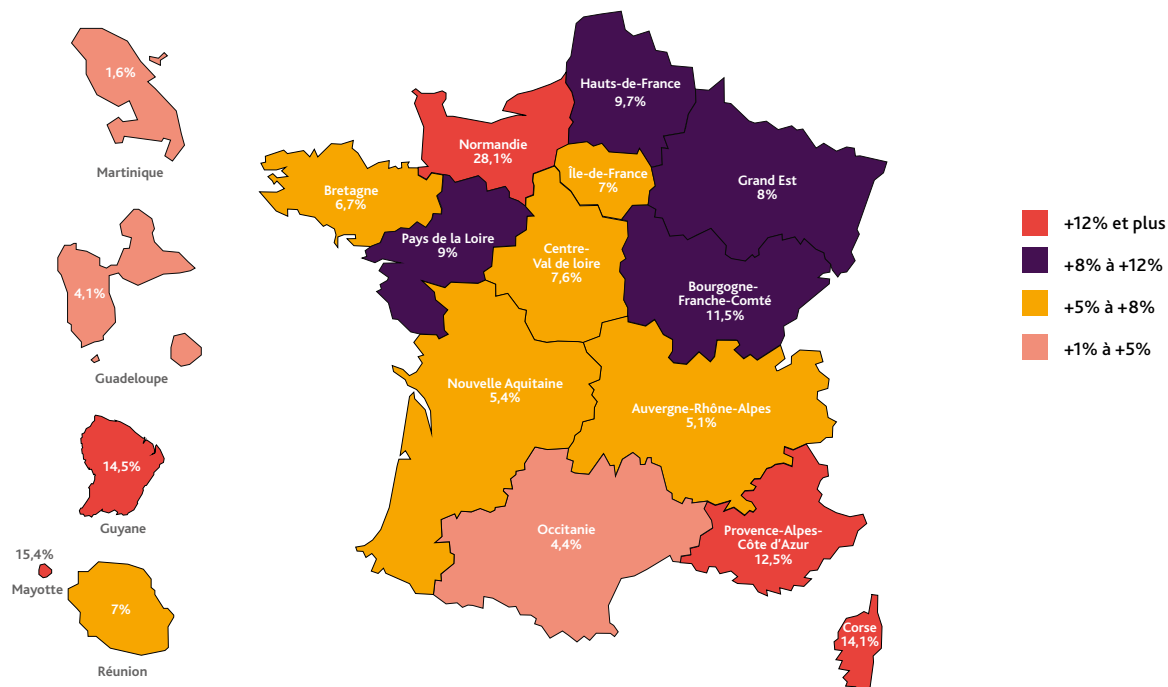


Source : Enquête BMO 2017, Pôle emploi – CRÉDOC

La totalité des régions anticipent une progression de leurs besoins en main-d'œuvre en 2017 [cf. Carte 2]. Les plus fortes hausses concernent la Normandie (+28,1%), Mayotte (+15,4%), la Guyane (14,5%) et PACA (12,5%). La Martinique connaît la progression la plus modeste (+1,6%), suivie par la Guadeloupe (+4,1%) et l'Occitanie (+4,4%).

Carte 2

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR RÉGION (EN %)



Source : Enquête BMO 2017, Pôle emploi – CRÉDOC

Sources et méthodes :

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. L'enquête BMO est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et adapter l'effort de financement des formations préparant à des métiers en tension.

L'enquête BMO 2017 a été réalisée entre octobre et décembre 2016 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette quinzième vague est le même que l'an dernier, soit d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part : les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...) et pour finir les officiers publics ou ministériels (notaires...). L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères, police, justice...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...). Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers qui correspond aux Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes, afin d'ajuster la liste de métiers proposée au secteur d'activité de l'établissement.

Sur les 2,3 millions d'établissements entrant dans le champ de l'enquête, 1,6 million ont ainsi 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, 436 200 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements, à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

EN SAVOIR PLUS

Buchner D., Gaumont S., Duchon P. (2016), « Enquête « Besoins en main-d'œuvre » : Les employeurs entendent une nette amélioration de leurs perspectives d'embauche pour 2016 », *Eclairages et synthèses*, n°20, Pôle emploi.

Blache G., Gaumont S. (2016), « Les offres d'emploi difficiles à satisfaire : Les difficultés sont d'origines multiples et se concentrent sur certains secteurs », *Eclairages et synthèses*, n°21, Pôle emploi.

Lainé F. (2016), « Les compétences attendues par les employeurs et les pratiques de recrutement », *Eclairage et synthèses*, n°22, Pôle emploi.

<http://statistiques.pole-emploi.org/bmo/static/bmoenquete2017>



Directeur de la publication
Jean BASSÈRES

Directeur de la rédaction
Stéphane DUCATEZ

Réalisation
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

Pôle emploi,
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20

www.pole-emploi.org

