



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE » LES EMPLOYEURS ANTICIPENT UNE FORTE PROGRESSION DE LEURS PERSPECTIVES D'EMBAUCHE POUR 2018



SOMMAIRE

- p.2 Les intentions d'embauche progressent dans tous les secteurs et sont particulièrement dynamiques dans la construction et l'industrie
- p.4 Les emplois durables progressent fortement parmi les intentions d'embauche
- p.5 Les métiers les plus recherchés en 2018 présentent une grande diversité de profil
- p.8 Les employeurs anticipent une hausse des difficultés à recruter
- p.9 De fortes difficultés attendues pour les métiers d'ouvriers qualifiés, dans l'industrie et le bâtiment
- p.10 Solliciter les intermédiaires du marché du travail et la formation pour résoudre les difficultés de recrutement
- p.14 Les besoins en main-d'œuvre par région



L'essentiel

Près de 370 000 projets supplémentaires en 2018

Les intentions de recrutement des employeurs progressent de 18,7% en 2018, après une hausse soutenue en 2017 (+8,2 %), et représentent 2,35 millions d'embauches potentielles. Ce sont ainsi 370 000 projets de recrutement supplémentaires qui sont comptabilisés en cette année.

Cette forte évolution s'explique par la nette progression du nombre d'établissements prévoyant d'embaucher : 25,9% des établissements déclarent avoir l'intention d'embaucher en 2018 contre 22,4 % en 2017, soit 3,5 points de plus.

Plus de la moitié des recrutements (63,9%) sont envisagés en contrats durables (CDI ou CDD de six mois ou plus). Cette proportion est en nette progression par rapport à 2017 (+6,4 points).

Les employeurs anticipent une nette progression des difficultés de recrutement : celles-ci concerneraient 44,4% des projets d'embauche en 2018, contre 37,5% en 2017, soit 6,9 points supplémentaires. Ces anticipations de difficultés restent plus importantes dans les petites structures (jusqu'à 55,6% dans les établissements de 5 à 9 salariés) et dans la construction (61,2% de projets difficiles, en hausse de 10,4 points) et l'industrie (50,3% en 2018, en hausse de 8,8 points).

Les plus grandes difficultés concernent les métiers d'ouvriers qualifiés et de techniciens du bâtiment et de l'industrie, les métiers de l'aide à domicile, ou encore les bouchers.

La plupart des employeurs anticipant des difficultés pensent qu'elles sont liées principalement aux candidatures ou encore aux conditions de travail. Dans tous les cas, la formation est la solution la plus souvent envisagée pour y répondre.

Amine CHAMKHI, Sandra GAUMONT, Frédéric LAINÉ,
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation de Pôle emploi

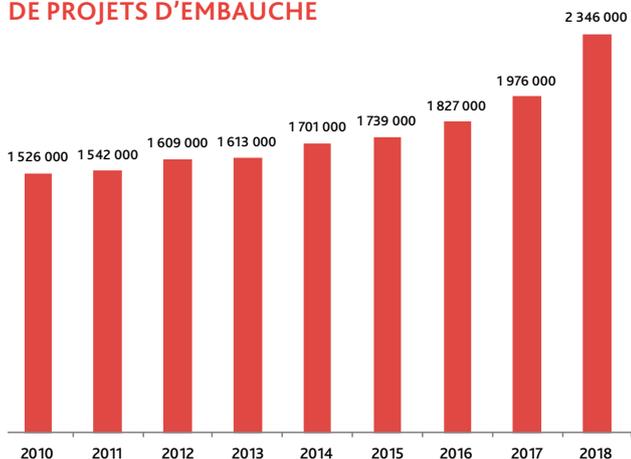
Patrick DUCHEN,
Crédoc

Le nombre d'intentions d'embauche augmente très fortement en 2018

En 2018, les intentions d'embauche progressent de 18,7%, pour atteindre 2,35 millions de projets, le plus haut niveau observé au cours des neuf dernières vagues de l'enquête [cf. Graphique 1].

Graphique 1

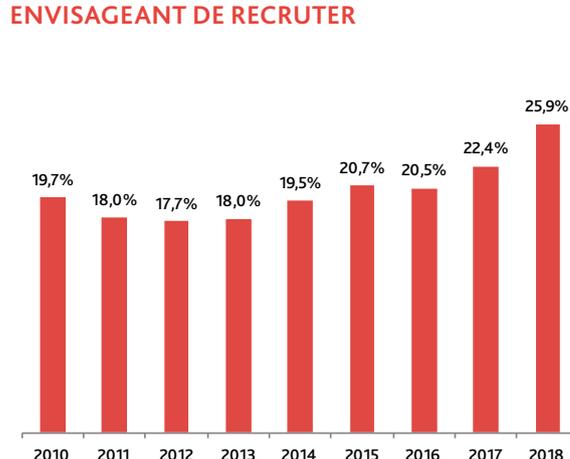
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE



Source : Enquête BMO 2018, Pôle emploi – CRÉDOC

Graphique 2

ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER



Source : Enquête BMO 2018, Pôle emploi – CRÉDOC

La proportion d'établissements prévoyant d'embaucher est en augmentation : 25,9% des établissements déclarent avoir l'intention de recruter en 2018 contre 22,4% en 2017, soit 3,5 points de plus [cf. Graphique 2]. Les 599 600 établissements potentiellement recruteurs ont en moyenne 3,9 projets de recrutement, un niveau équivalent à celui de 2017.

La forte progression des projets de recrutement est avant tout liée aux besoins non saisonniers (1 534 000 projets soit 333 000 supplémentaires, en progression de 27,8%). Le nombre de projets saisonniers progresse de +7,6% (soit 36 000 projets supplémentaires). Au total, les projets non saisonniers représentent 65,4% de l'ensemble des projets (contre 60,8% en 2017).

Les intentions d'embauche progressent dans tous les secteurs et sont particulièrement dynamiques dans la construction et l'industrie

Avec plus de 893 600 projets d'embauche, soit 100 400 projets de plus qu'en 2017 (+12,7%), le secteur des services aux particuliers représente 38,1% des intentions d'embauche en 2018 et demeure le premier recruteur [cf. Graphique 3].

Les intentions de recrutement dans le secteur des services aux entreprises poursuivent leur progression à un rythme soutenu de 22,5%, portées par le dynamisme du secteur du transport et entreposage (+32,4% par rapport à 2017) et celui des services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (+20,6%).

Comme en 2017, la plus forte progression des intentions d'embauche est enregistrée dans le secteur de la construction, avec 141 900 projets, soit une hausse de 37,0% (contre +22,5% en 2017).

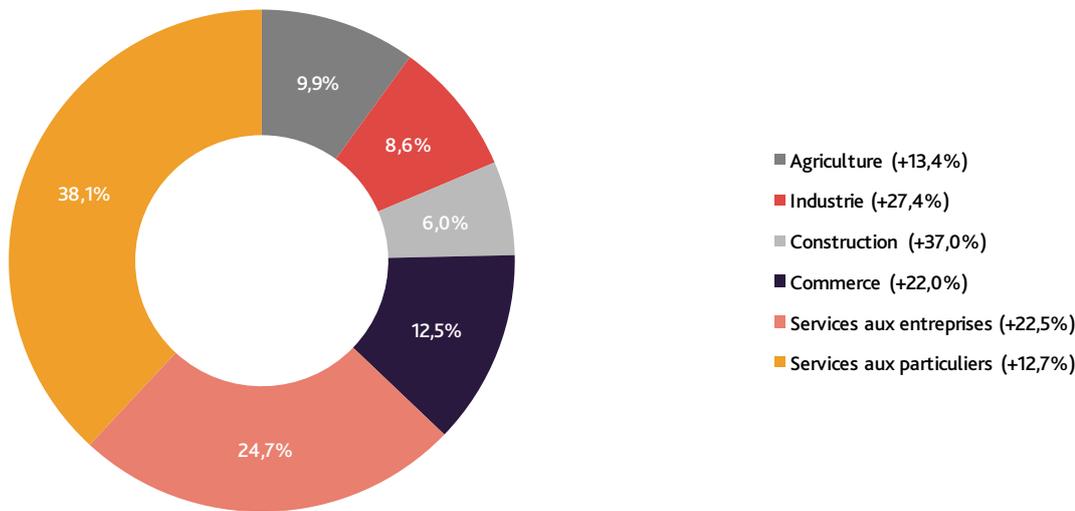
La deuxième plus forte hausse concerne l'industrie. Les besoins en main-d'œuvre y sont en hausse de 27,4%. Les secteurs de la fabrication de matériel de transport (+49,7%) et de la métallurgie et des produits métalliques (+46,1%) sont particulièrement dynamiques.

Les intentions d'embauche progressent de 22,0% dans le commerce (soit près de 53 000 projets supplémentaires), avec une hausse particulièrement importante dans le commerce et la réparation automobile (+30,8% par rapport à 2017).

Enfin, dans l'agriculture, les intentions d'embauche sont en hausse de 13,4%.

Graphique 3

ÉVOLUTION (2018/2017) ET RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



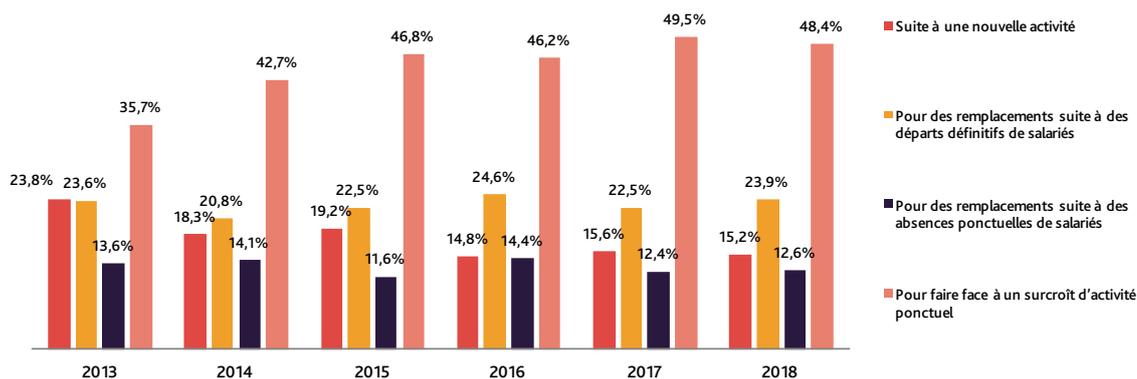
Source : Enquête BMO 2018, Pôle emploi – CRÉDOC

Le surcroît d'activité ponctuel reste le principal motif de recrutement pour près d'un établissement sur deux

En 2018, le surcroît d'activité ponctuel reste le principal motif de recrutement envisagé, et concerne 48,4% des établissements ayant des intentions d'embauche. La part des projets de recrutement pour remplacements suite à des départs définitifs de salariés augmente légèrement à 23,9%, tandis que celle liée à des absences ponctuelles de salariés ou à une nouvelle activité sont restées stables [cf. Graphique 4].

Graphique 4

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT

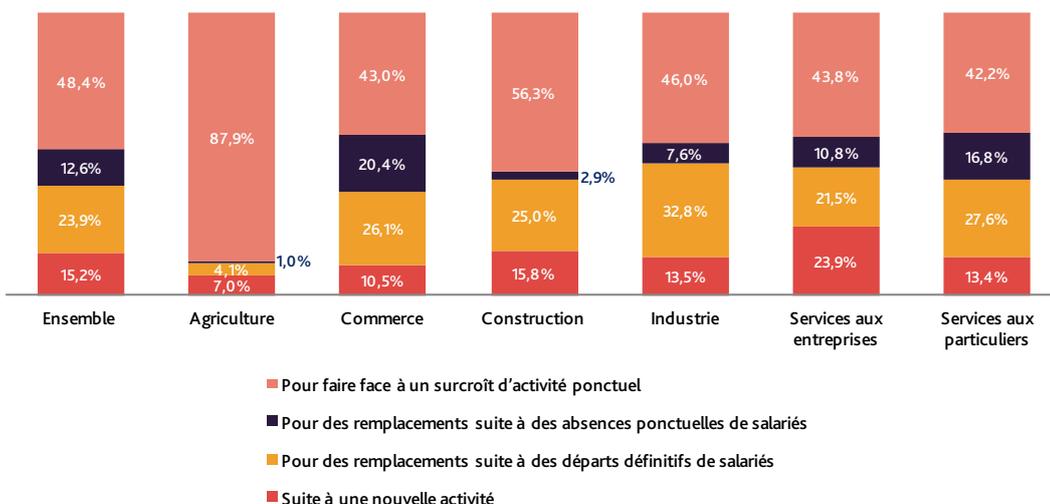


Source : Enquête complémentaire BMO 2018, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

Note de lecture : en 2018, 48,4% des établissements qui envisagent de recruter le font pour motif de surcroît d'activité ponctuel.

Les motifs de recrutement varient fortement d'un secteur d'activité à un autre. Dans l'agriculture, la majorité des recrutements (87,9%) est envisagée pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel. Dans d'autres secteurs, comme les services aux particuliers, le commerce, et la construction, au moins un recrutement sur quatre envisagé est mobilisé pour faire face à des départs définitifs, cette proportion s'élevant à près d'un tiers dans l'industrie (32,8%) [cf. Graphique 5].

Graphique 5
LES MOTIFS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête complémentaire BMO 2018, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

Note de lecture : en 2018, 87,9% des recrutements envisagés dans le secteur agricole sont motivés par un surcroît d'activité ponctuel.

Les emplois durables progressent fortement parmi les intentions d'embauche

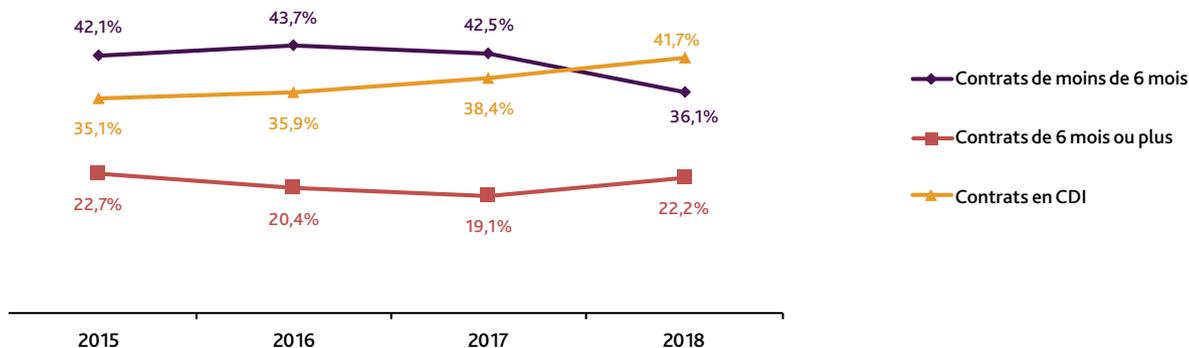
63,9% des projets de recrutement correspondent à des emplois durables en 2018 (CDI et CDD de plus de 6 mois), soit une hausse de 6,4 points par rapport à 2017.

En 2018, les projets de recrutement ont progressé de +18,7%. Cette hausse est principalement portée par une forte croissance des contrats de longue durée (+37,3% pour les CDD de plus de 6 mois, et +29,1% pour les contrats CDI). La progression des CDD de moins de 6 mois est en revanche plus modérée (+0,9%).

Depuis 2015, la part des intentions d'embauche en CDI progresse, au détriment de la part des projets en contrats courts¹. En 2018, la proportion des CDI prend la première place parmi les intentions de recrutement (41,7%, contre 36,1% pour les contrats courts) [cf. Graphique 6].

La hausse de la part des projets de recrutement en CDI est particulièrement importante dans l'industrie (+12 points) et le commerce (+4 points), deux secteurs dans lesquels la hausse totale des intentions d'embauche est supérieure à la moyenne (respectivement +27,4% et +22,0%).

Graphique 6
ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT SELON LA NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



Source : Enquête complémentaire BMO 2018, Pôle emploi - BVA et CRÉDOC

Note de lecture : en 2018, 41,7% des établissements envisagent de recruter en contrat CDI.

1. CDD de moins de 6 mois.

Les contrats CDI sont davantage mobilisés pour un remplacement de salariés pour départ définitif (71,4% des projets d'embauche pour ce motif), ou suite à une création d'une nouvelle activité (60,8%). A l'inverse, les contrats courts (moins de 6 mois) sont plus utilisés pour des remplacement suite à des absences ponctuelles (56,3% des projets de recrutement pour ce motif), ou pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel (49,2%).

Les métiers les plus recherchés en 2018 présentent une grande diversité de profil

Qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, peu, moyennement ou très qualifiés, les métiers les plus recherchés en 2018 présentent une grande diversité de profil [cf. [Tableau 1](#)].

Les métiers agricoles, qui sont à dominante saisonnière, font partie des métiers les plus recherchés (128 800 projets pour les viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs, 73 200 pour les agriculteurs et ouvriers agricoles). Les métiers de l'hôtellerie-restauration sont également fortement recherchés. Ils comptent de nombreux emplois saisonniers et les difficultés de recrutement anticipées sont le plus souvent supérieures à la moyenne des métiers [cf. [Graphique 7, 4^e quadrant](#)]. Sont concernés les serveurs de cafés et de restaurant (89 200 projets), les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (83 500 projets), les cuisiniers (46 700 projets) et les employés de l'hôtellerie (40 300 projets).

Les métiers de soins et d'accompagnement font également partie des métiers les plus recherchés, avec les aides à domicile et aides ménagères (65 600 projets) et les aides-soignants (58 500 projets). Pour ces deux métiers, les difficultés de recrutement anticipées sont supérieures à la moyenne. Elles sont même particulièrement élevées pour les aides à domicile et aides ménagères (76,8%).

Des métiers de services aux entreprises apparaissent également parmi les premiers métiers recherchés : agents d'entretien de locaux (105 400 projets), ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (58 100 projets).

Tableau 1

LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2018

Métiers	Ensemble des projets de recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	128 800	26,4%	95,4%
Agents d'entretien de locaux	105 400	35,1%	26,2%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	89 200	49,3%	63,0%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	85 300	37,4%	67,3%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	83 500	43,1%	40,9%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	73 200	36,4%	84,5%
Aides à domicile et aides ménagères	65 600	76,8%	21,3%
Aides-soignants	58 500	48,0%	22,3%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	58 100	32,8%	47,2%
Employés de libre-service	57 400	21,9%	37,9%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	50 700	9,4%	41,7%
Cuisiniers	46 700	61,0%	51,4%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	42 700	62,0%	1,4%
Employés de l'hôtellerie	40 300	50,2%	68,6%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	37 700	31,4%	45,1%
Ensemble des projets de recrutement	2 346 000	44,4%	34,6%

Source : Enquête BMO 2018, Pôle emploi - CRÉDOC

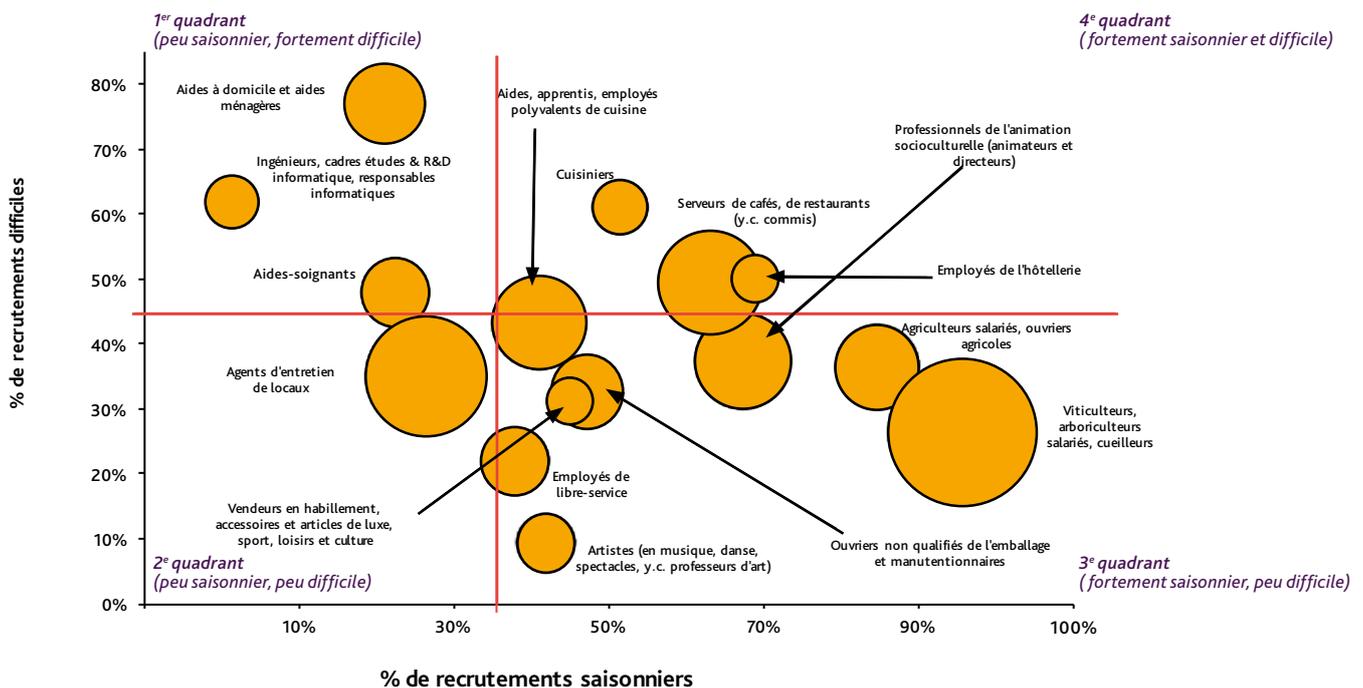
Les métiers du commerce sont représentés à travers les employés de libre-service (57 400 projets) et les vendeurs en habillement (37 700 projets).

De nombreuses intentions d'embauche sont exprimées pour les métiers d'artistes et professionnels de l'animation socioculturelle, avec une forte proportion d'emplois saisonniers.

Enfin, les ingénieurs et cadres d'étude et de R&D en informatique, sont des profils très recherchés où la part des recrutements jugés difficiles est élevée (62%) [cf. Graphique 7, 1^{er} quadrant].

Graphique 7

POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2018 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER



Source : Enquête BMO 2018, Pôle emploi - CRÉDOC

Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement. En jaune sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2017 et en rouge devraient figurer ceux à la baisse. En 2018, toutes les bulles sont jaunes dans la mesure où tous ces métiers voient leur nombre de projets progresser.

Le graphique 7 présente les 15 métiers les plus recherchés en fonction des parts respectives de recrutements saisonniers et difficiles. Cette représentation met en évidence quatre ensembles [cf. Graphique 7] :

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

Une grande partie des métiers les plus recherchés [cf. Tableau 1] font partie des métiers qui enregistrent les plus fortes hausses du nombre d'intentions d'embauche [cf. Tableau 2]. C'est le cas des agents d'entretien de locaux, des employés de libre-service, des viticulteurs, etc. D'autres métiers profitent d'une hausse du nombre de projets de recrutement comme les conducteurs routiers, les conducteurs et livreurs sur courte distance et les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement.

Tableau 2

LES 15 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES HAUSSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT (2018/2017)

Métiers	Variation du nombre de projets de recrutement sur 5 ans	Variation du nombre de projets de recrutement (2018/2017)	Nombre de projets de recrutement pour 2018
Agents d'entretien de locaux	28 700	19 700	105 400
Employés de libre-service	29 800	18 200	57 400
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	36 100	17 100	128 800
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	21 000	13 900	85 300
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	31 600	10 500	58 100
Conducteurs routiers et grands routiers	19 600	10 300	29 600
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	19 800	9 700	83 500
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	22 800	9 600	89 200
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	11 300	9 400	73 200
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	16 000	9 200	42 700
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	24 200	8 500	50 700
Aides-soignants	17 800	7 800	58 500
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	7 600	6 600	18 000
Conducteurs et livreurs sur courte distance	8 900	6 300	29 500
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	7 300	6 000	37 700
Ensemble des projets de recrutement	733 000	369 000	2 346 000

Source : Enquête BMO 2018, Pôle emploi - CRÉDOC

Une accélération soutenue des projets non saisonniers

Les intentions de recrutement pour des projets non saisonniers augmentent de 27,8% par rapport à 2017. Au total, on compte 1 534 000 projets de recrutements non saisonniers, soit près des deux tiers de l'ensemble des intentions d'embauche (65,4% en 2018 contre 60,8% en 2017).

Les quinze métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers représentent plus du tiers (36,4%) du total des besoins en main-d'œuvre non saisonniers pour 2018 [cf. [Tableau 3](#)].

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers, on retrouve des métiers des services aux entreprises (agents d'entretien de locaux, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention), des services aux particuliers (aides à domicile, aides-soignants, aides de cuisine, serveurs) et les ingénieurs en informatique.

Agents d'entretien de locaux est le métier dont le nombre de projets de recrutement non saisonniers est le plus élevé en 2018 (77 700 projets), en hausse de 29,2% par rapport à 2017.

Tableau 3

LES 15 MÉTIERS POUR LESQUELS LE NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS EST LE PLUS ÉLEVÉ EN 2018

Métiers	Nombre de projets de recrutement non saisonniers en 2018	Évolution brute du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2018/2017)	Évolution (en %) du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2018/2017)	Part des projets de recrutements non saisonniers en 2018	Nombre total de projets de recrutement pour 2018
Agents d'entretien de locaux	77 700	17 600	29,2%	73,8%	105 400
Aides à domicile et aides ménagères	51 600	6 600	14,7%	78,7%	65 600
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	49 400	9 900	25,1%	59,1%	83 500
Aides-soignants	45 500	7 300	19,0%	77,7%	58 500
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	42 100	8 900	26,6%	98,6%	42 700
Employés de libre-service	35 700	17 800	99,2%	62,1%	57 400
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	33 000	8 500	34,6%	37,0%	89 200
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	32 400	6 000	22,6%	89,9%	36 100
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	30 700	8 800	40,4%	52,8%	58 100
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	29 600	6 000	25,4%	58,3%	50 700
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	29 200	1 500	5,5%	96,2%	30 400
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	27 900	6 600	31,0%	32,7%	85 300
Agents administratifs divers (saisie, assistantat RH, enquêtes...)	25 200	5 100	25,2%	82,0%	30 800
Conducteurs et livreurs sur courte distance	24 400	6 600	37,1%	82,9%	29 500
Conducteurs routiers et grands routiers	24 100	9 800	68,7%	81,3%	29 600
Ensemble des projets de recrutement	1 534 000	333 000	27,8%	65,4%	2 346 000

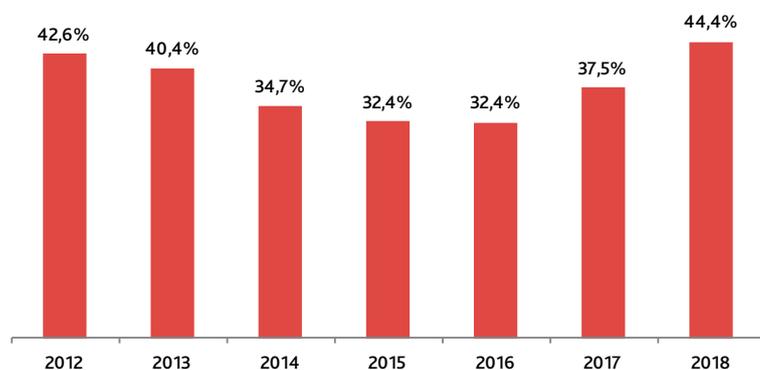
Source : Enquête BMO 2018, Pôle emploi - CRÉDOC

Les employeurs anticipent une hausse des difficultés à recruter

La hausse des intentions d'embauche s'accompagne d'une progression des anticipations de difficultés de recrutement : 44,4% des projets seraient concernés en 2018 contre 37,5% en 2017, soit 6,9 points supplémentaires [cf. Graphique 8]. Les difficultés resteraient particulièrement fortes pour les plus petites structures : 50,7% pour les établissements de 1 à 4 salariés, 55,6% pour les établissements de 5 à 9 salariés. Dans le secteur de la construction, les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées (61,2%, soit +10,4 points par rapport à 2017), ainsi que dans l'industrie (50,3%, soit +8,8 points par rapport à 2017).

Graphique 8

ÉVOLUTION DE LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES



Source : Enquête BMO 2018, Pôle emploi - CRÉDOC

De fortes difficultés attendues pour les métiers d'ouvriers qualifiés, dans l'industrie et le bâtiment

Pour de nombreux métiers d'ouvriers et de techniciens, la part des difficultés de recrutement anticipées est très supérieure à la moyenne [cf. Tableau 4]. Le métier de couvreurs et couvreurs zingueurs qualifiés affiche le pourcentage de projets de recrutement jugés difficiles le plus élevé (79,5%), en hausse de 5,4 points par rapport à 2017.

Plusieurs autres métiers du bâtiment connaissent des niveaux de difficultés importants cette année : plombiers-chauffagistes, dessinateurs en bâtiment et travaux publics, chefs de chantiers, conducteurs de travaux, en lien avec la forte progression du nombre de projets dans cette branche.

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

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

Les conducteurs routiers et grands routiers font partie des métiers pour lesquels les difficultés anticipées ont beaucoup progressé (+18,7 points par rapport à 2017).

Tableau 4

LES 15 MÉTIERS POUR LESQUELS LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES EST LA PLUS ÉLEVÉE EN 2018

Métiers	Nombre total de projets de recrutement pour 2018	Évolution de la part de projets de recrutement difficiles (2018/2017) en points	Part moyenne de projets difficiles (2014-2017)	Nombre de projets de recrutement difficiles en 2018	Part des projets de recrutement difficiles pour 2018
Couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés	5 900	5,4	69,1%	4 700	79,5%
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons qualifiés	5 500	10,0	68,1%	4 300	78,5%
Carrossiers automobiles	3 500	0,6	64,4%	2 800	78,1%
Aides à domicile et aides ménagères	65 600	6,8	63,9%	50 400	76,8%
Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés)	9 900	14,3	55,9%	7 400	74,9%
Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	3 600	21,6	51,6%	2 700	74,4%
Bouchers	4 200	8,8	61,1%	3 100	74,0%
Autres professionnels paramédicaux (masseurs-kinésithérapeutes, diététiciens...)	6 200	8,9	64,5%	4 500	73,4%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	9 600	2,9	62,5%	7 000	72,9%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	4 100	15,5	53,0%	3 000	72,9%
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	2 500	15,5	58,3%	1 800	72,1%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (moulistes, usineurs...)	5 200	8,8	65,2%	3 700	72,1%
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	7 700	14,6	56,8%	5 500	71,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	29 600	18,7	45,4%	21 200	71,5%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	10 600	10,8	55,6%	7 500	70,8%
Ensemble des projets de recrutement	2 346 000	6,9	34,2%	1 042 000	44,4%

Source : Enquête BMO 2018, Pôle emploi - CRÉDOC

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

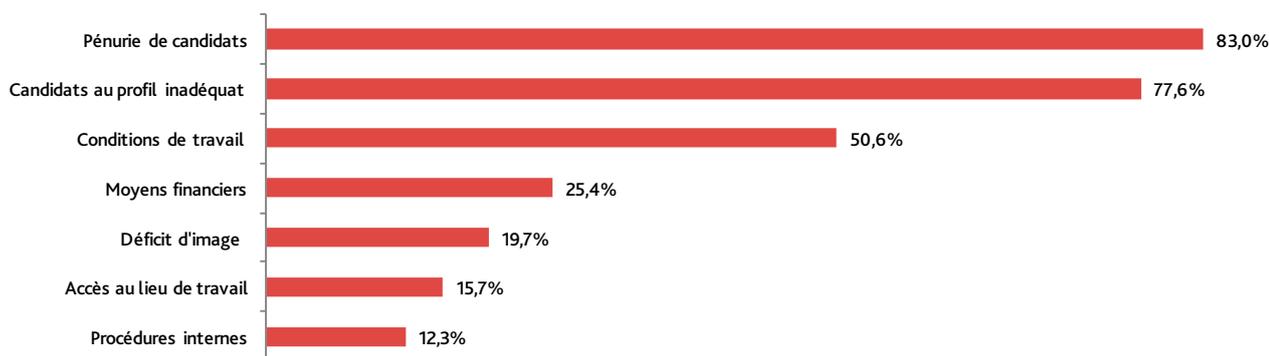
Plus de huit employeurs sur dix anticipent des difficultés en raison d'une pénurie de candidats

La plupart des employeurs anticipant des difficultés pensent qu'elles sont liées principalement aux candidatures, qu'il s'agisse d'une pénurie de candidats pour 83,0% des recruteurs (contre 80,2% en 2017) ou d'une inadéquation aux profils recherchés pour 77,6% des recruteurs [cf. Graphique 9]. La quasi-totalité des établissements anticipant des difficultés de recrutement (95,8%) est confrontée à l'une ou l'autre de ces difficultés.

Les conditions de travail liées au poste (pénibilité du travail, horaires décalés, manque d'attractivité) peuvent être un frein à l'embauche pour 50,6% des employeurs.

Graphique 9

NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES



Source : Enquête complémentaire BMO 2018, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Champ : établissements ayant au moins un projet de recrutement en 2018 pour lequel ils anticipent des difficultés

Des difficultés d'autre nature, moins fréquentes, sont évoquées. Le manque de moyens financiers (25,4% des établissements anticipant des difficultés) pourrait contraindre le recrutement. 19,7% des établissements en difficulté (soit 1,9 point de plus qu'en 2017) pensent que le déficit d'image pourrait être un frein à l'embauche. Les difficultés d'accès au lieu de travail (15,7% des établissements) ou encore les procédures internes complexes (12,3%, en baisse de 1,5 point par rapport à 2017) sont également citées.

Cependant, la nature des difficultés diffère d'un secteur à l'autre ou selon la taille de l'établissement. Ainsi, les établissements agricoles sont plus nombreux à évoquer le déficit d'image (pour plus d'un tiers d'entre eux). Le manque de moyens financiers touche plus fortement les établissements des services à la personne (35,4%, contre 18,7% dans les établissements de services aux entreprises) ou encore les petites structures de moins de dix salariés (30,7% des cas, contre 12,1% pour les structures de 100 salariés ou plus).

Solliciter les intermédiaires du marché du travail et la formation pour résoudre les difficultés de recrutement

Face aux difficultés de recrutement, 64,8% des établissements envisagent de former des candidats venant de l'extérieur et 49,0% se disent prêts à former des salariés déjà présents dans l'entreprise [cf. Graphique 10]. Au total, la formation s'avère la solution la plus souvent envisagée par les établissements (79,1% d'entre eux) pour remédier aux difficultés de recrutement. Cette solution est en progression par rapport à 2017 (+3,7 points), qu'elle concerne les salariés déjà présents dans l'entreprise (+8,6 points par rapport à 2017) ou les candidats venus de l'extérieur (+0,7 point).

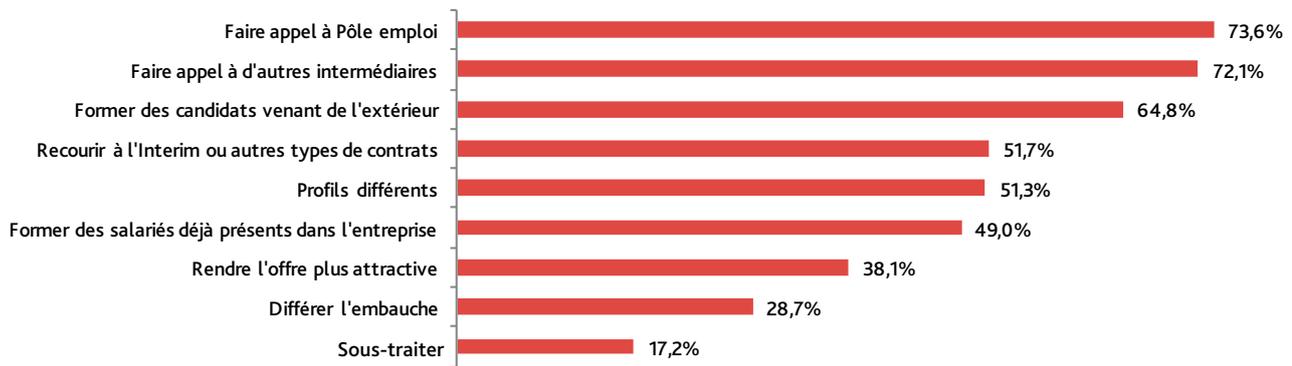
Plus de neuf établissements sur dix confrontés à des difficultés (92,7%) envisagent de faire appel à un professionnel pour les aider. Si la majorité feront appel à Pôle emploi (73,6%), presque autant d'établissements (72,1%) s'adresseront à un autre intermédiaire du marché du travail (cabinets de recrutement, missions locales, conseils régionaux...).

En nette progression également par rapport à 2017, le recours à l'intérim ou à d'autres types de contrats tels que des contrats d'apprentissage est plus largement évoqué par les établissements (51,7% d'entre eux, contre 41,7% en 2017). De la même manière, le recours à des profils plus atypiques de candidats (personnel venant de l'étranger, retraités, non diplômés...) séduit aussi la moitié (51,3%) des employeurs anticipant des difficultés.

Rendre l'offre plus attractive est prévu par 38,1% des établissements. 28,7% envisagent de différer leur embauche et 17,2% éventuellement de sous-traiter l'activité.

Graphique 10

TYPE DE SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Source : Enquête complémentaire BMO 2018, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Champ : établissements ayant au moins un projet de recrutement en 2018 pour lequel ils anticipent des difficultés

Les petites structures (moins de dix salariés) envisagent plus souvent de sous-traiter une partie de leur activité ou encore de rechercher des profils différents (respectivement 18,9% et 52,5% contre 13,5% et 45,7% au sein des entités de 100 salariés ou plus). À l'inverse, ces grandes structures auront plus souvent recours à l'intérim et autres contrats (68,8% contre 49,6% au sein des plus petits établissements), à différents intermédiaires (84,0% contre 70,5%) ou encore à la formation des candidats ou salariés (89,7% contre 76,9%).

Le recours à l'Intérim, aux contrats de qualification ou à l'apprentissage est une solution envisagée majoritairement dans la construction (67,4%) et l'industrie (65,6%) à l'inverse des établissements agricoles (36,7%). Ces derniers envisagent de recruter plus souvent des profils atypiques (60,6%). La construction projette de sous-traiter une partie de son activité (34,9% contre 17,2% en moyenne).

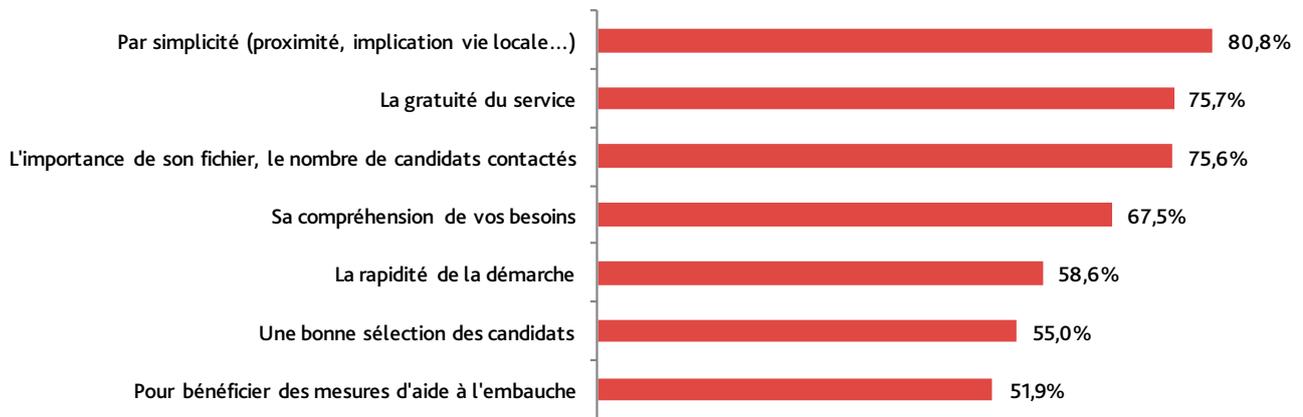
Les établissements de services à la personne sont quant à eux plus nombreux à envisager de recourir aux services de Pôle emploi pour les aider à trouver le bon candidat (82,1%).

La simplicité des démarches, la gratuité des services et le grand nombre de candidats mis en avant par les employeurs qui envisagent de faire appel à Pôle emploi

Parmi les établissements qui envisagent de recruter, 22,7% comptent exclusivement sur Pôle emploi dès le départ du processus, et 30,4% envisagent d'y faire appel en association avec d'autres moyens. Recourir à Pôle emploi est prévu dans un second temps par 13,3% des établissements (après avoir fait appel à d'autres intermédiaires ou en derniers recours, par exemple en cas de difficultés de recrutement).

Dans huit cas sur dix, les établissements faisant appel à Pôle emploi mettent en avant la simplicité de la démarche et la proximité de l'opérateur [cf. Graphique 11]. La gratuité des services et l'importance de son fichier (c'est-à-dire le nombre de candidats pouvant potentiellement être contactés) sont citées par plus des trois quarts des employeurs. La bonne compréhension des besoins (67,5%) et la rapidité des démarches (58,6%) sont également évoquées.

Graphique 11

LES MOTIFS DE RECOURS À PÔLE EMPLOI PAR LES ÉTABLISSEMENTS

Source : Enquête complémentaire BMO 2018, Pôle emploi – BVA et CREDOC
Champ : établissements ayant au moins un projet de recrutement en 2018

Parmi les établissements ne souhaitant pas bénéficier des services de Pôle emploi, six sur dix déclarent ne pas en avoir l'utilité puisqu'ils ont déjà un candidat en vue ou parce qu'ils reçoivent suffisamment de candidatures spontanées.

Encadré. Les difficultés à recruter rencontrées en 2017

Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2017, 34% déclarent avoir effectivement rencontré des difficultés (en hausse de 5 points par rapport à 2016). Ces difficultés ont été plus importantes pour l'industrie, le secteur agro-alimentaire, la construction, le commerce et la réparation automobile, les activités informatiques, l'hébergement-restauration et les services personnels (coiffure, réparation de biens personnels...). Par ailleurs, 17% affirment avoir eu des difficultés à garder leur personnel : sont concernés en premier lieu les activités de transport et d'entreposage et l'hébergement-restauration.

Les difficultés de recrutement en 2017 sont attribuées d'abord à la pénurie de candidats (81% des employeurs) ou à leur profil inadéquat (75% des établissements), avec peu de différences entre secteurs. Près de la moitié des établissements citent ensuite la nature du poste de travail au regard des horaires et conditions de travail, en particulier ceux de l'agriculture, du transport et de la santé et action sociale. Le caractère urgent du recrutement ou le manque de temps est mis en avant par 38% des établissements. Viennent ensuite le nombre important de recrutements à effectuer ou le manque de moyens financiers (14% des employeurs dans chaque cas), les difficultés d'accès au lieu de travail (13%), le déficit d'image (12%, avec un niveau maximum de 29% dans l'agriculture) ou une difficulté liée aux procédures internes de recrutement (10%).

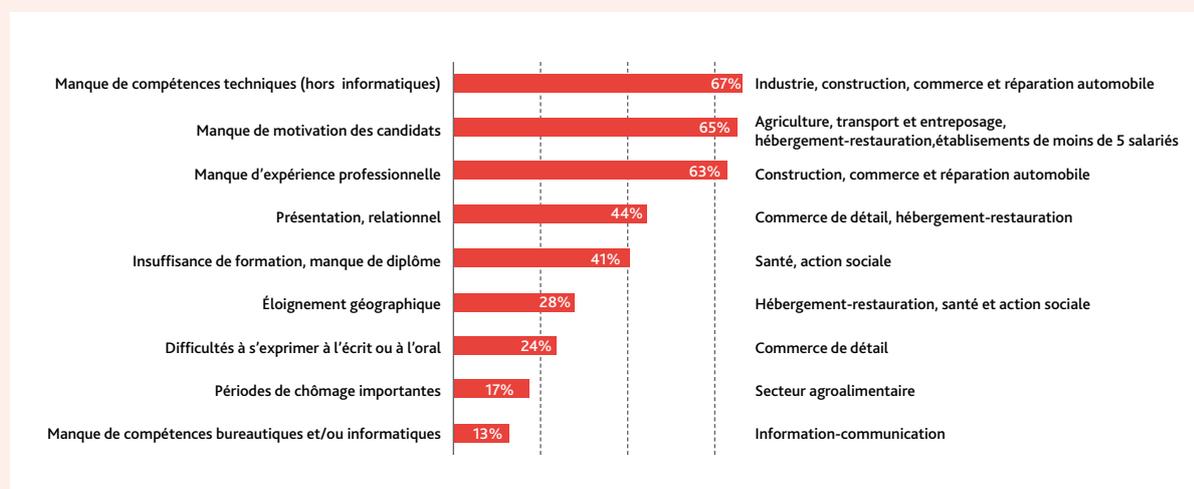
L'inaptitude des profils des candidats peut être attribuée à un manque de compétences ou d'autres facteurs (motivation des candidats, formation, expérience...). Par rapport aux compétences, les employeurs expriment en priorité un manque de compétences techniques (67%) [cf. Graphique 12], en particulier dans le commerce et la réparation automobile, la construction et l'industrie. Les défauts de présentation et de compétences relationnelles sont mentionnés par 44% des employeurs et sont davantage mis en avant par le commerce de détail et l'hébergement et la restauration. Viennent enfin les défauts d'expression écrite et orale (24%, ce motif étant davantage cité dans le commerce de détail) et le manque de compétences bureautiques et informatiques (13%).

En dehors des compétences, 65% des employeurs expriment le manque de motivation des candidats. Cet avis est exprimé davantage par les secteurs de l'agriculture, du transport et de l'hébergement-restauration, les petits établissements de moins de 5 salariés ainsi que ceux qui déclarent avoir des difficultés à garder leur personnel. Le manque d'expérience professionnelle est cité par 63% des employeurs, en particulier dans la construction et le secteur du commerce et réparation automobile. Ce critère est cité bien avant l'insuffisance de diplôme ou de formation (41% des établissements, en particulier dans la santé et action sociale).

L'éloignement géographique des candidats est cité par 28% des établissements. Enfin, 17% des établissements évoquent le fait que les candidats avaient cumulé de nombreux épisodes de chômage.

Graphique 12

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



Source : Enquête complémentaire BMO 2018, Pôle emploi, BVA et Crédoc. Parmi les établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement, sont mentionnés les secteurs ou taille d'établissement citant le plus fréquemment ces raisons.

Plus de la moitié (55%) des employeurs confrontés à des recrutements difficiles déclarent avoir eu recours à Pôle emploi (en particulier dans la santé, action sociale et dans l'enseignement et l'administration publique, tandis que le secteur agricole ou la construction ont moins fait appel à ce moyen) et 58% ont fait appel à des prestataires spécialisés (en particulier dans l'industrie hors industrie agro-alimentaire et les activités spécialisées, scientifiques et techniques). Un peu plus de 44% des établissements ont fait également des compromis par rapport au profil des candidats initialement recherchés tandis que 34% ont rendu l'offre plus attractive : ces deux solutions sont davantage mises en œuvre par les établissements exposés en même temps à un turn-over non souhaité (difficulté à garder le personnel).

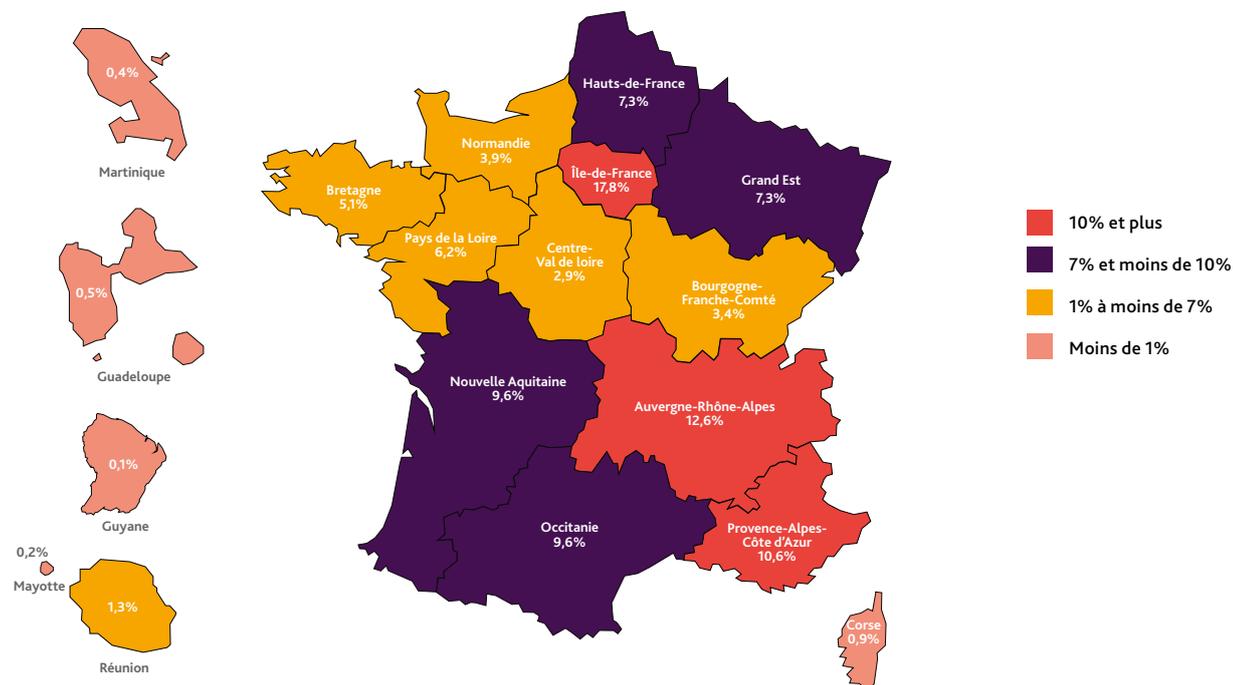
Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2017, 14,7% déclarent avoir renoncé à une partie de leurs recrutements cette année-là et 7,5% mentionnent avoir renoncé à recruter. Ceci concerne plus fréquemment les secteurs de l'industrie et de la construction.

Les besoins en main-d'œuvre par région

Les régions [cf. Carte 1] qui totalisent le plus de projets de recrutement sont également les régions densément peuplées et possédant de grands pôles urbains comme l'Île-de-France (17,8% des projets de recrutement), Auvergne-Rhône-Alpes (12,6%) ou Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,6%).

Carte 1

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE PAR RÉGION



Source : Enquête BMO 2018, Pôle emploi - CRÉDOC

Les DOM et la Corse, qui sont des régions à caractères agricoles ou touristiques, très peu urbanisées, se composent d'une faible part des entreprises françaises et de ce fait ont un nombre plus faible de projets de recrutement (2,6% pour les DOM et 0,9% pour la Corse).

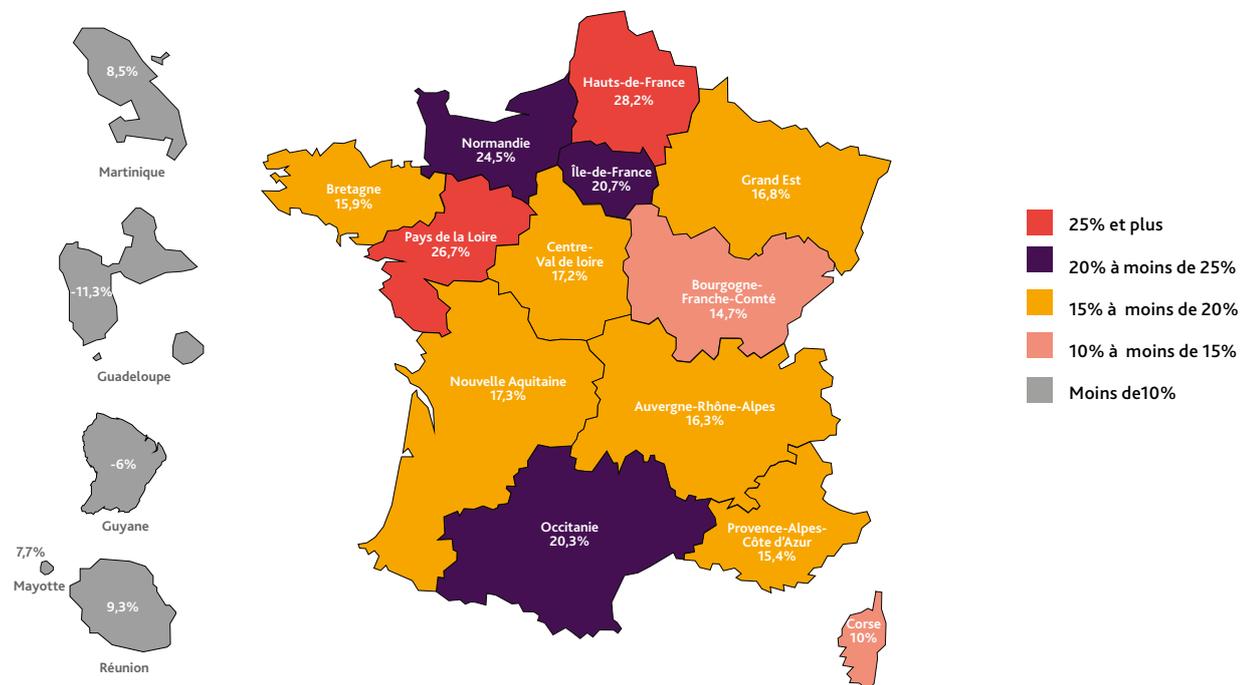
Dans une moindre mesure, les régions métropolitaine également très agricoles et ayant un tissu entrepreneurial peu dense, comme la Normandie (3,9%), Bourgogne-Franche-Comté (3,4%) ou Centre-Val de Loire (2,9%), affichent un nombre de projets plus faible.

En métropole, la totalité des régions anticipent une progression de leurs besoins en main d'œuvre en 2018 [cf. Carte 2]. Les plus fortes hausses du nombre de projets concernent les Hauts-de-France (+28,2%), les Pays de la Loire (+26,7%), la Normandie (+24,5%), l'Île-de-France (20,7%) et l'Occitanie (+20,3%).

La Guadeloupe connaît une baisse des projets de recrutement (-11,3%), ainsi que la Guyane (-6%).

Carte 2

ÉVOLUTION 2018/2017 DU NOMBRE DE PROJETS PAR RÉGION



Source : Enquête BMO 2018, Pôle emploi - CRÉDOC

Sources et méthodes :

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CRÉDOC. L'enquête BMO est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et adapter l'effort de financement des formations préparant à des métiers en tension.

L'enquête BMO 2018 a été réalisée entre octobre et décembre 2017 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette seizième vague est le même que l'an dernier, soit d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part : les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...) et pour finir les officiers publics ou ministériels (notaires...). L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères, police, justice...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...). Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers qui correspond aux Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes, afin d'ajuster la liste de métiers proposée au secteur d'activité de l'établissement.

Sur les 2,3 millions établissements entrant dans le champ de l'enquête, 1,7 million ont ainsi été interrogés, par voie postale, web ou téléphonique. Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, 436 600 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements, à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.



EN SAVOIR PLUS

Boulema A., Goldman T. (2017), « Offres pourvues et abandons », *Éclairages et synthèses*, n°40, décembre, Pôle emploi.

Buchner D., Gaumont S., Lainé F. et Duchon D. (2017), « Enquête « Besoins en main d'œuvre » : les employeurs prévoient de recruter davantage en 2017 », *Éclairages et synthèses*, n°34, avril, Pôle emploi.

Lainé F. (2018), « Diplômes, compétences techniques ou comportementales : Quelles sont les principales attentes des entreprises ? », *Éclairages et synthèses*, n°42, mars, Pôle emploi.

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

Directeur de la publication
Jean BASSÈRES

Directeur de la rédaction
Cyril NOUVEAU

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

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

www.pole-emploi.org

