

LES BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2017 EN PAYS DE LA LOIRE

PÔLE
REPÈRES
n°17



ALAIN MAUNY
DIRECTEUR RÉGIONAL
PÔLE EMPLOI PAYS DE LA LOIRE

Le mouvement de reprise de l'activité économique est aujourd'hui une réalité en Pays de la Loire. Les indicateurs conjoncturels sont orientés favorablement. Notre région crée à nouveau de l'emploi salarié (+0,5% au troisième trimestre 2016), et la demande d'emploi est en repli de 5,7% sur un an. L'emploi intérimaire affiche un volume comparable à celui de juillet 2007. La région des Pays de la Loire affiche un taux de chômage de 8,3% au 4^{ème} trimestre 2016 soit le plus faible au niveau national.

Les résultats de l'enquête sur les Besoins en Main d'Œuvre (BMO) confirment ces tendances. Avec plus de 113 900 projets recensés, les perspectives annuelles de recrutement pour 2017 sont en progression de 9 %, une évolution supérieure au résultat national (+8,2%).

Menée en partenariat avec le Credoc, l'enquête « Besoin de Main d'œuvre » est pour Pôle emploi un véritable outil d'aide à la décision pour répondre aux besoins des employeurs et ajuster les actions en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi. Elle permet notamment de donner des orientations relatives aux besoins de formations sur les territoires. Dans un contexte d'accélération des mutations économiques, anticiper les évolutions des métiers et des compétences associées est un enjeu majeur. Les entreprises ont des besoins en compétences qui évoluent et les demandeurs d'emploi recherchent des offres adaptées à ce qu'ils savent faire. Avec le conseil en évolution professionnelle (CEP) Pôle emploi accompagne les transitions professionnelles des demandeurs d'emploi afin de valoriser les talents, les savoir-faire et les compétences transférables pour répondre plus efficacement aux besoins des entreprises.

Entre le 1er juillet 2015 et le 30 juin 2016, plus de 22 800 demandeurs sont sortis d'une formation prescrite par Pôle emploi en Pays de la Loire. 64,9% ont accédé à un emploi au cours des 6 mois suivant la fin de formation.

Je tiens à remercier les 24 000 employeurs de la région qui ont répondu cette année à notre enquête. Leur engagement à nos côtés contribue à une meilleure connaissance du marché du travail au bénéfice de tous ceux qui, en Pays de la Loire, recherchent un emploi ou souhaitent recruter.

Alain MAUNY

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alain Mauny', written over a light blue circular graphic element.

5 MÉTHODOLOGIE

6 RÉSULTATS PAYS DE LA LOIRE

6	CHIFFRES CLÉS
8	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
12	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
14	LES MÉTIERS EN TENSION
16	LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

17 RÉSULTATS LOIRE-ATLANTIQUE

17	CHIFFRES CLÉS
18	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
19	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
20	LES MÉTIERS EN TENSION
21	LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

22 RÉSULTATS MAINE-ET-LOIRE

22	CHIFFRES CLÉS
23	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
24	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
25	LES MÉTIERS EN TENSION
26	LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

27 RÉSULTATS MAYENNE

27	CHIFFRES CLÉS
28	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
29	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
30	LES MÉTIERS EN TENSION
31	LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

32 RÉSULTATS SARTHE

32	CHIFFRES CLÉS
33	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
34	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
35	LES MÉTIERS EN TENSION
36	LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

37 RÉSULTATS VENDÉE

37	CHIFFRES CLÉS
38	LES SECTEURS QUI RECRUTENT
39	LES MÉTIERS RECHERCHÉS
40	LES MÉTIERS EN TENSION
41	LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

42 LEXIQUE

43 ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE

MÉTHODOLOGIE

L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE (BMO) COMPTABILISE LES PROJETS DE RECRUTEMENT (CRÉATIONS OU RENOUVELLEMENTS DE POSTES) DÉCLARÉS PAR LES EMPLOYEURS POUR L'ANNÉE 2017.

Elle résulte d'une enquête par questionnaire auto-administrée en novembre et décembre 2016. 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 2017, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2016. 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 120 560 établissements pour la région Pays de la Loire dont plus de 89 200 ont été interrogés cette année.

Tous les établissements concernés n'ont pas répondu au questionnaire, mais près de 24 000 l'ont fait cette année en Pays de la Loire. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements de la région, à l'aide de procédures de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

EN 2017

DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN AUGMENTATION SUR LA RÉGION

En novembre et décembre 2016, plus de 89 200 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2017. L'analyse des 24 000 réponses permet de recenser les métiers les plus recherchés, ainsi que les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de la région. Grâce au nombre important de répondants, ces analyses peuvent également être conduites sur les 5 départements de la région et leurs 26 bassins d'emploi.

CHIFFRES CLÉS

	RÉGION	EVOLUTION / 2016	FRANCE	EVOLUTION / 2016
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	24,6%	↗	22,4%	↗
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	113 915	↗	1 976 000	↗
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	40,9%	↗	37,5%	↗
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	44,0%	↘	39,2%	↘

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

24,6% des établissements de la région se déclarent prêts à embaucher en 2017 ; ils étaient 22,1% l'an dernier.

Après une augmentation des recrutements potentiels enregistrée l'année passée (+7,8%), 2017 accélère le rythme de croissance avec 9,0% de projets supplémentaires recensés par rapport à 2016, soit 113 915. Cela représente plus de 9 400 projets supplémentaires.

La hausse des projets de recrutement concerne toutes les tailles d'établissements.

Plus la taille de l'établissement augmente, plus la proportion de recruteurs progresse : 16,6% des établissements de 1 à 4 salariés envisagent de recruter contre 75,2% pour les grosses structures (supérieures à 200 salariés).

LA HAUSSE DU NOMBRE DE PROJETS CONCERNE TOUS LES SECTEURS EN 2017

Avec 5 640 intentions d'embauche en 2017, la construction connaît la hausse la plus significative (+24,8% ; 1 120 projets en plus). Un résultat en continuité avec la progression de 34,2% affichée l'année passée.

L'industrie régionale enregistre de même une hausse sur ses deux composantes. L'agriculture et l'industrie agro-alimentaire (+4,9%) déclarent près de 21 100 intentions d'embauche (+980 par rapport à 2016) et l'industrie manufacturière (+19,0%) déclare 8 700 intentions d'embauche (près de +1 400 par rapport à 2016).

Le commerce enregistre la plus faible progression cette année : +4,7%. Avec plus de 14 600 projets recensés, le secteur affiche 650 intentions supplémentaires.

Principal secteur régional, le secteur des services enregistre une forte hausse : +9,0%, soit près de 5 300 intentions supplémentaires. Cette augmentation cache

cependant quelques différences notables. Le transport et entreposage affiche la plus forte hausse en évolution relative : +28%, soit 790 projets supplémentaires, tandis que la santé et l'action sociale enregistre l'évolution brute la plus importante : +1 750 projets (+15,9%), suivie de près par les services scientifiques, techniques administratifs et de soutien : +1 720 projets (+13,3%).

PLUS DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT POUR 2017

Après une baisse de 4,9 points entre 2015 et 2016 concernant la proportion de projets de recrutement jugés difficiles, ce taux repart nettement à la hausse pour 2017 (+8,6 points). Ainsi, sur les 113 915 recrutements prévus cette année, 40,9% sont jugés difficiles par les employeurs.

Cette détérioration est principalement portée par la construction qui voit sa part de projets difficiles augmenter de 15,5 points. L'industrie manufacturière arrive en seconde position avec une hausse de 12 points entre 2016 et 2017. Les services, les industries agroalimentaires, l'agriculture (IAA) et le commerce voient également leur part de projets difficiles progresser : entre +5,4 points et +8,3 points.

44,0% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière. Cette part est en légère baisse par rapport à l'année passée. On retrouve sans surprise l'agriculture (89% de projets saisonniers) ainsi que l'hébergement et restauration (68%) en tête des sous-secteurs les plus utilisateurs d'emploi saisonnier.

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR QUATRE PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2017

La proportion d'établissements prêts à recruter en 2017 se chiffre à 24,6%, soit plus de 29 600 structures.

L'indicateur affiche une légère augmentation comparativement à 2016 où 22,1% d'établissements potentiellement recruteurs avaient été identifiés. Cette valeur moyenne (tant sur la proportion que sur l'évolution) masque des disparités importantes en fonction de la taille des établissements.

La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 16,6% pour les structures de 1 à 4 salariés, à 75,2% pour celles de plus de 200 salariés. A noter : plus d'un établissement de 0 salarié sur quatre (26,8%) prévoit de recruter en 2017, soit 10,2 points de plus que les structures de 1 à 4 salariés.

En termes d'évolution, les résultats sont disparates selon les tranches étudiées. La propension à recruter est sensiblement la même que l'année passée pour les établissements de 1 à 4 salariés. Les établissements recruteurs sont plus nombreux en proportion que l'année passée pour les établissements de 5 salariés et plus, ainsi que pour les établissements de 0 salarié. La plus grosse évolution concerne les établissements de 100 à

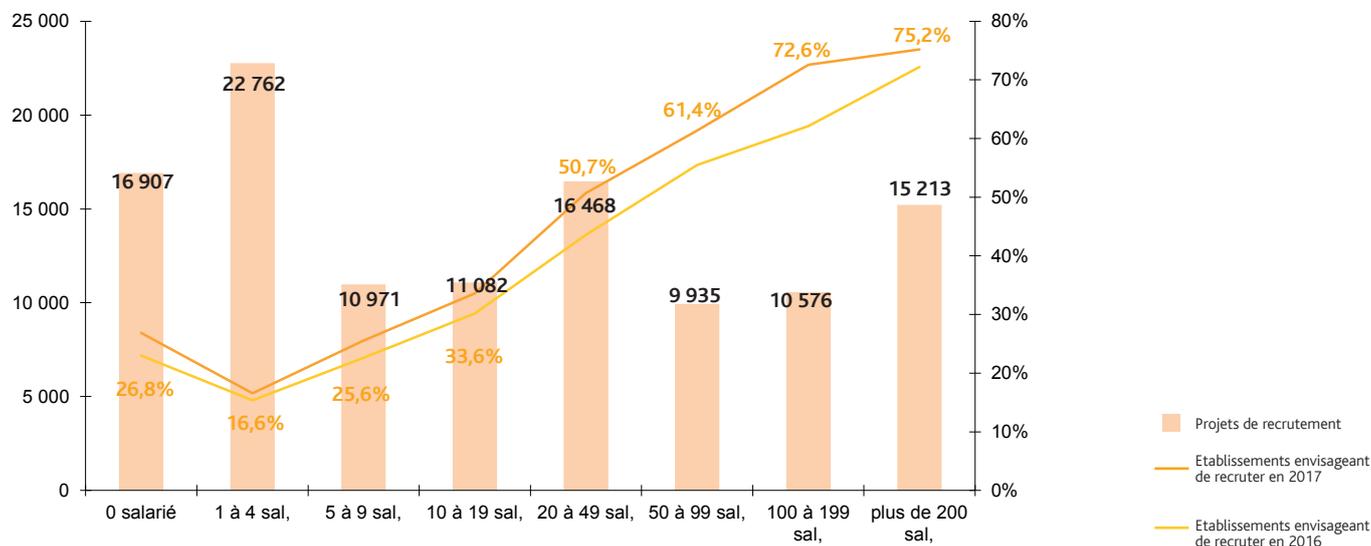
199 salariés, qui voient leur part d'établissements recruteurs passer de 62,1% à 72,6%.

Les établissements de plus de 200 salariés sont les plus nombreux en proportion à prévoir des recrutements sur l'année (75,2%). C'est cependant la tranche des 1 à 4 salariés qui affichent le volume de projets le plus important (plus de 22 750). Cela est dû au nombre important d'établissements dans cette tranche.

L'analyse par bassin d'emploi montre également une variabilité importante autour de la propension à recruter. L'indicateur apparaît corrélé au caractère saisonnier du bassin d'emploi. En effet, les territoires où l'emploi saisonnier est développé (côté atlantique ou bassins agricoles) affichent des taux d'établissements prêts à recruter significativement plus élevés. C'est le cas pour la Baule (34,9%), les Sables d'Olonne (32,4%) ou Challans (31,8%). Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi industriel affichent des propensions nettement inférieures à la moyenne régionale : La Ferté Bernard (18,8%) ou Sablé sur Sarthe (19,6%).

GRAPHIQUE 1

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



LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS, LA CONSTRUCTION PROGRESSE LE PLUS RAPIDEMENT

113 900 projets de recrutement sont prévus par les employeurs ligériens pour l'année 2017.

Le secteur des services rassemble à lui seul 56% des projets de recrutement identifiés dans la région avec plus de 63 800 besoins annoncés. Ce volume est en augmentation par rapport à 2016. L'industrie agroalimentaire et l'agriculture arrivent en seconde position avec près de 21 100 projets. Le secteur connaît lui aussi une hausse de ses intentions d'embauche en 2017 (+4,9% ; +980 postes). L'industrie manufacturière voit ses projets de recrutement augmenter fortement en 2017 (+19,0% ; +1 390 postes). Troisième secteur en volume de besoins de main d'œuvre, le commerce affiche 650 projets supplémentaires, soit une hausse de 4,7%. La construction, secteur qui affichait la hausse la plus importante l'année passée, confirme cette situation favorable. Le secteur voit en effet ses projets de recrutement augmenter de 24,8%. Plus de 5 600 recrutements sont en projet pour 2017 dans ce secteur.

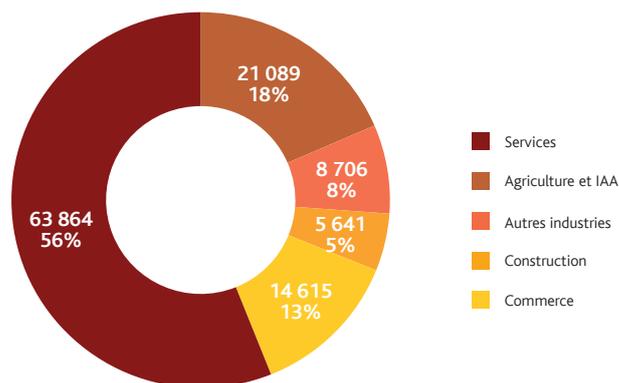
Sur l'ensemble des secteurs d'activité, les intentions d'embauche augmentent de 9,0% en 2017 comparativement à 2016.

Les services se distinguent particulièrement par leurs poids dans les projets de recrutement (56%) et affichent une progression identique à la moyenne régionale (+9,0%). La situation est disparate selon les sous-secteurs qui le composent. Les services scientifiques, techniques administratifs et de soutien correspondent pour cette année au sous-secteur affichant le nombre de projets le plus important : Plus de 14 600 projets sont prévus. L'hôtellerie-restauration arrive juste derrière avec plus de 13 450 projets, dont une part importante de projets saisonniers : 68%. En termes d'évolution, le transport et entreposage affiche une hausse remarquable de +28,0%. La santé et l'action sociale est le deuxième sous-secteur des services qui affiche une progression forte de ses projets de recrutement : +15,9%. Peu de sous-secteurs affichent une baisse des intentions d'embauche entre 2016 et 2017. Notons les activités immobilières (-2,1%, -18 projets) et l'information et communication (-1,7%, -47 projets).

Avec 4,7% de projets supplémentaires cette année, le secteur du commerce affiche lui aussi une situation plus favorable cette année. 650 projets supplémentaires sont à prévoir dans ce secteur par rapport à 2016. Les trois sous-secteurs

GRAPHIQUE 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



participent à cette hausse, mais de manière contrastée : le commerce et réparation d'automobile qui ne représente que 8% du commerce affiche la plus forte progression (+26%), soit 249 projets supplémentaires. Avec une augmentation de 10% de ses projets de recrutement, le commerce de gros enregistre la plus forte évolution en volume : +340 projets. Enfin, le commerce de détail, qui représente les deux tiers du secteur progresse de 0,6%, soit 60 intentions d'embauche supplémentaires.

Dans l'industrie manufacturière, 8 700 projets sont recensés, un chiffre lui aussi en nette augmentation par rapport à 2016 (+19,0%). Cette hausse est principalement portée par les autres industries manufacturières (+55,3%) et le caoutchouc, plastique, minéraux non métalliques (+53,9%). Le secteur le plus important en termes de projets reste la métallurgie et produits métalliques : près de 1 900 projets. Ce secteur est en nette progression lui aussi (+41,4%).

Les secteurs de l'industrie agroalimentaire et de l'agriculture prévoient près de 1 000 projets de recrutement supplémentaires en 2017, soit +4,9%. L'industrie agroalimentaire affiche la plus forte progression par rapport à 2016 : +12,1%, soit +685 intentions d'embauche. Avec une progression de 2,1%, l'agriculture prévoit plus de 14 700 projets en 2017, soit 300 de plus qu'en 2016.

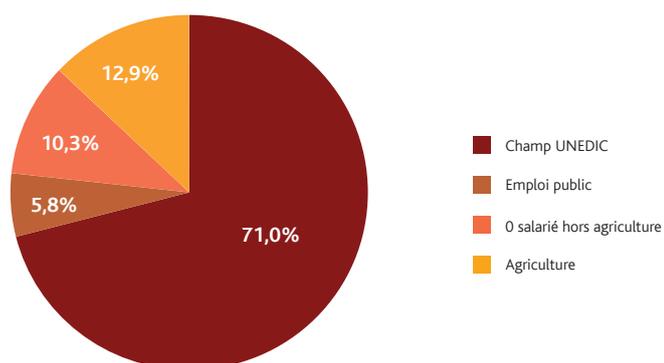
Le secteur de la construction, enfin, affiche la progression la plus importante : +24,8%. Une situation qui confirme la forte progression enregistrée en 2016 et encourageante si l'on considère la dégradation du secteur sur les années précédentes.

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

Parmi les 113 900 intentions d'embauche, plus de 80 800 émanent d'établissements identifiés dans le champ Unedic, à savoir des établissements de droit privé qui cotisent à l'assurance chômage. La part des intentions d'embauche de cette typologie d'établissement varie peu par rapport à l'an passé (+0,6 point entre 2016 et 2017). L'agriculture, fortement impactée par le recrutement de main d'œuvre saisonnière, capitalise plus de 14 700 projets de recrutement, soit 12,9% des intentions régionales (en baisse de 0,9 point par rapport à 2016). Les établissements sans salarier (hors agriculture) sont en légère progression pour 2017 : +0,4 point (10,3% en 2017 pour 9,9% en 2016). Ils annoncent ainsi plus de 11 750 intentions d'embauche. Les établissements de droit public sont quasiment stables en 2017. Avec plus de 6 550 projets, ils voient leur représentativité diminuer de 0,1 point par rapport à 2016 (5,8% en 2017 contre 5,9% en 2016).

GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPOLOGIE D'EMPLOYEUR



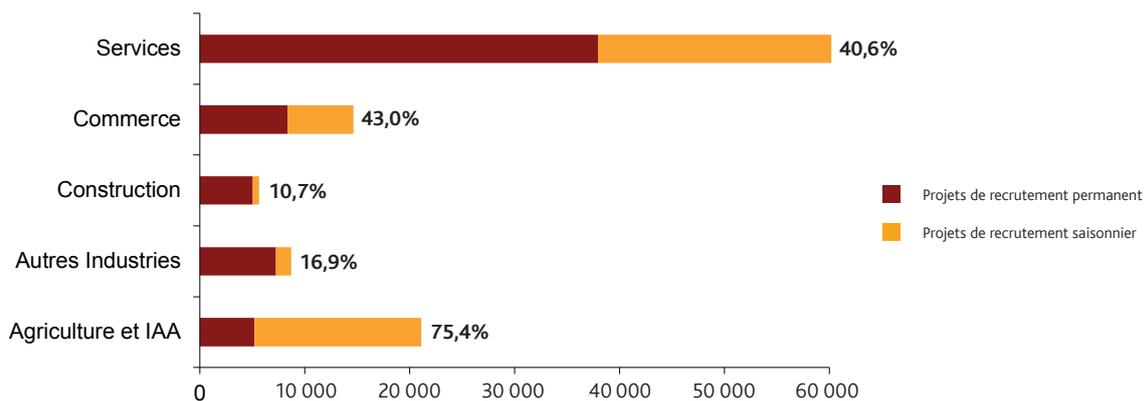
LÉGÈRE DIMINUTION DES PROJETS SAISONNIERS EN 2017: 44,0% DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Parmi les 113 900 intentions d'embauche, plus de 50 150 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit une proportion de 44,0% des projets. Cette part, qui avait déjà diminué entre 2015 et 2016, affiche de nouveau une légère baisse en 2017 (-0,6 point). Cette moyenne cache de fortes disparités entre les secteurs d'activité : cette part est non négligeable dans les services (40,6%) et le commerce (43,0%), mais nettement prédominante pour l'agriculture et l'industrie agroalimentaire avec 75,4% de projets saisonniers. A contrario, elle est relativement faible dans l'industrie manufacturière (16,9%) et la construction (10,7%) qui privilégient le recours au travail intérimaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

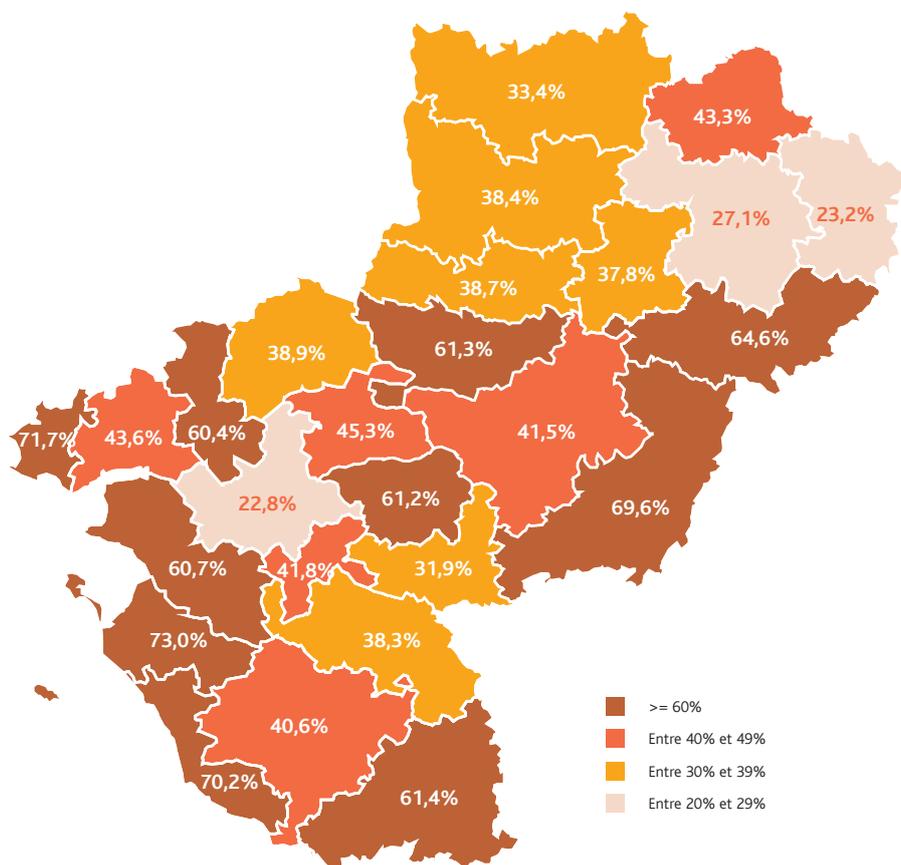
Le caractère saisonnier des projets est une caractéristique fortement concentrée sur certains bassins d'emploi de la région. Il est possible de les regrouper en deux catégories :

- les bassins d'emploi à forte activité saisonnière, en lien avec le tourisme estival : Challans (73,0% des projets saisonniers), la Baule (71,7%) et les Sables d'Olonne (70,2%);
- Les bassins d'emploi à forte activité saisonnière en lien avec une activité agricole : Saumur (69,6%), La Flèche (64,6% de projets saisonniers), Fontenay le Comte (61,4%) et Segré (61,3%).

GRAPHIQUE 4
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



CARTE 1
PROPORTION DE RECRUTEMENTS SAISONNIERS
SELON LE BASSIN D'EMPLOI



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

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

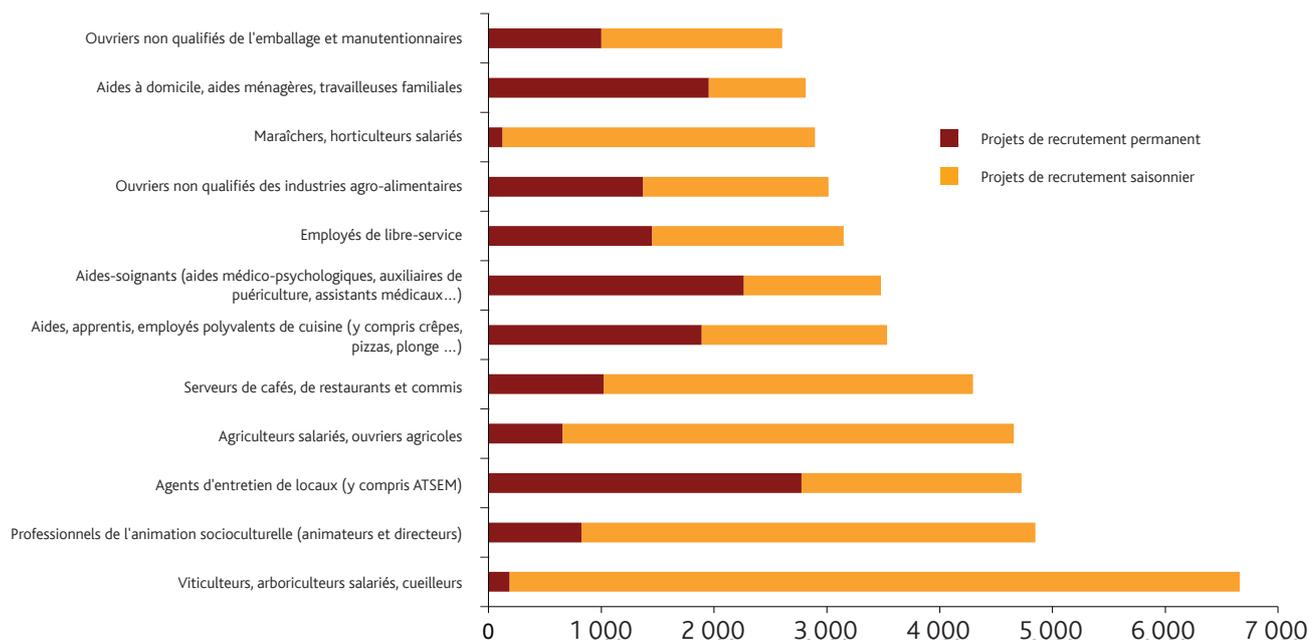
La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est également fortement impactée par la question de la saisonnalité.

8 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 (97,2% pour les viticulteurs, 95,7% pour les maraîchers, horticulteurs et 85,8% pour les agriculteurs salariés), et atteint 83% pour ceux de l'animation socioculturelle. Des métiers de l'hôtellerie restauration ou de l'industrie manufacturière et agroalimentaire composent également cette liste.

Cette dernière intègre aussi des métiers liés à l'action sociale et aux services aux personnes qui sont moins impactés par l'emploi saisonnier : agents d'entretien de locaux, aides-soignants et aides à domicile.

GRAPHIQUE 5

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.

Près de 2 800 projets permanents sont recensés pour les agents d'entretien de locaux. Ils sont suivis par les aides-soignants (plus de 2 250 projets) et les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (1 950 projets). La totalité des projets de recrutement des ingénieurs, cadres d'études et chefs de projets en informatique concerne des postes permanents. Pour les commerciaux, la proportion reste proche de 100% : 98%.

Les proportions de recrutement permanent sont également fortes pour les secrétaires bureautiques et spécialisées (83%), les conducteurs routiers et grands routiers (79%) et les conducteurs et livreurs sur courte distance (78%). Viennent ensuite les employés de maison et personnels de ménage ainsi que les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales avec 69% et les aides-soignants (65%).

TABLEAU 1
LISTE DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN POSTES PERMANENTS

MÉTIERS	EFFECTIFS PERMANENTS	EFFECTIFS SAISONNIERS	TOTAL EFFECTIFS À RECRUTER
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	2 775	1 949	4 724
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	2 264	1 214	3 478
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 952	860	2 812
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	1 891	1 642	3 533
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	1 674	0	1 674
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 611	27	1 639
Employés de libre-service	1 451	1 696	3 147
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 370	1 645	3 015
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	1 295	265	1 560
Conducteurs routiers et grands routiers	1 252	337	1 589
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 106	310	1 416
Employés de maison et personnels de ménage	1 056	465	1 521

LES MÉTIERS EN TENSION

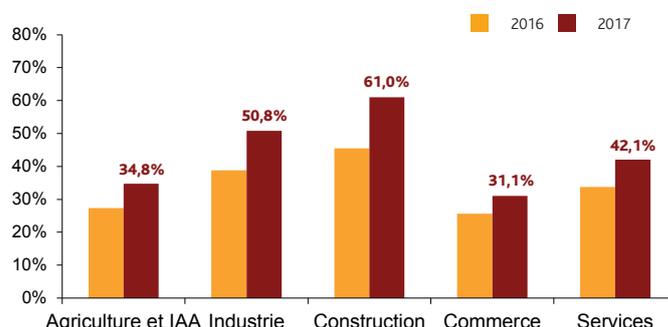
PLUS DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT EN PAYS DE LA LOIRE EN 2017

Plus de 46 600 projets sont associés à des tensions parmi les 113 900 intentions recensées en Pays de la Loire en 2017. Ainsi, la proportion de projets jugés difficiles à pourvoir s'élève à 40,9% en 2017 contre 32,3% en 2016, soit 8,6 points de plus.

Cette hausse d'ampleur importante masque cependant des situations différentes selon les secteurs. La hausse la plus importante des difficultés présagées par les employeurs se trouve dans la construction. Les difficultés de recrutement passent de 45,5% à 61,0% en un an soit 15,5 points de plus. La seconde plus forte progression du taux de difficultés de recrutement concerne l'industrie manufacturière qui dépasse la barre de 50% (50,8% contre 38,8% en 2016, soit 12 points de plus). Le secteur des services affiche 42,1% de difficultés de recrutement, soit une hausse de +8,3 points. Plus d'un tiers des intentions d'embauche dans l'industrie agroalimentaire et l'agriculture sont associées à des difficultés de recrutement (34,8% contre 27,4% en 2016, soit 7,4 points de plus). Le commerce, enfin, enregistre la progression la plus limitée : +5,4 points entre 2016 et 2017. Le secteur prévoit des difficultés de recrutement à hauteur de 31,1%.

GRAPHIQUE 6

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



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

- les métiers en tension du fait d'un besoin saisonnier important (horticulteurs, maraîchers, cuisiniers, agents de sécurité et de surveillance, aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine)
- les métiers en tension du fait d'une polyvalence technique et commerciale (ingénieurs et cadre d'études, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatique, commerciaux)
- les métiers de la santé et de l'action sociale (aides à domicile, agents d'entretien de locaux y compris ATSEM) mais aussi les conducteurs routiers et grands routiers ou coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes.

TABLEAU 2

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	989	68,8%	15,7%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 812	68,2%	30,6%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	1 674	67,1%	0,0%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	1 084	64,8%	16,5%
Cuisiniers	2 122	56,8%	60,1%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	992	55,4%	8,0%
Conducteurs routiers et grands routiers	1 589	52,4%	21,2%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 639	52,3%	1,7%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	993	52,2%	56,1%
Maraîchers, horticulteurs salariés	2 893	51,8%	95,7%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	3 533	48,2%	46,5%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	4 724	48,1%	41,3%

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

DE FORTES DISPARITÉS TERRITORIALES FACE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT

Au niveau du bassin d'emploi les situations sont contrastées. Quatorze bassins affichent un taux supérieur ou égal à 40% cette année. Ils étaient seulement trois l'année passée. Le bassin des Herbiers affiche la plus forte proportion de recrutements jugés difficiles cette année. Avec un taux de tension établi à 52,3%, il fait partie des deux bassins à dépasser la barre des 50%. Les difficultés de recrutement du bassin sont majoritaires dans quatre grands secteurs sur cinq. Seules l'industrie agroalimentaire et l'agriculture affichent un taux de tension inférieur à 50% (38,1%). La construction est le secteur le plus associé à des difficultés de recrutement (82,5%). Parmi les 12 premiers métiers en tension, 9 affichent des taux de tension de 100%.

Avec 50,0% de recrutements annoncés difficiles par les employeurs, le bassin de Blain apparaît comme le deuxième bassin le plus tendu de la région. Plus de 650 recrutements sont jugés difficiles, majoritairement dans les services. On retrouve ainsi des métiers tels que les agents d'entretien de locaux, les conducteurs routiers et grands routiers, les mécaniciens, les aides-soignants, les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine parmi les métiers ayant un taux de tension supérieur à 90%.

Le bassin de Nantes arrive en troisième position des bassins les plus tendus au sens des employeurs. 46,5% des projets sont associés à une difficulté de recrutement. Ces difficultés concernent en priorité les secteurs de l'industrie agro-alimentaire, agriculture et de la construction (respectivement 56,7% et 51,1% de difficulté).

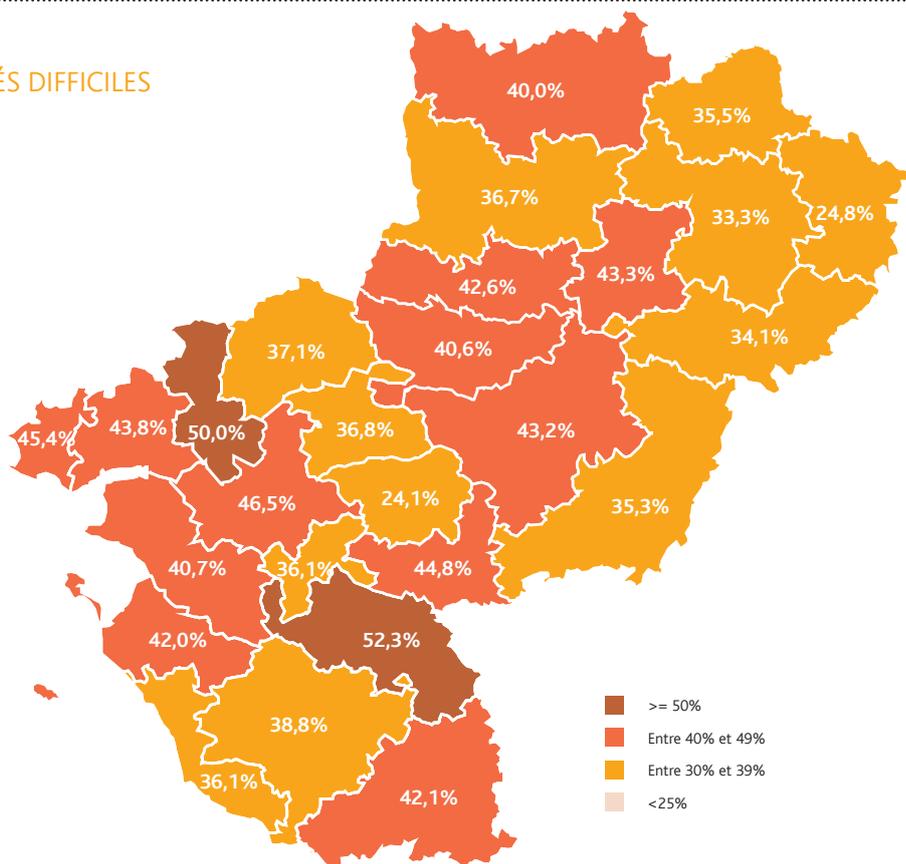
Quelques bassins affichent un taux de tension relativement bas cette année. On trouve ainsi deux bassins possédant un taux de tension inférieur à 25% : Beaufreau (24,1%) et le bassin de la Ferté Bernard (24,8%).

Malgré un taux de tension très élevé dans le secteur de la construction (73,4%), le bassin de Beaufreau affiche le taux de tension au sens des employeurs le plus bas de la région : 24,1%. Un résultat principalement porté par la faible tension du secteur de l'industrie agro-alimentaire, agriculture (10,1%), secteur dominant du bassin. Quatre des douze premiers métiers associés à des difficultés de recrutement affichent des taux à 100% de tension. On trouve ainsi les chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons, les jardiniers, paysagistes, les soudeurs et les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal.

Le bassin de la Ferté Bernard arrive en deuxième position des bassins les moins tendus : 24,8%. Il affiche en effet des taux de tension entre 22% et 26% pour quatre des cinq grands secteurs d'activité. Seule la construction enregistre un taux de tension supérieur : 42,4%. Le métier d'aide-soignant apparaît comme le plus tendu : 97,2%.

CARTE 2

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES SELON LE BASSIN D'EMPLOI



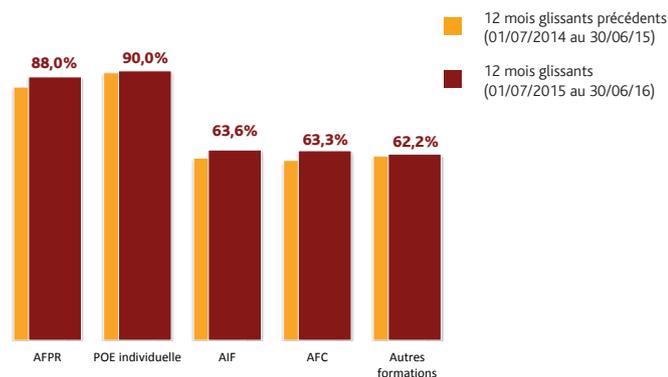
LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

PLUS DE 22 800 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} JUILLET 2015 ET LE 30 JUIN 2016).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016, 64,9% accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation progresse de 1,5 point par rapport aux 12 mois précédents.



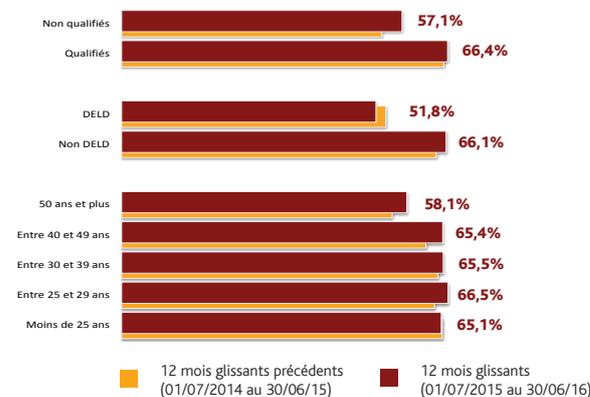
GRAPHIQUE 7
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



Le type de formation joue un rôle sur l'accès à l'emploi. Les taux concernant les AFPR et POEI, deux types de formation préalables à l'embauche, avoisinent les 90%. Les autres formations, dont l'AIF (mobilisable lorsque les autres dispositifs ne peuvent être appliqués) et l'AFC présentent des taux d'accès à l'emploi plus modérés, mais qui restent supérieurs à 60%.

Par rapport aux 12 mois précédents, les formations AFPR affichent la plus forte progression des taux d'accès à l'emploi (+3,4 points), suivies de près par les formations AFC (+3,2 points).

GRAPHIQUE 8
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



Les séniors affichent ainsi un taux de retour à l'emploi relativement faible. Seulement 58,1% des stagiaires de 50 ans et plus retrouvent un emploi dans les 6 mois. C'est 6,8 points de moins que la population totale. Concernant les stagiaires de moins de 50 ans, le taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois suivant la formation oscille entre 65% et 66% selon les tranches d'âge.

Le taux d'accès à l'emploi après formation est plus faible pour les demandeurs d'emploi de longue durée (ayant cumulé 12 mois d'inscription en catégorie A au cours des 15 mois précédant l'entrée en formation). Seulement 51,8% d'entre eux accèdent à l'emploi dans les six mois, contre 66,1% des autres stagiaires, soit -14,3 points entre les deux populations.

De même, les demandeurs d'emploi non qualifiés affichent une situation moins favorable : 57,1% ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant la formation, contre 66,4% des demandeurs d'emploi qualifiés, soit -9,3 points entre les deux populations.

LOIRE-ATLANTIQUE

LES INTENTIONS D'EMBAUCHE POUR 2017 SONT EN AUGMENTATION

Près de 43 300 projets de recrutement ont été recensés en Loire-Atlantique pour 2017. Cela représente 38,0% des intentions d'embauche de la région. A l'instar des Pays de la Loire, le département enregistre ainsi une hausse par rapport à 2016 : +4,5%. Cette progression est cependant moins prégnante que sur la région (+9,0%).

Pour la cinquième année consécutive, la part d'établissements recruteurs est en hausse passant de 23,4% en 2016 à 25,8% en 2017.

44,5% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit 19 240 intentions d'embauche. Le département ligérien enregistre un taux de tension supérieur aux autres départements, entre

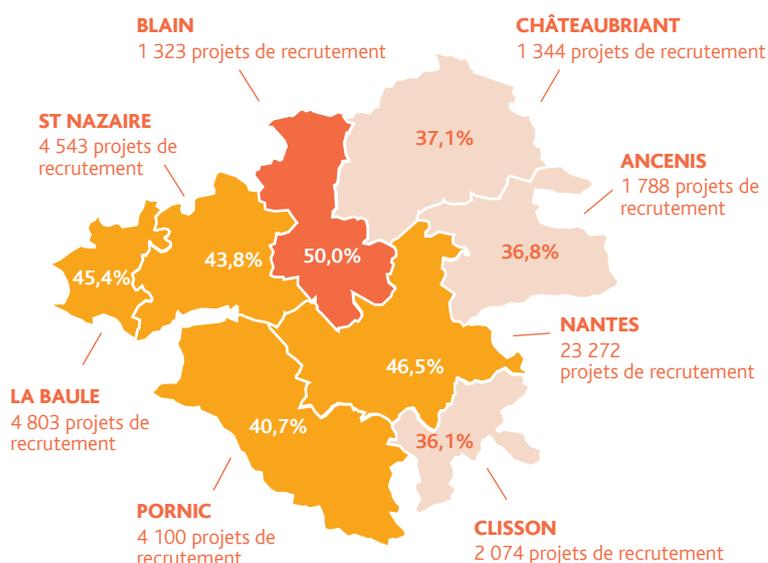
+3,2 points et +10,7 points. Des différences importantes sont enregistrées selon les bassins d'emploi avec un taux de 50% à Blain alors qu'il est de 36,1% à Clisson.

Le poids des projets saisonniers est moins élevé en Loire-Atlantique (37,5%) qu'au niveau régional (44,0%). A l'instar de la région (-0,6 point), cette part diminue entre 2016 et 2017 (-0,7 point). Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur la Baule, 71,7% des projets de recrutement sont saisonniers contre 22,8% sur le bassin de Nantes.

CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	ÉVOLUTION / 2016	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	25,8%	↗	24,6%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	43 294	↗	113 915
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	44,5%	↗	40,9%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	37,5%	↘	44,0%

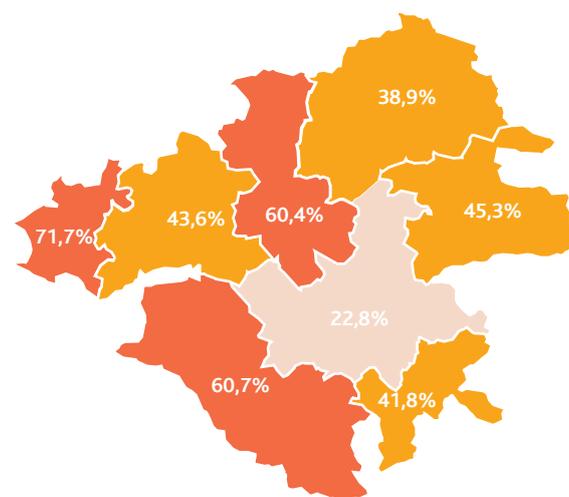
CARTE 3
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- >= 50%
- Entre 40% et 49%
- Entre 30% et 39%

CARTE 4
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS

- >= 50%
- Entre 30% et 49%
- < 30%

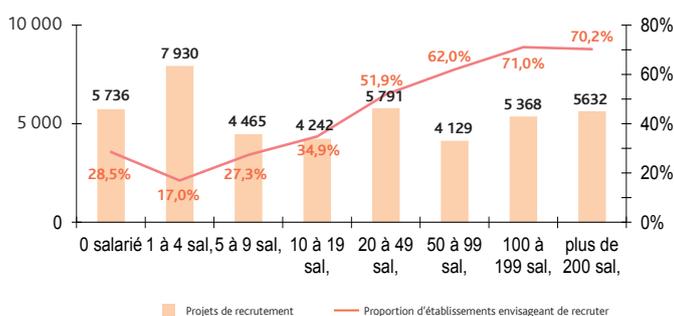
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR QUATRE PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2017

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est légèrement plus importante en Loire-Atlantique (25,8%) qu'en région (24,6%). Sur un an, cet indicateur progresse de 2,4 points (23,4% d'établissements potentiellement recruteurs en 2016).

GRAPHIQUE 9

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

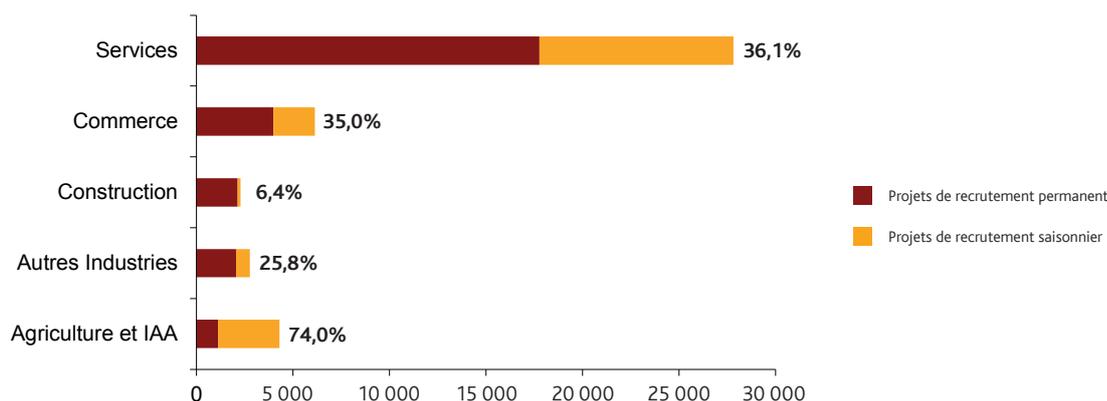


37,5% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 43 300 intentions d'embauche, plus de 16 200 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. C'est 0,7 point de moins que l'année précédente.

GRAPHIQUE 11

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

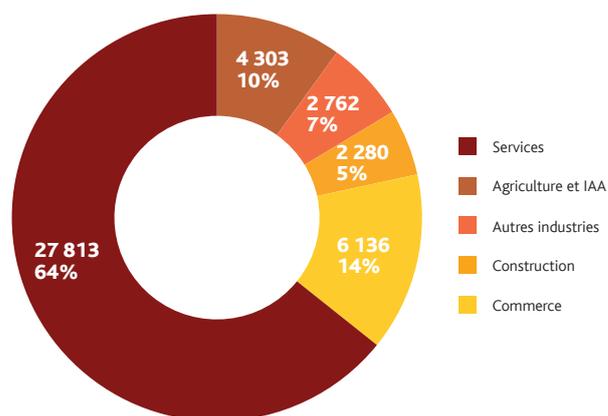


PRÈS DE DEUX PROJETS DE RECRUTEMENT SUR 3 SONT DANS LES SERVICES

Avec plus de 27 800 besoins annoncés, le secteur des services représente 64% des projets de recrutement en Loire-Atlantique, soit 8 points de plus qu'en Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 10

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

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

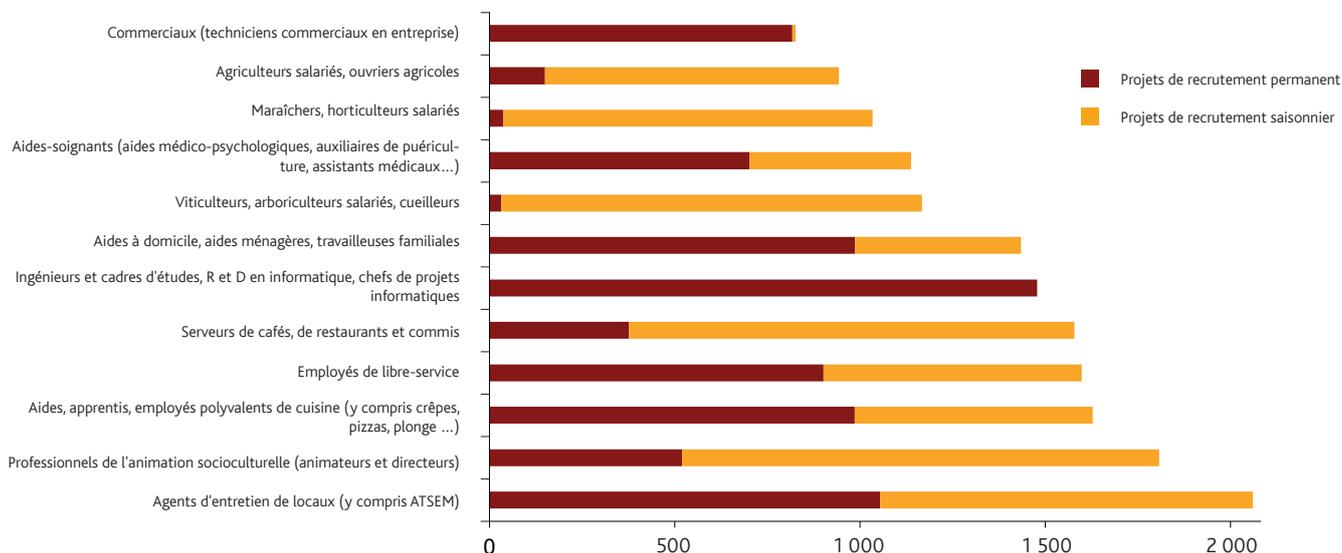
Dix métiers sur les douze comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Loire-Atlantique sont également présents dans la liste régionale : on y trouve les agents d'entretien de locaux, les professionnels de l'animation socioculturelle, les aides, apprentis et employés polyvalents de cuisine, les employés de libre-service, les serveurs de café et restaurants, les aides à domicile, les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, les aides-soignants, les maraîchers et les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles.

Apparaissent pour le département les ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques avec 1 477 projets d'embauche tous permanents, ainsi que les commerciaux (826 intentions d'embauche, dont 99% en postes permanents).

Sur les douze métiers les plus recherchés, cinq correspondent à des projets majoritairement saisonniers. La saisonnalité est la plus marquée pour les trois métiers de l'agriculture, puis pour les serveurs et professionnels de l'animation.

GRAPHIQUE 12

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

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

Plus de 19 200 projets sont associés à des tensions parmi les 43 300 intentions recensées en Loire-Atlantique en 2017. 44,5% des projets sont concernés en 2017 alors qu'un recrutement sur trois était perçu comme difficile en 2016 (33,3%).

Trois métiers en tension présentent une saisonnalité forte, dans la restauration et l'agriculture.

De plus, une des particularités de la Loire-Atlantique réside dans sa représentation du métier d'ingénieur et cadre d'études: près de 90% des projets régionaux sont dans le département. Ces recrutements sont jugés plus difficiles en 2017, avec 69,8% de taux de tension contre 52,1% en 2016.

GRAPHIQUE 13

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

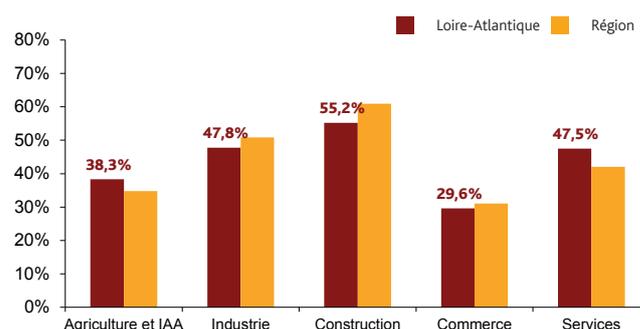


TABLEAU 3

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

MÉTIERS*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 434	78,8%	31,3%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	413	76,3%	13,5%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	497	74,6%	21,6%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	1 477	69,8%	0,0%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	2 060	61,9%	48,8%
Cuisiniers	799	57,4%	57,4%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	826	55,7%	1,0%
Employés de maison et personnels de ménage	718	55,6%	25,1%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 138	55,3%	38,4%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 579	49,2%	76,2%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 033	48,8%	96,4%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	1 627	48,3%	39,5%

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

LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

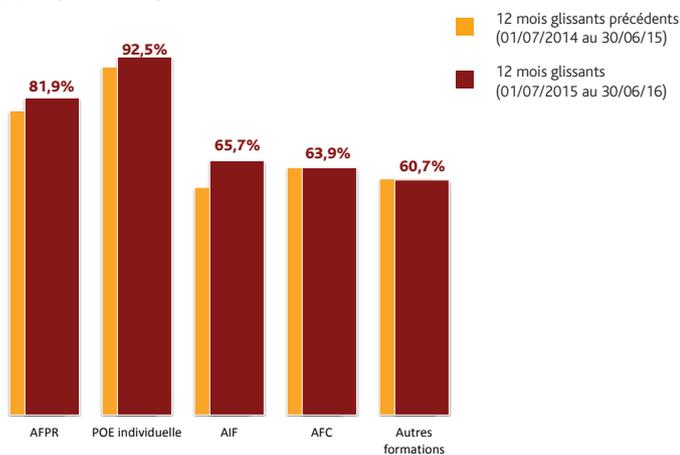
PRÈS DE 8 150 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} JUILLET 2015 ET LE 30 JUIN 2016).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016, 64,3% accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation progresse de 1,5 point par rapport aux 12 mois précédents.



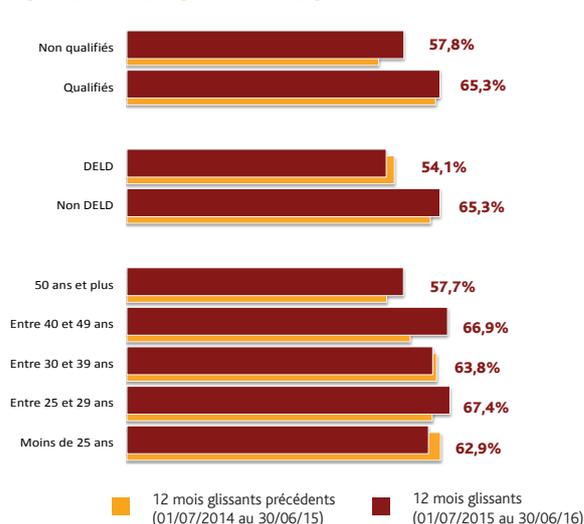
GRAPHIQUE 14

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



GRAPHIQUE 15

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



MAINE-ET-LOIRE

26 450 INTENTIONS D'EMBAUCHE EN MAINE-ET-LOIRE POUR 2017

26 450 projets de recrutement ont été recensés en Maine-et-Loire pour 2017. Cela représente 23,2% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre une forte hausse du nombre de projets de recrutement par rapport à 2016 : +18,5%. Ce dynamisme s'accompagne d'une augmentation du nombre d'établissements potentiellement recruteurs de +3,2 points : 24,6% en 2017 par rapport à 21,4% en 2016.

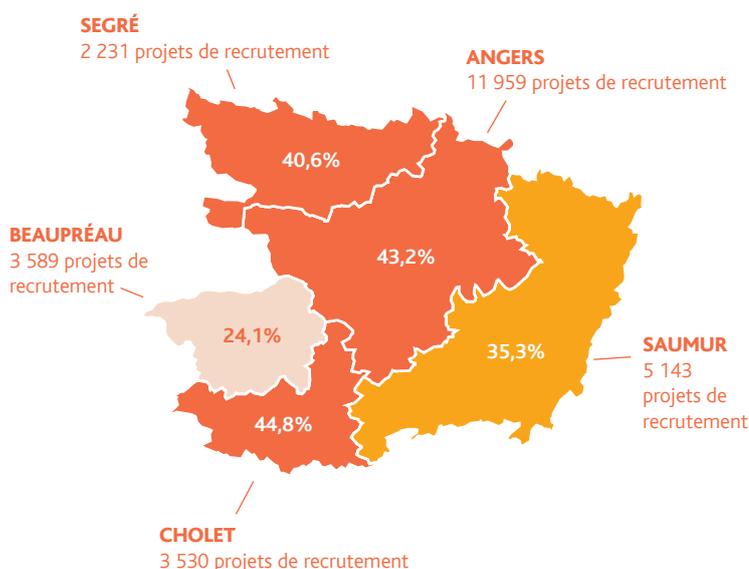
39,1% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 10 300 intentions d'embauche. Le Maine-et-Loire affiche un taux de tension proche de la moyenne régionale (40,9%). Mais, la tension ressentie par bassin d'emploi est hétérogène, allant de 24,1% pour Beaupréau à 44,8% pour Cholet.

Le poids des projets saisonniers reste plus élevé dans le Maine-et-Loire (50,0%) qu'au niveau régional (44,0%). Cette part enregistre toutefois une légère baisse de 0,2 point en 2017 après une baisse de 2,6 points en 2016. Ce résultat départemental masque de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, trois bassins, Beaupréau, Saumur et Segré ont des taux supérieurs à 60% quand Angers est à 41,5% et Cholet à 31,9%

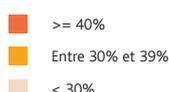
CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	ÉVOLUTION / 2016	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	24,6%	↗	24,6%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	26 452	↗	113 915
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	39,1%	↗	40,9%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	50,0%	↘	44,0%

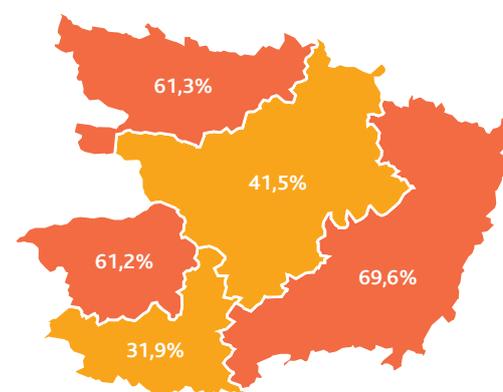
CARTE 5
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 6
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS



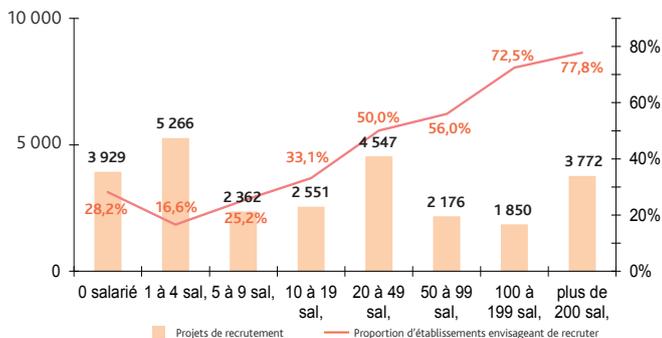
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PRÈS D'UNE ENTREPRISE SUR QUATRE PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2017

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs en Maine-et-Loire est identique à celle de la région (24,6%). Sur un an, cet indicateur est en hausse de 3,2 points.

GRAPHIQUE 16

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

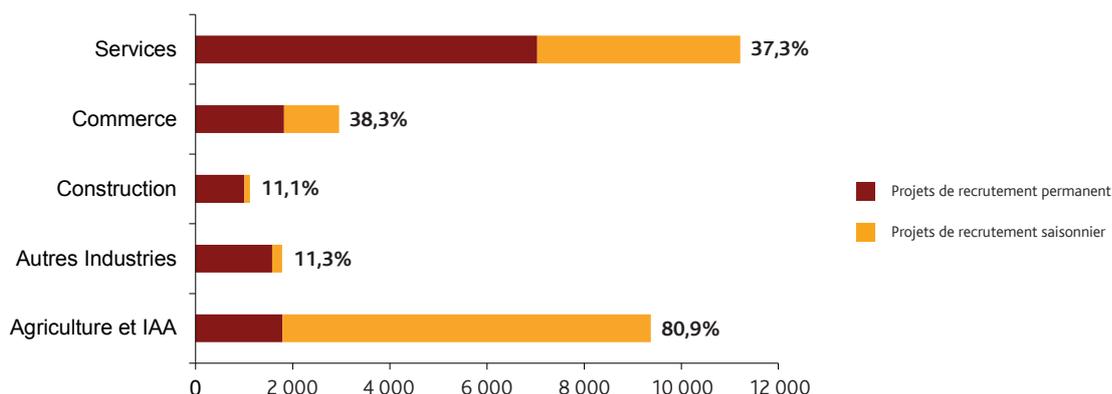


50,0% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 26 450 intentions d'embauche, plus de 13 200 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. A l'échelle régionale les projets saisonniers pèsent 44,0% de l'ensemble des projets de recrutement.

GRAPHIQUE 18

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

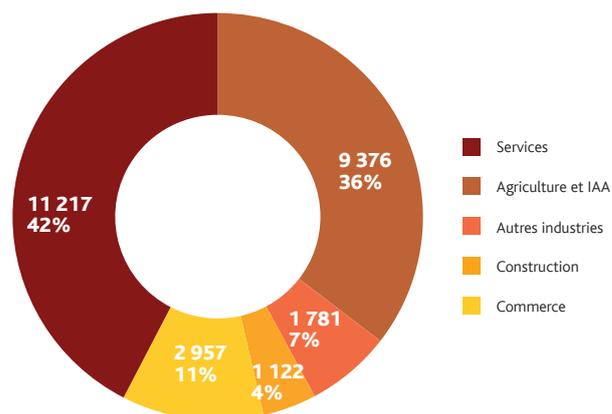


PRÈS DE 8 PROJETS SUR 10 SE TROUVENT DANS LES SERVICES ET L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE / AGRICULTURE

Avec plus de 11 200 besoins annoncés, le secteur des services représente 42% des projets de recrutement en Maine-et-Loire, soit 14 points de moins qu'en Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 17

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

LES EMPLOIS AGRICOLES SAISONNIERS PARMIS LES PLUS RECHERCHÉS DU DÉPARTEMENT

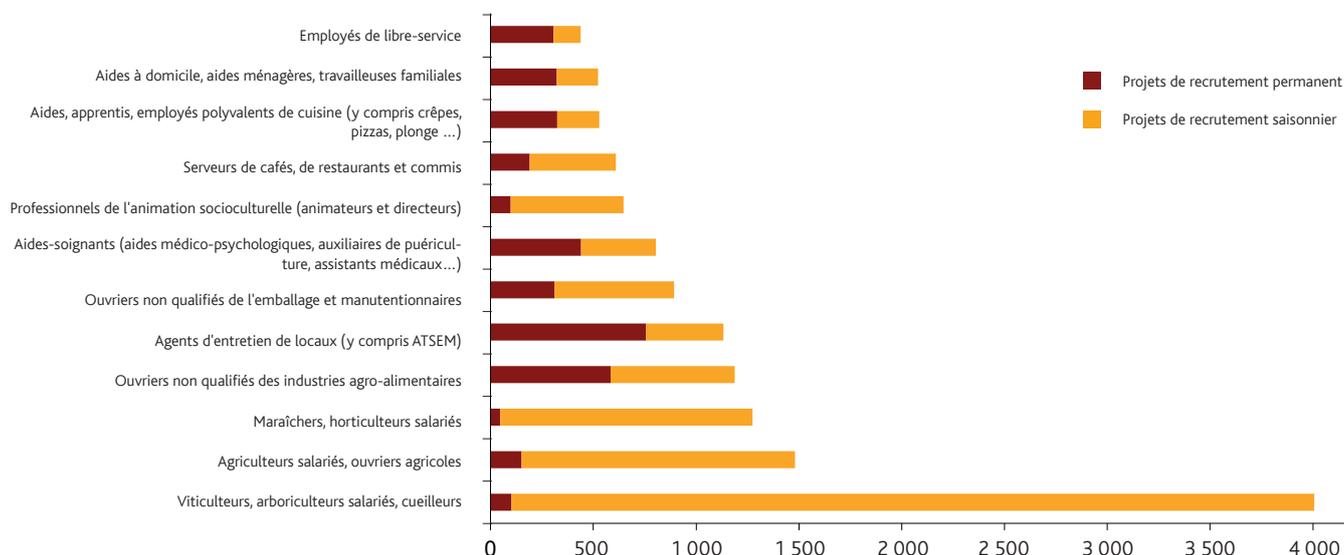
Les trois premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur le Maine-et-Loire concernent le secteur agricole : on y trouve les viticulteurs, arboriculteurs salariés et cueilleurs, les agriculteurs salariés et ouvriers agricoles et les maraîchers, horticulteurs.

Ces trois métiers sont saisonniers dans 90% des cas à minima. Le quatrième est dans le secteur agro-alimentaire (ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires) avec 51% des projets de recrutement saisonnier.

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

GRAPHIQUE 19

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION PROCHE DU TAUX RÉGIONAL : 39,1%

Plus de 10 300 projets sont associés à des difficultés de recrutement parmi les 26 450 intentions recensées dans le Maine-et-Loire en 2017. Parmi les douze métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement, sept sont en commun avec la région : aides à domicile, conducteurs routiers, commerciaux, cuisiniers, aides et apprentis de cuisine, agents d'entretien de locaux et maraîchers, horticulteurs salariés.

GRAPHIQUE 20

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

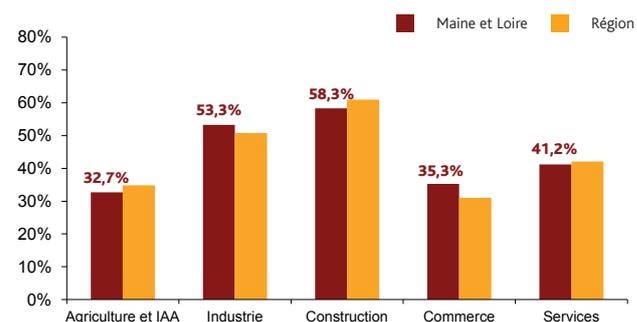


TABLEAU 4

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Bouchers	264	94,7%	7,7%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	523	80,2%	38,4%
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires)	238	72,5%	11,4%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	277	59,2%	26,5%
Conducteurs routiers et grands routiers	328	58,9%	11,5%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	378	56,0%	1,7%
Cuisiniers	333	54,0%	43,4%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	529	53,7%	38,6%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1 132	45,2%	33,1%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 274	44,8%	96,3%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	223	44,0%	29,5%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	1 480	43,5%	89,8%

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

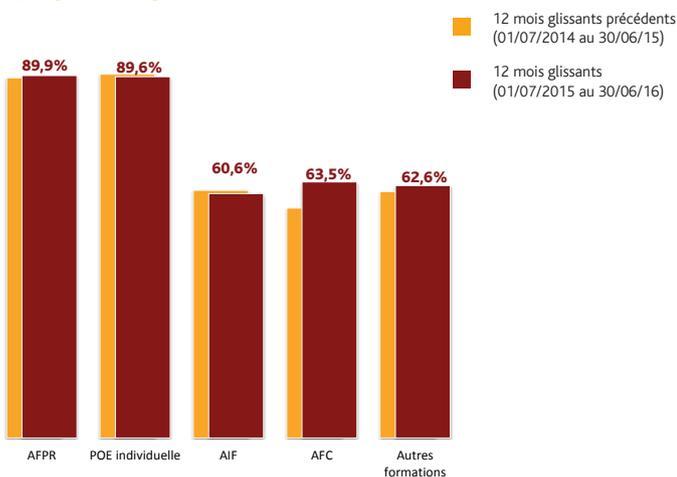
LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

PLUS DE 5 300 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} JUILLET 2015 ET LE 30 JUIN 2016).

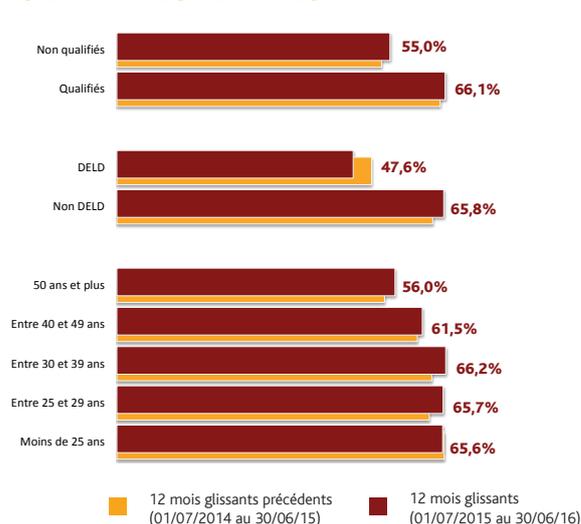
Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016, 64,1% accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation progresse de 1,3 point par rapport aux 12 mois précédents.



GRAPHIQUE 21
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



GRAPHIQUE 22
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



MAYENNE

HAUSSE SIGNIFICATIVE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN MAYENNE EN 2017

Plus de 7 400 projets de recrutement ont été recensés en Mayenne pour l'année 2017. Cela représente 6,5% des intentions d'embauche de la région. Le département enregistre ainsi une forte hausse par rapport à 2016 : 21,6%. Les établissements prévoyant d'embaucher sont également plus nombreux en proportion que l'année passée : 3,8 points.

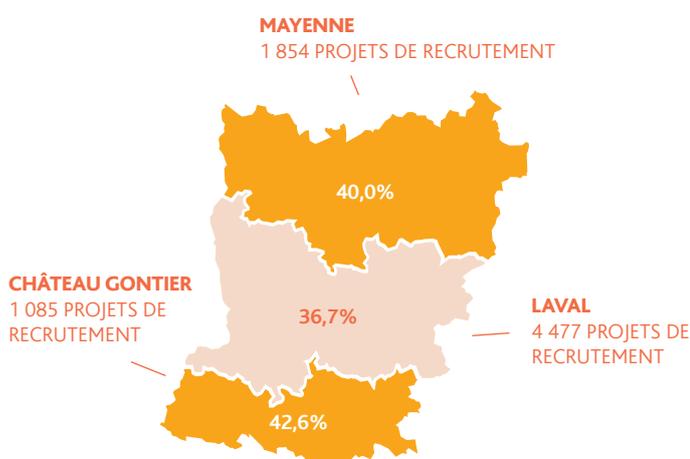
38,4% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 2 800 intentions d'embauche. Le département de la Mayenne affiche un taux de tension inférieur à la région (40,9%). C'est le bassin de Château-Gontier qui affiche le taux de tension le plus élevé : 42,6%.

Les projets saisonniers occupent une proportion plus importante cette année. Ils concernent 37,2% des intentions, soit 6,2 points de plus qu'en 2016. Cette part est toutefois relativement faible au regard de la région. A l'échelle régionale 44,0% des intentions sont destinées à satisfaire un besoin saisonnier. Les disparités entre les bassins d'emploi sont moins élevées que dans d'autres départements : le taux de tension oscille entre 33,4% à Mayenne à 38,7% à Château-Gontier.

CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	ÉVOLUTION / 2016	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	20,7%	↗	24,6%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	7 416	↗	113 915
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	38,4%	↗	40,9%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	37,2%	↗	44,0%

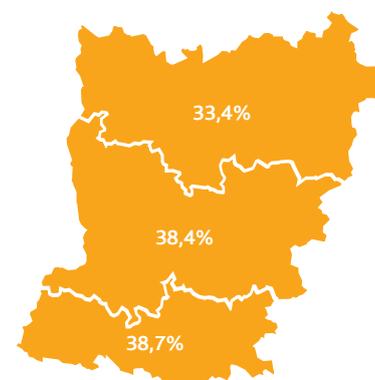
CARTE 7
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- >= 50%
- Entre 40% et 49%
- Entre 30% et 39%

CARTE 8
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS

- >= 50%
- Entre 30% et 49%
- < 30%

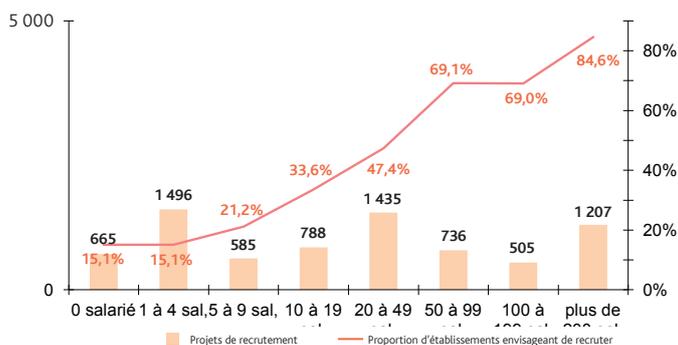
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

20,7% DES ÉTABLISSEMENTS MAYENNAIS PRÉVOIENT UN RECRUTEMENT EN 2017

Tout comme l'année passée, la proportion d'établissements recruteurs est moins importante en Mayenne (20,7%) que sur la région (24,6%). En baisse depuis trois ans, cette part repart à la hausse de 3,8 points en 2017.

GRAPHIQUE 23

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

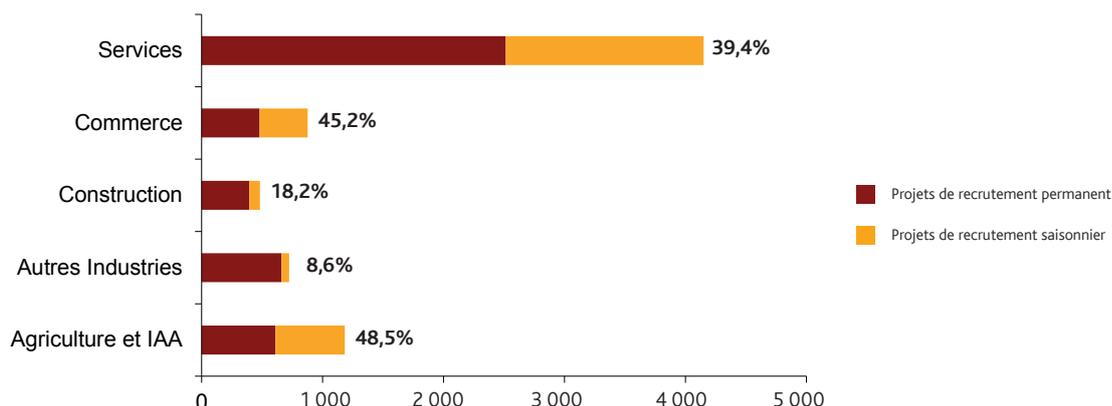


37,2% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 7 400 intentions d'embauche, plus de 2 750 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La part des recrutements saisonniers s'établit ainsi à 37,2% seulement, soit 6,8 points en dessous des Pays de la Loire.

GRAPHIQUE 25

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

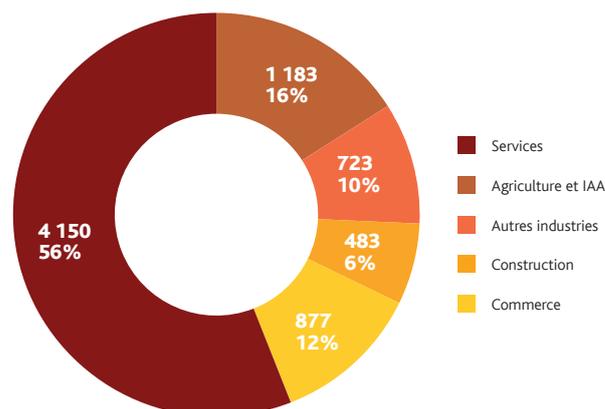


PLUS DE LA MOITIÉ DES PROJETS SONT DANS LES SERVICES

Avec 4 150 besoins annoncés, le secteur des services représente plus de la moitié des projets de recrutement en Mayenne (56%). Une proportion identique à celle de la région.

GRAPHIQUE 24

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

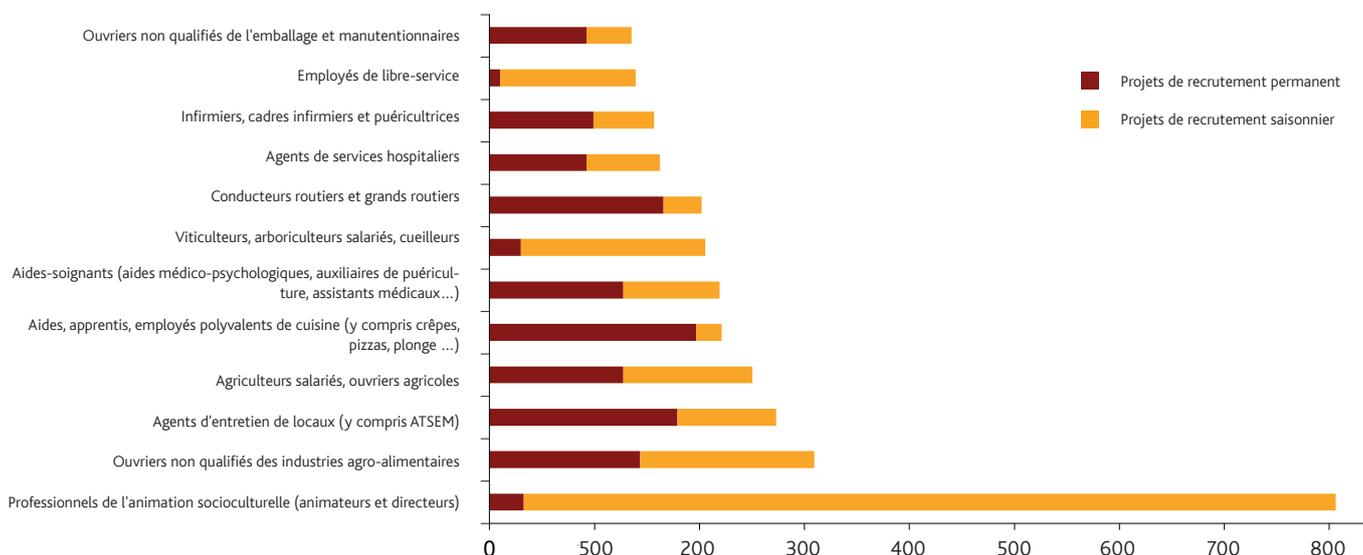
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE SONT LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS DU DÉPARTEMENT

Parmi les douze premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Mayenne, neuf sont également présents dans la liste régionale : on y trouve les professionnels de l'animation socioculturelle, les ouvriers non qualifiés des IAA, les agents d'entretien de locaux, les agriculteurs salariés, les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, les aides-soignants, les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, les employés de libre-service ou les ouvriers non qualifiés de l'emballage.

La particularité du département se situe dans la forte proportion de conducteurs routiers et grands routiers, d'agents de services hospitaliers ou d'infirmiers.

GRAPHIQUE 26

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

UN TAUX DE TENSION INFÉRIEUR À CELUI DE LA RÉGION

Plus de 2 800 projets sont associés à des tensions parmi les 7 400 intentions recensées en Mayenne en 2017, soit une proportion de 38,4%, inférieure à celle observée sur la région (40,9%). Ce taux de tension est en hausse de 7,2 points depuis un an.

Dans la liste des douze métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement, le département présente la particularité de ne regrouper que quatre métiers déjà présents dans la liste régionale : les ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, les conducteurs routiers et grands routiers, les coiffeurs, esthéticiens et les aides à domicile.

GRAPHIQUE 27

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

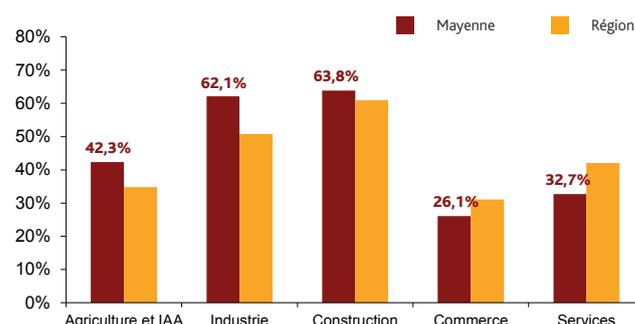


TABLEAU 5

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Télévendeurs	105	100,0%	40,5%
Couvreurs	71	89,2%	0,0%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	87	84,6%	3,0%
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	64	84,0%	44,3%
Ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	60	83,2%	0,0%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	84	82,2%	52,2%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	309	69,8%	53,6%
Conducteurs routiers et grands routiers	202	69,5%	18,0%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	61	63,6%	0,0%
Jardiniers salariés, paysagistes	78	63,5%	29,0%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	119	54,0%	18,7%
Maçons	59	53,2%	20,9%

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

LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

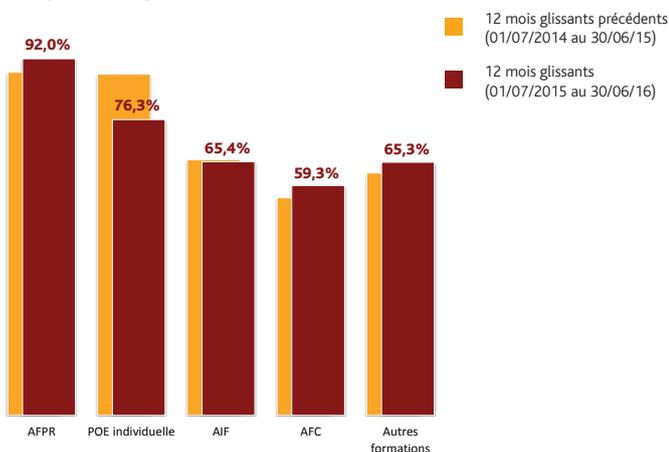
1 800 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} JUILLET 2015 ET LE 30 JUIN 2016).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016, 66,3% accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation progresse de 2,8 points par rapport aux 12 mois précédents.



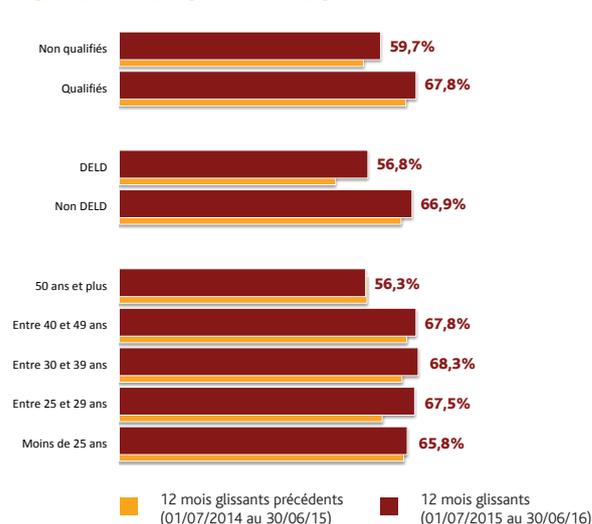
GRAPHIQUE 28

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



GRAPHIQUE 29

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



SARTHE

NOUVELLE PROGRESSION DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN SARTHE POUR 2017

Plus de 13 300 projets de recrutement ont été recensés en Sarthe pour 2017, un volume supérieur à celui observé un an plus tôt (plus de 12 200). 20,9% des établissements envisagent de recruter sur l'année, une part plus importante que celle enregistrée en 2016 (17,7%). La Sarthe représente 11,7% des intentions d'embauche de la région.

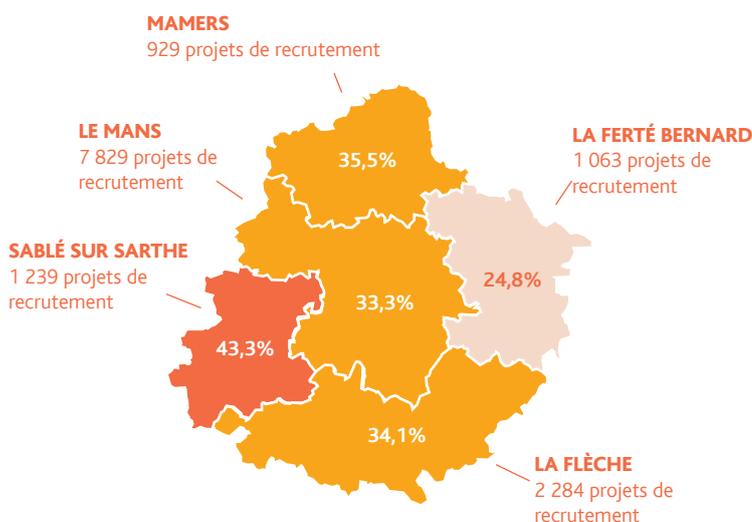
33,8% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, soit plus de 4 500 intentions d'embauche. Le département sarthois présente ainsi le plus faible taux de tension de la région. Des différences significatives sont enregistrées selon les bassins d'emploi entre un taux de 24,8% à la Ferté-Bernard et 43,3% à Sablé-sur-Sarthe.

Le département enregistre également le plus faible poids de projets saisonniers en Pays de la Loire (35,4% par rapport à 44,0% au niveau régional). Cette part s'est réduite depuis un an (-2,8 points). Ce résultat départemental masque cependant de fortes disparités d'un bassin à l'autre. En effet, sur la Flèche, 64,6% des projets de recrutement sont saisonniers contre 23,2% sur le bassin de la Ferté-Bernard.

CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	EVOLUTION / 2016	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	20,9%	↗	24,6%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	13 345	↗	113 915
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	33,8%	↗	40,9%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	35,4%	↘	44,0%

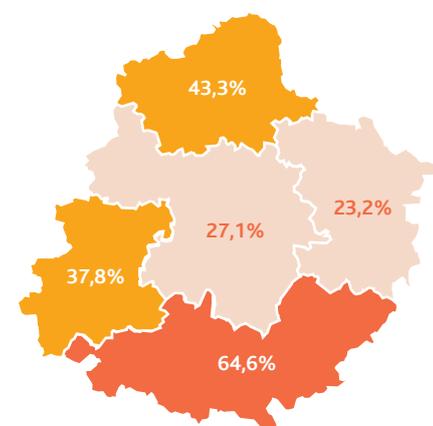
CARTE 9
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- Entre 40% et 49%
- Entre 30% et 39%
- < 30%

CARTE 10
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



% DE PROJETS SAISONNIERS

- >= 50%
- Entre 30% et 49%
- < 30%

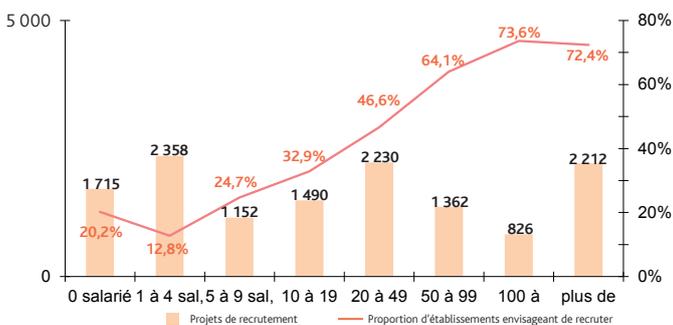
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PROGRESSE EN 2017

Proportionnellement, la part d'établissements recruteurs est moins importante en Sarthe (20,9%) qu'en région (24,6%). Sur un an, cet indicateur affiche une évolution positive de 3,2 points (17,7% d'établissements potentiellement recruteurs en 2016).

GRAPHIQUE 30

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

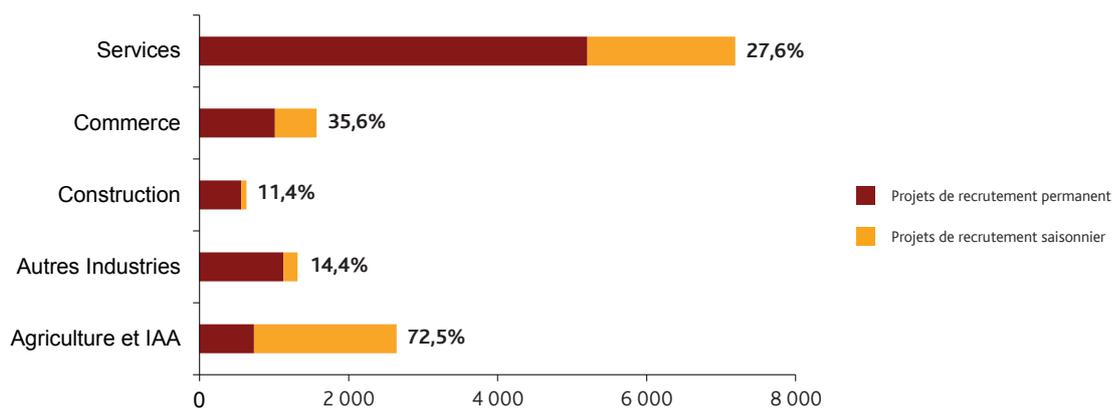


35,4% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les plus de 13 300 intentions d'embauche, plus de 4 700 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. Avec un taux de 35,4%, la Sarthe est le département ayant le moins recours aux projets saisonniers.

GRAPHIQUE 32

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

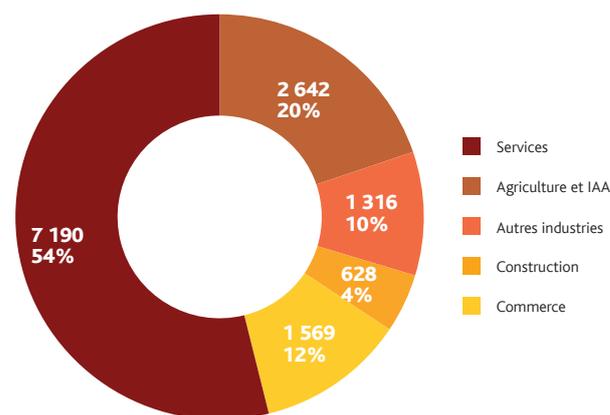


PLUS D'UN RECRUTEMENT SUR DEUX EST PRÉVU DANS LES SERVICES

Avec près de 7 200 besoins annoncés, le secteur des services représente 54% des projets de recrutement en Sarthe. C'est de loin le premier secteur recruteur, à l'image des Pays de la Loire (56%).

GRAPHIQUE 31

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

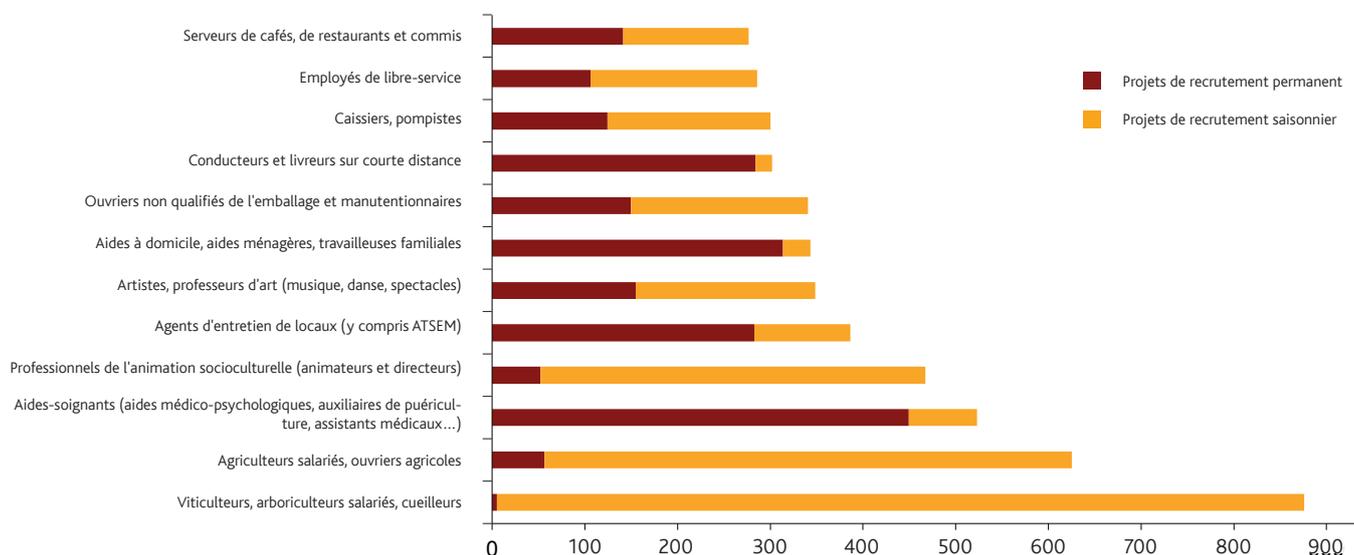
LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT MARQUÉS PAR LA SAISONNALITÉ.

Neuf des douze premiers métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement sur la Sarthe sont également présents dans la liste régionale : on y trouve notamment les viticulteurs arboriculteurs, les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les aides-soignants, les professionnels de l'animation socioculturelle, les agents d'entretien des locaux, les aides à domicile, les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, les employés de libre-service et les serveurs de cafés, restaurants.

Les deux premiers métiers recherchés sont particulièrement impactés par les recrutements saisonniers, car liés à l'agriculture : les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs (99,4%) et les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles (91,0%).

GRAPHIQUE 33

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

33,8% DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SONT ASSORTIES DE DIFFICULTÉ

Plus de 4 500 projets sont associés à des tensions parmi les plus de 13 300 intentions recensées en Sarthe en 2017. Le département affiche le plus faible taux de tension de la région. Avec plus de trois quarts des projets de recrutement jugés difficiles, les maraîchers, horticulteurs se positionnent comme le premier métier en tension sur le département.

GRAPHIQUE 34

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

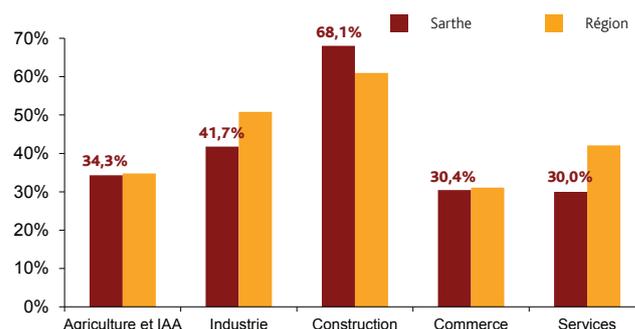


TABLEAU 6

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Maraîchers, horticulteurs salariés	182	77,7%	97,9%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	142	69,3%	4,4%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	143	68,4%	8,9%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	105	65,4%	0,0%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	170	63,4%	0,0%
Cuisiniers	203	61,9%	28,9%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	133	57,2%	47,6%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	182	56,8%	23,5%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (moulistes, usineurs...)	108	53,9%	36,9%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	113	52,0%	77,7%
Éleveurs salariés	117	49,1%	44,2%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	141	46,8%	10,3%

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

LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI

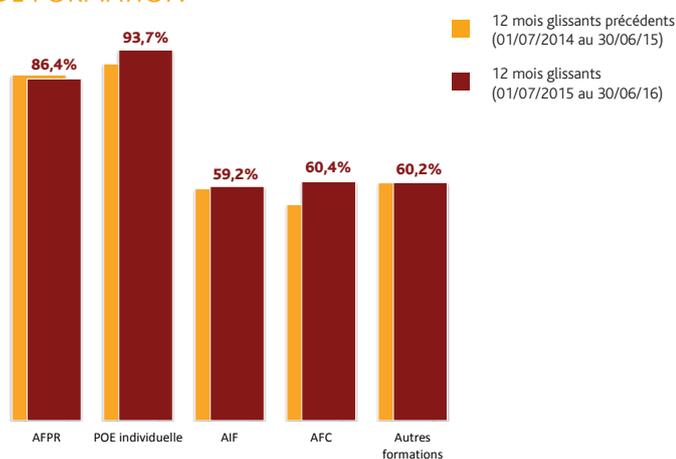
PRÈS DE 3 500 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} JUILLET 2015 ET LE 30 JUIN 2016).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016, 62,6% accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation progresse de 0,4 point par rapport aux 12 mois précédents.



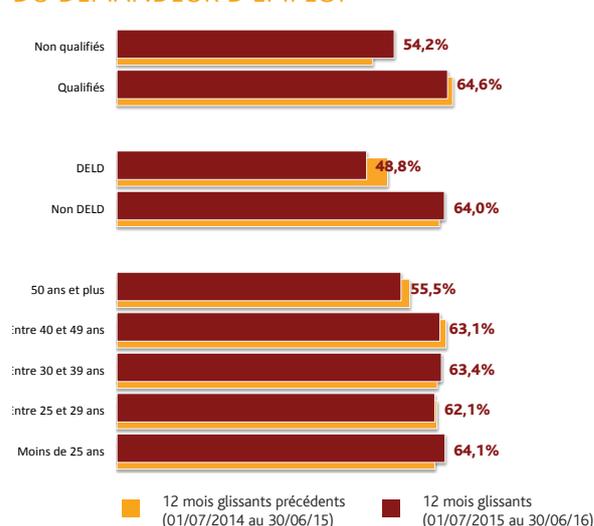
GRAPHIQUE 35

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



GRAPHIQUE 36

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



VENDÉE

NOUVELLE PROGRESSION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN VENDÉE EN 2017

Avec 23 400 projets de recrutement recensés en 2017, la Vendée affiche une hausse de +4,4% par rapport à 2016. Le département concentre 20,5% des intentions d'embauche de la région.

Parallèlement, la part d'établissements recruteurs progresse légèrement : 26,8% après 26,0% en 2016.

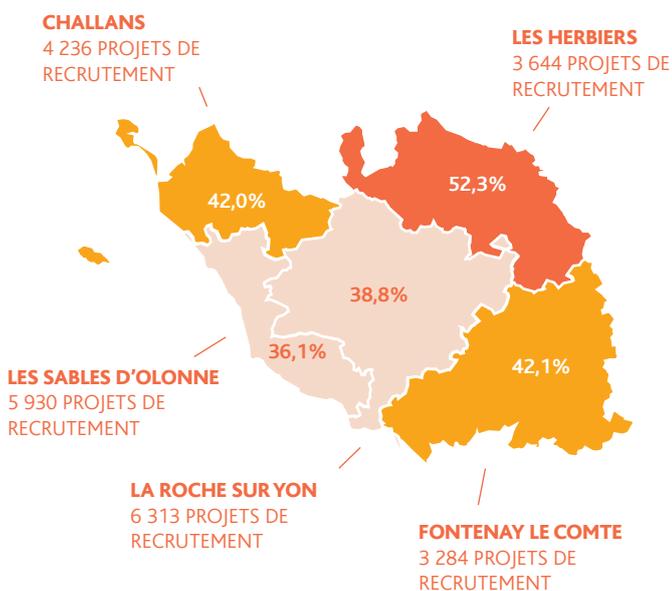
41,3% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les établissements recruteurs, une nette hausse par rapport à 2016 où 30,2% des projets étaient jugés difficiles. Les bassins d'emploi vendéens affichent des taux de tension disparates, allant de 36,1% aux Sables-d'Olonne à 52,3% aux Herbiers.

La part des projets saisonniers diminue de 1,4 point par rapport à 2016 (56,5% contre 57,9%). Elle reste cependant supérieure à la part régionale (44,0%), en lien avec l'importance de l'activité touristique en Vendée. Deux groupes se distinguent au niveau des bassins d'emploi. Challans, les Sables d'Olonne et Fontenay-le-Comte affichent un poids de projets saisonniers supérieur à 60%, tandis que la Roche-sur-Yon et les Herbiers enregistrent un taux proche de 40%.

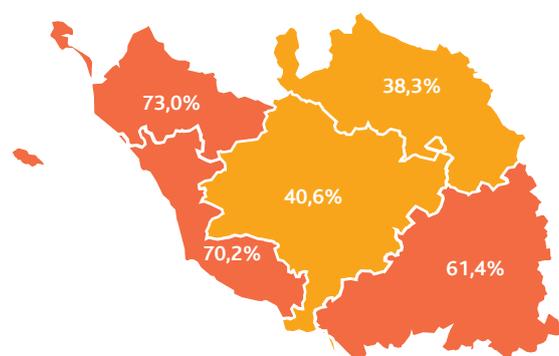
CHIFFRES CLÉS

	DÉPARTEMENT	ÉVOLUTION / 2016	RÉGION
% D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS	26,8%	↗	24,6%
PROJETS DE RECRUTEMENT ENREGISTRÉS	23 407	↗	113 915
% DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	41,3%	↗	40,9%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS	56,5%	↘	44,0%

CARTE 11
PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CARTE 12
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



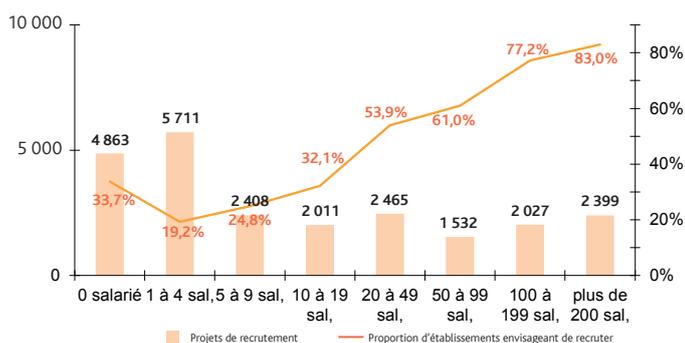
LES SECTEURS QUI RECRUTENT

PLUS D'UNE ENTREPRISE SUR QUATRE PRÉVOIT UN RECRUTEMENT EN 2017

La part d'établissements prêts à recruter en 2017 atteint 26,8% en Vendée (contre 24,6% en Pays de la Loire). Pour la cinquième année consécutive, la Vendée connaît le plus fort taux de la région. Cet indicateur affiche une légère progression comparativement à 2016 où 26% d'établissements potentiellement recruteurs avaient été identifiés.

GRAPHIQUE 37

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

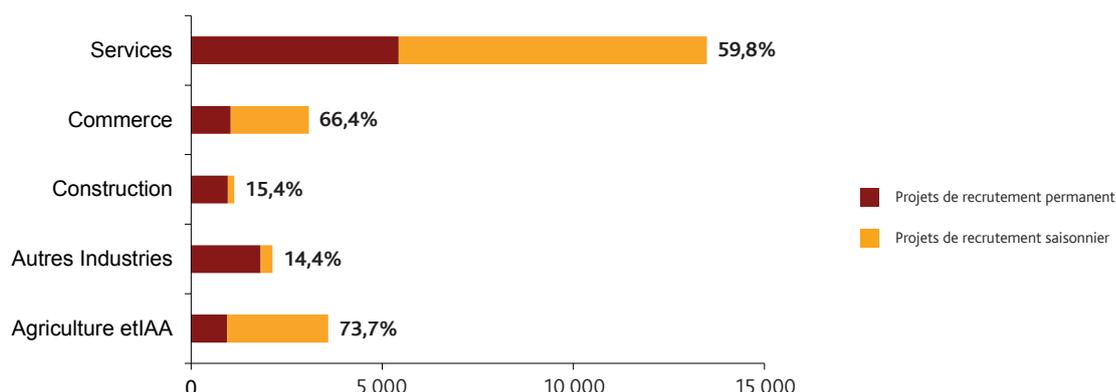


56,5% DES PROJETS DE RECRUTEMENTS SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Parmi les 23 400 intentions d'embauche, plus de 13 200 le sont dans le cadre d'une activité saisonnière. La Vendée enregistre la plus forte proportion de projets identifiés comme saisonniers de la région.

GRAPHIQUE 39

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

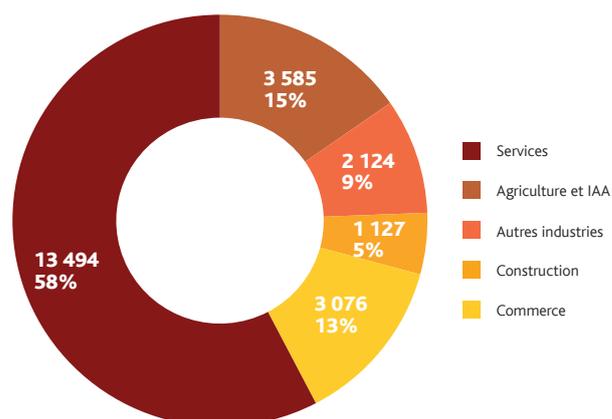


LES SERVICES CONCENTRENT LE PLUS DE PROJETS

Avec près de 13 500 besoins annoncés, le secteur des services représente 58% des projets de recrutement en Vendée, soit 2 points de plus qu'au niveau régional (56%). À l'inverse, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire sont sous-représentées dans le département (15% contre 18% en Pays de la Loire).

GRAPHIQUE 38

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

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

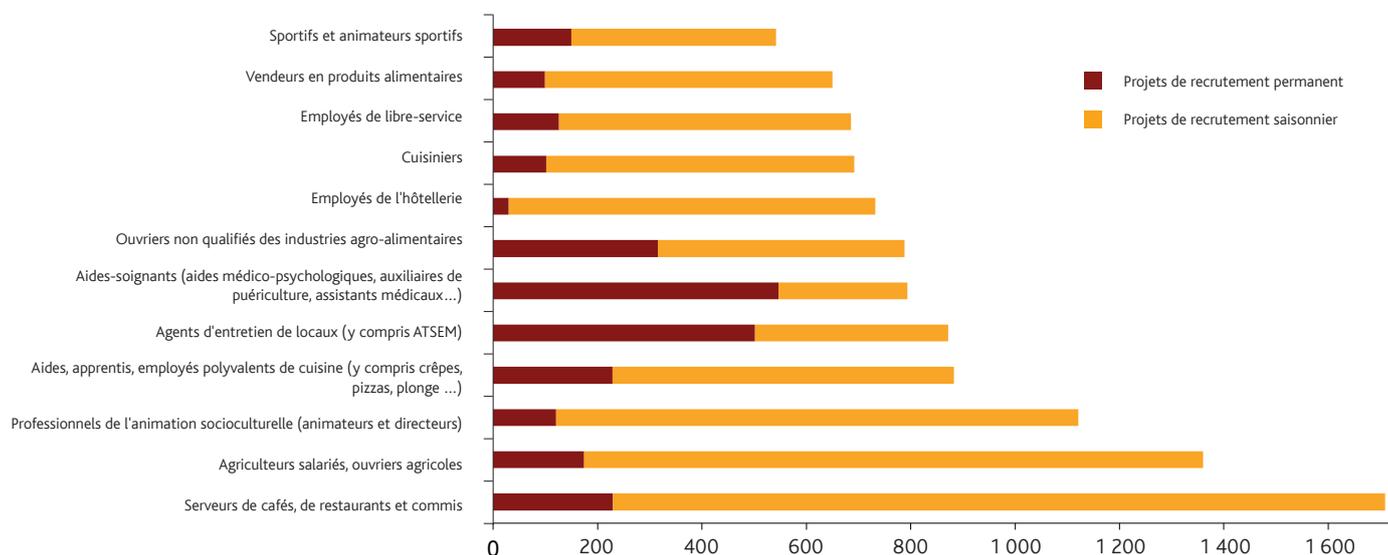
Dix des douze métiers les plus recherchés affichent une proportion de projets saisonniers supérieure à 50%. Sept de ces douze métiers ont une proportion de projets saisonniers dépassant même les 80%, tels que les serveurs de cafés-restaurants, les professionnels de l'animation socioculturelle, les employés de l'hôtellerie, les vendeurs en produits alimentaires, les salariés de l'agriculture, ouvriers agricoles et cueilleurs, les cuisiniers et les employés de libre-service.

En effectif permanent, seul un métier ressort : les aides-soignants avec 69% de recrutements permanents projetés.

La Vendée présente quatre métiers non concordants avec la liste régionale des douze métiers les plus recherchés. En lien avec l'activité touristique forte, les métiers d'employés de l'hôtellerie, de cuisiniers et de vendeurs en produits alimentaires font leur apparition avec un fort taux de saisonnalité.

GRAPHIQUE 40

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

LES RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES CONCERNENT PLUS DE QUATRE RECRUTEMENTS SUR DIX

Plus de 9 600 projets sont associés à des tensions parmi les 23 400 intentions recensées en Vendée en 2017. Ce taux de tension de 41,3% est en nette hausse par rapport à l'année passée. Il est proche de la moyenne régionale (40,9%).

En Vendée, six des douze métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement correspondent à des métiers de la liste régionale. La particularité du département réside dans la présence dans la liste des employés de l'hôtellerie, employés de maison et personnels de ménage, sportifs et animateurs sportifs, serveurs de cafés, restaurants notamment.

GRAPHIQUE 41

PROPORTION DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

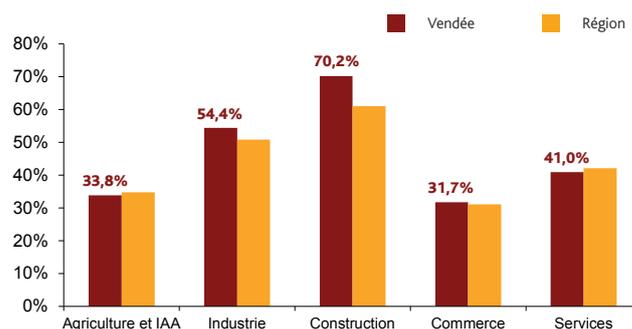


TABLEAU 7

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

MÉTIER*	EFFECTIFS À RECRUTER	TAUX DE TENSION	POIDS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	263	78,1%	80,2%
Maraîchers, horticulteurs salariés	362	66,7%	89,7%
Conducteurs routiers et grands routiers	289	63,8%	30,9%
Cuisiniers	692	60,5%	85,3%
Employés de l'hôtellerie	732	48,1%	96,0%
Employés de maison et personnels de ménage	402	47,1%	53,1%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	883	46,2%	74,1%
Sportifs et animateurs sportifs	542	43,6%	72,4%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 709	41,1%	86,6%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	392	41,0%	40,4%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	212	39,7%	28,2%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	410	36,6%	76,6%

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

LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

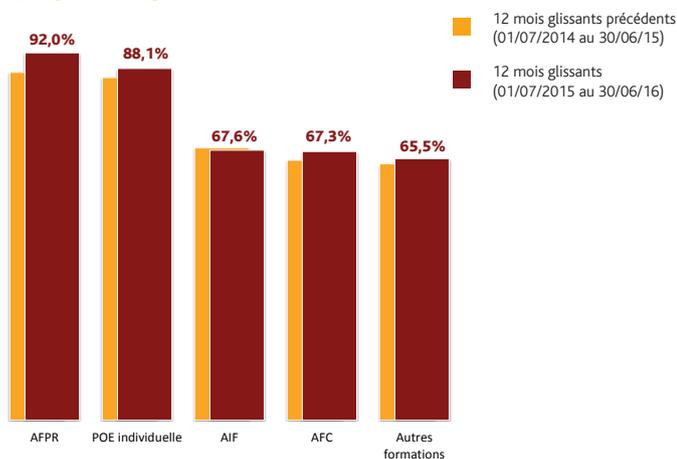
PLUS DE 4 000 DEMANDEURS D'EMPLOI SONT SORTIS D'UNE FORMATION PRESCRITE PAR PÔLE EMPLOI (ENTRE LE 1^{ER} JUILLET 2015 ET LE 30 JUIN 2016).

Parmi les demandeurs d'emploi sortis de formation entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016, 68,7% accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Le taux d'accès à l'emploi après une formation progresse de 1,8 point par rapport aux 12 mois précédents.



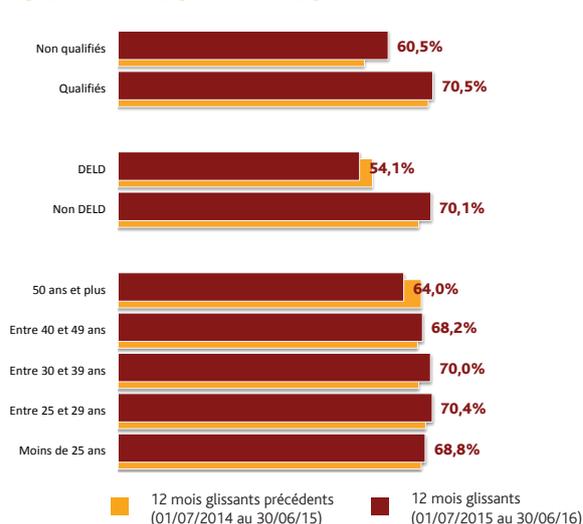
GRAPHIQUE 42

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION PAR TYPE DE FORMATION



GRAPHIQUE 43

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI AU COURS DES SIX MOIS SUIVANT LA FORMATION SELON LA TYPOLOGIE DU DEMANDEUR D'EMPLOI



LEXIQUE

Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POE individuelle) : d'une durée maximale de 400heures, ces formations permettent au demandeur d'emploi d'acquérir des compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi. Le projet d'embauche de l'employeur détermine l'aide mobilisable : CDI ou contrat d'au moins 12 mois pour la POEI, contrat de 6 à 12 mois pour l'AFPR.

Action de Formation Conventionnée (AFC) : l'action de formation conventionnée par Pôle emploi vise à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits, en particulier ceux de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Aide Individuelle à la Formation (AIF) : elle est attribuée par Pôle emploi pour financer une formation professionnelle nécessaire au retour à l'emploi ou à la création d'entreprise lorsque les autres dispositifs ne peuvent être mobilisés.

Autre formation prescrite mais non financée par Pôle emploi : il s'agit principalement des formations financées par les Conseils régionaux et de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective, financée par les OPCA. La POE collective concerne les programmes conduisant à la découverte des métiers d'un secteur, ou d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche. Au contraire de la POE individuelle, la POE collective n'est pas soumise à l'obligation d'un dépôt d'offre d'emploi préalable à la mise en oeuvre de la formation.

DELD : Demandeurs d'emploi ayant cumulé au moins 12 mois d'inscription en catégorie A au cours des 15 mois précédant l'entrée en formation.

Non qualifiés : demandeurs d'emploi dont le niveau de formation est strictement inférieur au BEP/CAP ou égal au BEP/CAP mais sans diplôme obtenu.

ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

Pour la huitième année consécutive, une enquête complémentaire au questionnaire BMO (1 050 établissements interrogés) a été mise en place. L'objectif est d'approfondir les questions relatives aux difficultés de recrutement et ainsi avoir de la visibilité sur les perspectives des employeurs à moyen terme. La suite de l'analyse régionale est consacrée à l'étude de leurs réponses formulées au travers de cette enquête plus précise.

L'enquête BMO exhaustive permet de disposer d'une vision territoriale précise des intentions d'embauche des employeurs ligériens, de leurs difficultés de recrutement en volumétrie ainsi que le caractère saisonnier de chaque intention. Par contre, elle n'offre pas de visibilité sur les motifs de recrutement, la typologie des contrats proposés ou bien encore les raisons des difficultés avancées par les employeurs.

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

ETABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS

PLUS DES DEUX TIERS DES ÉTABLISSEMENTS LIGÉRIENS DÉCLARENT EMBAUCHER POUR DES BESOINS PONCTUELS (SURCROÎT D'ACTIVITÉ OU REMPLACEMENT D'ABSENCES PONCTUELLES)

Sur l'ensemble des recrutements prévus, 32% le sont comme remplacement d'un poste déjà existant. 18% concernent des remplacements pour départ définitif, mais une part non négligeable (14%) concerne des remplacements pour absence ponctuelle. Les recrutements pour des besoins ponctuels concernent en effet la majorité des recrutements : soit pour un surcroît d'activité (53%), soit pour un remplacement ponctuel (14%). Parmi les recrutements correspondant à un besoin durable, les créations de postes sont en progression par rapport à 2016. Ils représentent 15,1% de l'ensemble des recrutements en 2017, contre 10,5% en 2016.

Concernant la nature des contrats de travail envisagés par les employeurs ligériens, deux types de contrat sont mis en avant. Il s'agit d'une part des Contrats à Durée Déterminée (CDD) avec 66,6% des employeurs qui l'évoquent, qu'ils soient de courte durée (45,5%) ou de longue durée (21,1%), d'autre part, du Contrat à Durée Indéterminée (CDI) qui est envisagé par 33,4% des établissements ligériens recruteurs. Ce dernier est en légère progression par rapport à 2016 : +1,1 point, tandis que les CDD de longue durée sont moins représentés (-1,1 point) et les CDD de courte durée se stabilisent.

Le croisement des deux notions (motif et nature) montre une dichotomie marquée entre les recrutements en CDI et ceux en CDD courts (de moins de 6 mois). Les premiers sont majoritairement utilisés lors des créations de poste (50,1%) et des remplacements de départs (85,7%). A contrario, les CDD de moins de 6 mois sont utilisés pour les remplacements d'absences ponctuelles (80,2%) et les surcroîts ponctuels

GRAPHIQUE 44

MOTIFS DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS LIGÉRIENS RECRUTEURS

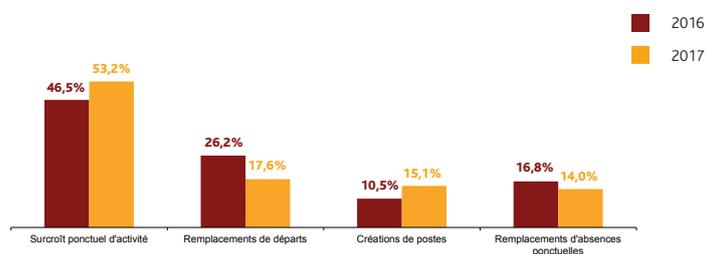


TABLEAU 8

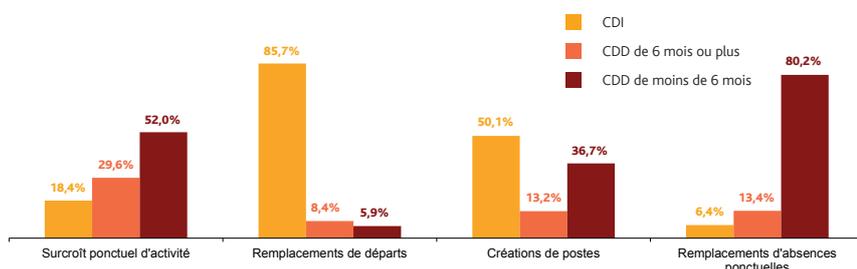
NATURE DES CONTRATS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS LIGÉRIENS RECRUTEURS

NATURE DU CONTRAT	% 2017	% 2016	EVOLUTION 2017/2016
CDI	33,4%	32,3%	1,1
CDD de moins de 6 mois	45,5%	45,5%	-
CDD de plus de 6 mois	21,1%	22,2%	-1,1

d'activité (52,0%). En ce qui concerne le CDD de longue durée (6 mois et plus), il est utilisé dans 30% des cas pour le surcroît ponctuel d'activité, dans 13% des cas pour les créations de postes et les remplacements d'absences ponctuelles et dans 8% des cas pour les remplacements de départs.

GRAPHIQUE 45

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



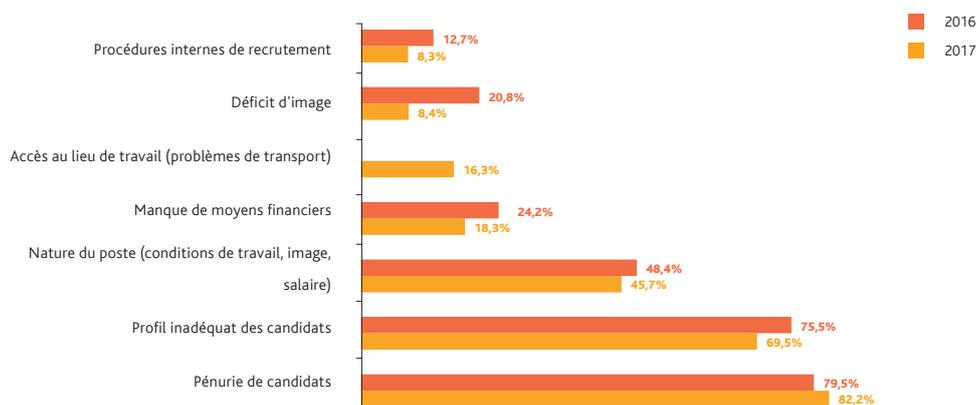
LA PÉNURIE DE CANDIDATS ET L'INADÉQUATION DES PROFILS SONT LES PRINCIPALES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES RECRUTEURS LIGÉRIENS

Lorsque les employeurs sont interrogés sur les principales raisons qui expliquent leurs difficultés à recruter, la pénurie de candidats est la raison la plus fréquemment invoquée. 82% des établissements interrogés citent ce motif dans leurs réponses. Cela représente une augmentation de 2,7 points par rapport à l'année passée. Vient ensuite l'inadéquation entre le profil du candidat et le poste proposé (69%), soit par manque d'expérience, de diplôme

ou de motivation. Les motifs liés aux conditions de travail sont évoqués pour 46% des établissements, en légère baisse par rapport à 2016. Il peut notamment s'agir de la distance, des horaires, de la pénibilité ou des salaires. Le manque de moyens financiers de l'établissement et les problèmes de transport sont invoqués dans de plus faibles proportions (respectivement 18% et 16%). Notons que le déficit d'image et les procédures internes de recrutement ne freinent que 8% des sondés.

GRAPHIQUE 46

NATURE DES DIFFICULTÉS DES EMPLOYEURS LIGÉRIENS (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



PEU DE PÉNURIE DE CANDIDATS POUR L'AGRICULTURE, À L'INVERSE DE LA CONSTRUCTION

En affinant l'analyse par secteur d'activité, quelques constats ressortent. Tout d'abord les difficultés de recrutement liées à la nature du poste (conditions de travail, salaire...) dépendent fortement du secteur d'activité de l'établissement. Les secteurs de la construction et de l'agriculture semblent moins concernés par ces difficultés (respectivement 31% et 32% contre 46% tous secteurs confondus). L'agriculture est également peu affectée par les problèmes de pénurie de

candidats : 35% des établissements contre 82% tous secteurs confondus. L'industrie nous dit souffrir de difficultés liées à la nature du poste (63% contre 46% tous secteurs confondus). Mais la principale difficulté des recrutements de l'industrie réside dans la pénurie de candidats (94% contre 82% tous secteurs confondus). C'est le cas pour la construction également (100%). A l'inverse, le manque de moyens financiers et les problèmes de transport affectent moins ce secteur (5% dans les deux cas contre 18% et 16% tous secteurs confondus).

TABLEAU 9

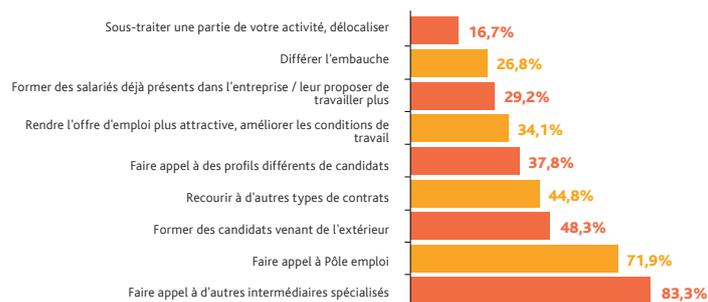
NATURE DES DIFFICULTÉS DES EMPLOYEURS LIGÉRIENS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

SECTEUR	AGRICULTURE	INDUSTRIE	CONSTRUCTION	TERTIAIRE	TOTAL
Procédures internes de recrutement	27,1%	0,0%	9,3%	8,1%	8,3%
Déficit d'image	0,0%	0,0%	4,6%	11,7%	8,4%
Accès au lieu de travail (problèmes de transport)	5,2%	9,8%	4,6%	21,7%	16,3%
Manque de moyens financiers	27,1%	5,9%	4,7%	23,6%	18,3%
Nature du poste (conditions de travail, image, salaire)	32,5%	63,5%	31,1%	47,2%	45,7%
Profil inadéquat des candidats	67,7%	71,5%	87,4%	64,4%	69,5%
Pénurie de candidats	34,6%	94,1%	100,0%	79,0%	82,2%

En ce qui concerne les solutions envisagées pour résoudre ces difficultés, 83% des employeurs ligériens recruteurs envisagent de faire appel à des intermédiaires tels que les cabinets de recrutement. Le recours à Pôle emploi est également cité dans 72% des cas. Près d'un employeur sur deux envisage de recruter et de former des candidats extérieurs à leur structure. Le recours à d'autres types de contrats (tels que l'intérim, l'apprentissage, l'alternance, les stagiaires, les contrats de qualification) est cité dans 45% des cas. Certaines entreprises essaient de recourir à des profils de candidats différents : personnes de l'étranger, personnes retraitées, personnel non diplômé (38%) ou de rendre l'offre plus attractive et améliorer les conditions de travail (horaires, salaires, avantages) : 34%. Enfin d'autres, minoritaires, ne trouvent pas d'autres solutions que de différer l'embauche ou de délocaliser le besoin d'activité.

GRAPHIQUE 47

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



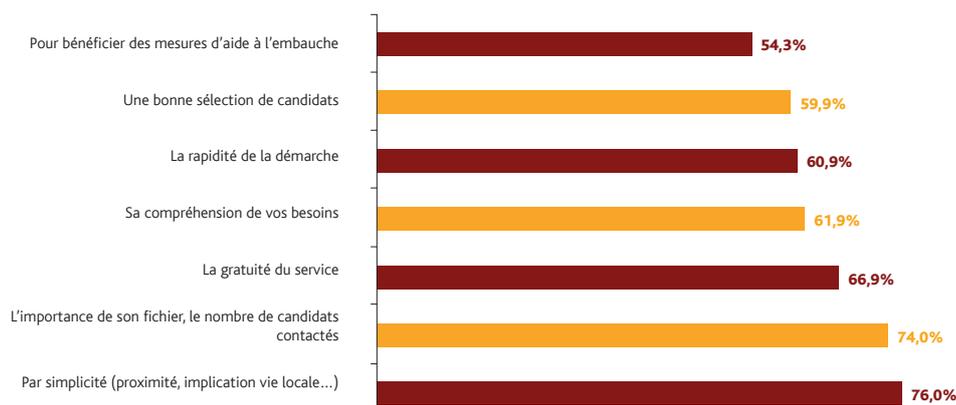
63% DES RECRUTEURS LIGÉRIENS ENVISAGENT D'EMBAUCHER PAR L'INTERMÉDIAIRE DE PÔLE EMPLOI

Les employeurs évoquent sept raisons principales dans leur recours à Pôle emploi. Ces employeurs invoquent soit la simplicité et la facilité d'accès (76%), soit l'importance du fichier et/ou le nombre de candidats contactés (74%), soit la gratuité du service (67%) comme principaux motifs. Dans respectivement 62% et 61% des cas, la compréhension des besoins et la rapidité de la démarche sont avancées.

La bonne sélection des candidats par Pôle emploi est citée dans 60% des cas. Notons enfin que 54% des établissements sondés font appels à Pôle emploi en partie pour pouvoir bénéficier de mesures d'aide à l'embauche.

GRAPHIQUE 48

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

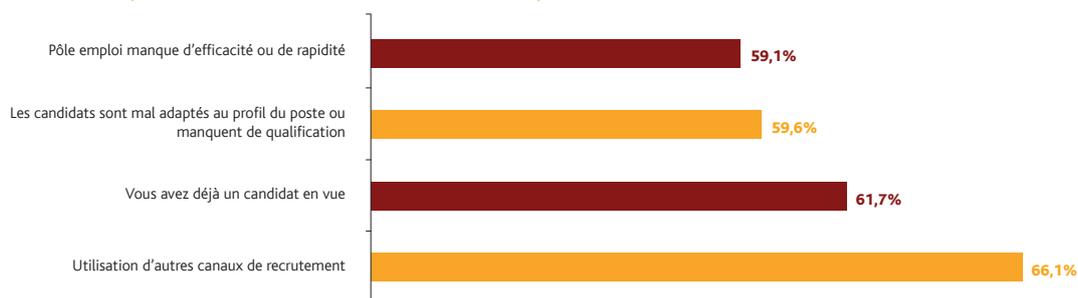


Parmi les employeurs potentiellement recruteurs ne souhaitant pas embaucher par Pôle emploi, il apparaît que les 2/3 des employeurs préfèrent utiliser d'autres canaux de recrutement. Il peut s'agir d'intérim, de cabinets de recrutements, de réseaux, de partenariat avec des écoles. 62% ont déjà un

candidat en vue pour le poste envisagé. L'inadéquation entre les candidats et les attentes des entreprises est citée dans 60% des cas. Notons enfin que le manque d'efficacité et de rapidité de Pôle emploi est cité pour 59% des cas.

GRAPHIQUE 49

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



ETABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT NON RECRUTEURS

40% DES ÉTABLISSEMENTS LIGÉRIENS INVOQUENT LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE COMME FACTEUR DE NON RECRUTEMENT

Les employeurs n'annonçant pas d'embauche pour 2017 ont été interrogés sur les raisons de leur non-recrutement. Parmi les motifs avancés, l'absence de besoin, ou l'anticipation des besoins l'année passée arrivent en tête. Ces motifs concernent respectivement 80% et 49% des établissements sondés. 40% des établissements invoquent la conjoncture économique comme frein au recrutement, une proportion en baisse par rapport à l'année passée. En 2016, 51% des établissements non-recruteurs évoquaient cette raison. Parmi les autres raisons invoquées ne dépendant pas de l'établissement lui-même, on trouve la rigidité du droit du travail, le manque de flexibilité des démarches administratives (36%). Enfin, la situation financière de l'établissement concerne 32% des établissements, la difficulté à trouver le bon candidat concerne 20% des établissements.

En croisant les motifs de non recrutement et les secteurs, il nous est possible de pointer les spécificités. L'agriculture semble plus sensible à des raisons externes au fonctionnement de l'entreprise, comme la conjoncture économique (47% contre 40% tous secteurs confondus) ou la rigidité du droit de travail (48% contre 36% tous secteurs confondus). Le manque de solidité de leur situation financière est également fréquemment invoqué dans ce secteur (46% contre 32% tous secteurs confondus). La difficulté à trouver un candidat au profil adéquat concerne d'avantage la construction (27% contre 20% tous secteurs confondus). Dans l'industrie, les difficultés économiques de l'établissement (24%) et la rigidité du droit du travail (29%) comme motif de non recrutement sont moins invoqués par les employeurs comparativement à l'ensemble des secteurs (respectivement 32% et 36%).

GRAPHIQUE 50

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



TABLEAU 10

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

	AGRICULTURE	INDUSTRIE	CONSTRUCTION	TERTIAIRE	TOTAL
Vous envisagez d'externaliser une partie de votre activité	7,8%	5,8%	6,8%	3,4%	4,4%
Vous envisagez de restructurer votre entreprise	9,8%	5,3%	6,5%	7,0%	7,2%
Cessation d'activité, départ à la retraite	8,6%	6,6%	11,8%	8,4%	8,7%
Vous avez trop de difficultés à trouver le candidat adéquat	20,3%	17,9%	27,5%	18,6%	19,7%
Votre situation financière n'est pas assez solide pour embaucher	45,8%	23,7%	27,6%	30,9%	31,8%
A cause de la rigidité du droit du travail, du manque de flexibilité, des démarches administratives	48,5%	28,5%	39,4%	34,2%	36,0%
La conjoncture ne semble guère favorable, le marché est peu porteur	46,9%	32,3%	41,6%	38,9%	39,7%
Vous avez anticipé et embauché les années passées	47,0%	45,0%	41,8%	50,4%	48,8%
Vous n'avez pas de besoin, votre effectif est suffisant	81,3%	85,3%	76,7%	80,5%	80,5%

RAPPORT NATIONAL, SYNTHÈSES RÉGIONALES ...
RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS SUR
L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2017
SUR LE SITE INSTITUTIONNEL DE PÔLE EMPLOI DÉDIÉ
À CETTE ENQUÊTE.

WWW.BMO.POLE-EMPLOI.ORG





STATISTIQUES & ANALYSES

- **BMO**
- Accueil
- Recherche géographique
- Recherche par métier
- Recherche par secteur
- Les résultats les plus consultés

 **Créer votre graphique**

Enquête Besoins en main d'oeuvre 2017 - présentation de l'enquête

L'enquête annuelle "Besoins en Main-d'Œuvre" est, depuis plusieurs années, un élément essentiel de connaissance du marché du travail.

Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire à plus de 1,6 million d'établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

Elle permet entre autre :

- ➔ 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 du marché du travail;
- ➔ d'informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution de leur marché du travail et les métiers porteurs.

Vous pouvez accéder aux données via une recherche par zone géographique jusqu'au bassin d'emploi, par métier et par secteur d'activité.

Principaux résultats 2017



Projets de recrutement

- + 149 000 projets d'embauche supplémentaires cette année
- 22,4% part des établissements qui envisagent de recruter en 2017
- 61% part de projets de recrutement non saisonnier



RESTONS CONNECTÉS

- 
- 
- 

PUBLICATIONS NATIONALES

Enquête 2017

- ➔ Communiqué de Presse
- ➔ Rapport National
- ➔ Eclairages & Synthèses
- ➔ Fiches sectorielles
- + Enquête BMO 2016
- + Enquête BMO 2015

PUBLICATIONS REGIONALES

- ➔ Auvergne-Rhône-Alpes
- ➔ Bourgogne-Franche-Comté
- ➔ Bretagne
- ➔ Centre-Val de Loire
- ➔ Corse
- ➔ Grand Est
- ➔ Guadeloupe
- ➔ Guyane
- ➔ Hauts-de-France
- ➔ Ile de France
- ➔ La Réunion
- ➔ Martinique
- ➔ Mayotte
- ➔ Normandie
- ➔ Nouvelle Aquitaine
- ➔ Occitanie
- ➔ Pays de la Loire
- ➔ Provence-Alpes-Côte-D'Azur



Directeur de publication : Alain MAUNY
Directeur de la rédaction : Josette BARREAUD
Rédaction : Service Etudes et Evaluation - Linda LAUNAY
Mise en page : Service Communication
Contact : statspdl@pole-emploi. fr

Pôle emploi Pays de la Loire
1 rue de la Cale Crucy - 44179 Nantes Cedex 4
[www. pole-emploi. fr](http://www.pole-emploi. fr)

Pôle emploi Pays de la Loire - Avril 2017

Cette publication est la propriété de Pôle emploi Pays de la Loire.
La mention de la source, à savoir Pôle emploi Pays de la Loire, doit être impérativement portée sur toute publication.

**Retrouvez toutes les publications et analyses statistiques de Pôle emploi Pays de la Loire
sur [www. observatoire-emploi-paysdelaloire. fr](http://www.observatoire-emploi-paysdelaloire. fr)**

