



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE » LES EMPLOYEURS ANTICIPENT UNE FORTE PROGRESSION DE LEURS PERSPECTIVES D'EMBAUCHE POUR 2019



SOMMAIRE

- p.2 Le nombre d'intentions d'embauche progresse à nouveau fortement en 2019
- p.4 Le surcroît ponctuel d'activité reste le principal motif de recrutement
- p.5 Les métiers les plus recherchés en 2019
- p.7 Le nombre de projets non saisonniers progresse à nouveau fortement
- p.8 Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs augmentent pour la troisième année consécutive
- p.9 De fortes difficultés attendues pour les métiers du bâtiment et de l'industrie
- p.10 Le manque ou le profil inadéquat des candidats sont les principales causes de difficultés
- p.11 La simplicité des démarches, la gratuité des services et le grand nombre de candidats mis en avant par les employeurs envisageant de faire appel à Pôle emploi
- p.15 Les besoins en main d'œuvre par région

L'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) est réalisée chaque année depuis 2002, à l'initiative de Pôle emploi, avec l'appui du Crédoc. Outil d'aide à la décision, cette enquête apporte un éclairage inédit sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement. Elle mesure en effet les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, ainsi que l'importance des difficultés envisagées et le recours à l'emploi saisonnier.

L'essentiel

Près de 350 000 projets supplémentaires en 2019

Les intentions de recrutement des employeurs progressent de 14,8% en 2019, après une hausse déjà soutenue en 2018 (+18,7%), et représentent 2,69 millions d'embauches potentielles. Ce sont ainsi 347 000 projets de recrutement supplémentaires qui sont comptabilisés en 2019.

Cette évolution s'explique à la fois par la hausse du nombre moyen de projets par établissement recruteur qui est passé de 3,9 en 2018 à 4,3 en 2019, et par l'augmentation de la proportion d'établissements prévoyant d'embaucher (26,4% en 2019 contre 25,9% en 2018). L'augmentation des intentions d'embauche concerne tous les secteurs d'activité et plus particulièrement la construction (+26%), l'industrie (+20%) et les services aux entreprises (+20%).

En lien avec cette augmentation des intentions d'embauche, les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs sont en hausse, et concernent un peu plus de la moitié (50,1%) des projets d'embauche en 2019, contre 44,4% en 2018.

La hausse des difficultés anticipées de recrutement concerne tous les secteurs d'activité et toutes les tailles d'établissement. Les difficultés sont plus importantes dans les établissements de petite taille ; cependant, la hausse des difficultés anticipées est plus forte parmi les établissements de plus grande taille.

Comme chaque année, les métiers agricoles font partie des plus recherchés (viticulteurs/arboriculteurs/cueilleurs avec 141 400 projets, agriculteurs/ouvriers agricoles avec 75 000 projets). La très grande majorité de ces intentions d'embauche sont saisonnières.

Plusieurs métiers de l'hôtellerie et restauration figurent parmi les plus recherchés : serveurs, aides et employés polyvalents de cuisine, cuisiniers, employés de l'hôtellerie. Ces métiers se caractérisent à la fois par une saisonnalité et des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne.

Des métiers de services aux entreprises font également partie des plus recherchés : agents d'entretiens de locaux (112 800 projets), ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (71 800 projets), mais aussi conducteurs routiers et grands routiers (42 900 projets), pour lesquels les intentions d'embauche sont en forte hausse cette année (+ 45%).

Les intentions d'embauche sont nombreuses dans les métiers de soins et d'accompagnement, avec les aides à domicile et aides ménagères (76 400 projets) et les aides-soignants (71 600 projets), et dans les métiers d'ingénieurs informaticiens (47 300 projets).

Patrick Duchen,
Crédoc

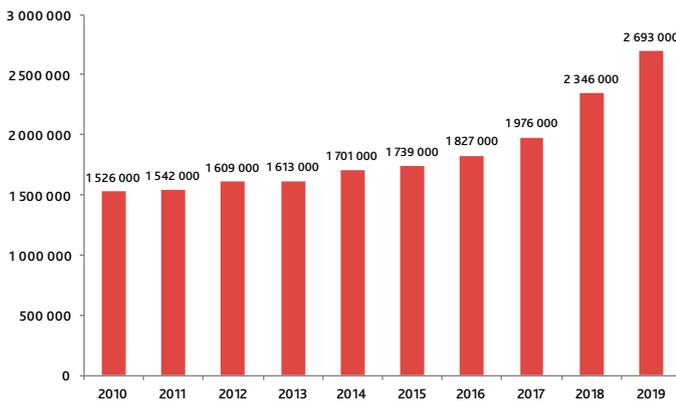
Sandra Gaumont, Frédéric Lainé, Thomas Vroylandt
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation de Pôle emploi



Le nombre d'intentions d'embauche à nouveau en hausse en 2019

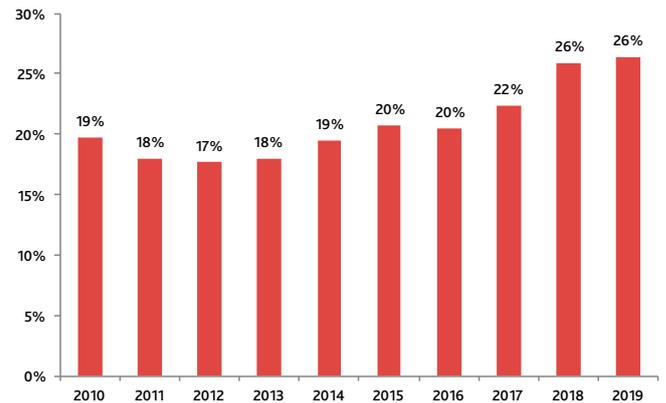
En 2019, les intentions d'embauche progressent de 14,8%, pour atteindre 2,69 millions de projets, le plus haut niveau observé depuis le début de la décennie [cf. Graphique 1].

Graphique 1
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE



Source : Enquête BMO 2019, Pôle emploi – CRÉDOC

Graphique 2
ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER



Source : Enquête BMO 2019, Pôle emploi – CRÉDOC

Cette forte hausse des projets de recrutements s'explique à la fois par une augmentation de la proportion d'établissements anticipant d'embaucher (26,4% contre 25,9% en 2018, [cf. Graphique 2]), et du nombre moyen de projets par établissement recruteur (4,3 en 2019 contre 3,9 en 2018).

Parmi les 350 000 projets de recrutement supplémentaires par rapport à 2018, 250 000 sont non saisonniers : le nombre de projets non saisonniers progresse ainsi de 16%, et, au total, deux tiers (66,2%) des projets d'embauche ne sont pas saisonniers (contre 65,4% en 2018 et 60,8% en 2017).

Encadré 1 : La part des emplois en CDI continue de progresser parmi les intentions d'embauche

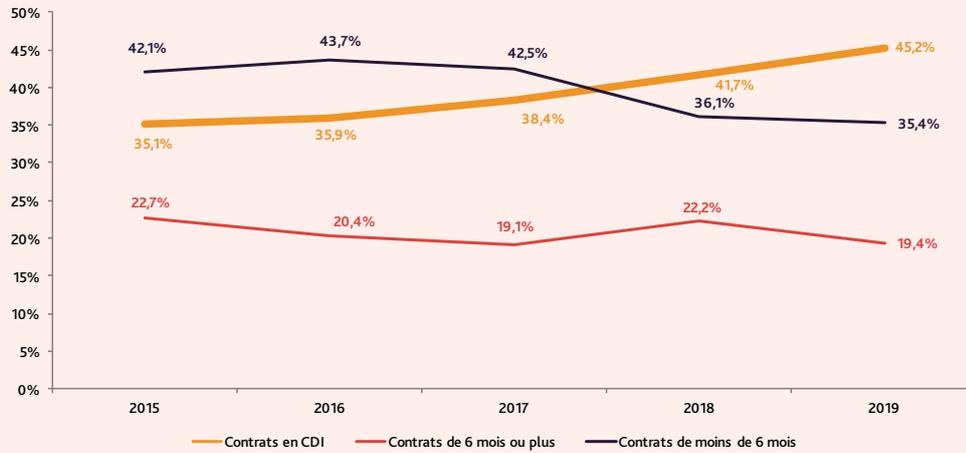
En 2019, 65% des projets de recrutement correspondent à des emplois durables (CDI et CDD de plus de 6 mois). Le nombre d'intentions d'embauche en CDI augmente de 24 %. Il augmente de 8 % pour les CDD.

En conséquence de ces évolutions, la proportion de projets en CDI augmente notablement, passant de 42% en 2018 à 45% en 2019. [cf. Graphique 3]. Cette hausse de la part des projets d'embauches en CDI est particulièrement importante dans la construction (+5,7 points), secteur pour lequel les intentions d'embauche augmentent fortement (+ 26%).

Les CDI sont davantage mobilisés pour remplacer des salariés partis définitivement ou pour répondre aux besoins d'une nouvelle activité (66% des projets de recrutement en CDI). A l'inverse, les contrats courts (moins de 6 mois) sont plus utilisés pour le remplacement pour absence ponctuelle (18%), ou pour répondre à un surcroît d'activité (60%).

Graphique 3

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES INTENTIONS DE RECRUTEMENTS PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi - BVA et CREDOC

Note de lecture : en 2019, 45,2 % des recrutements sont envisagés sous forme d'un contrat en CDI

Le nombre de projets d'embauche progresse dans tous les secteurs, et est particulièrement dynamique dans la construction, l'industrie et les services aux entreprises

Avec 997 500 projets, en progression de 11,6% sur un an, le secteur des services aux particuliers demeure le premier recruteur (37% des intentions d'embauche).

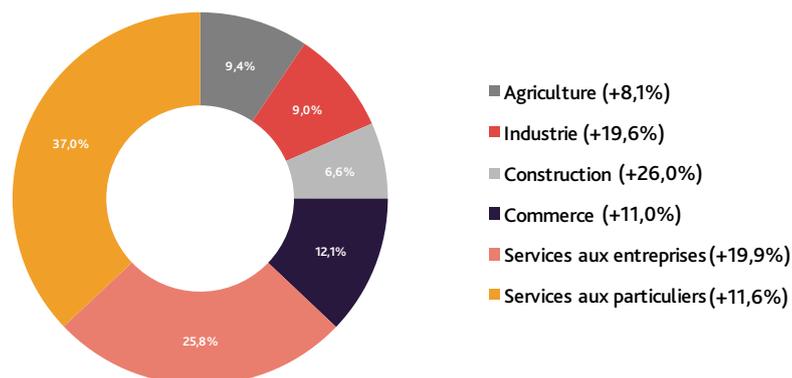
Les intentions d'embauche progressent fortement dans le secteur des services aux entreprises (+19,9%), qui représente 25,8% de l'ensemble des projets de recrutement de l'économie (soit 696 000 projets). Cette hausse est portée par la poursuite du fort dynamisme des projets de recrutement dans le secteur du transport et entreposage (+34,5% en 2019, après une hausse de 32,4% en 2018).

Pour la troisième année consécutive, le secteur de la construction affiche la plus forte progression des intentions d'embauche, avec 178 700 projets, soit une hausse de 26%. L'industrie poursuit également sa bonne dynamique, avec 242 600 projets de recrutement, en augmentation de 19,6%.

Les intentions d'embauche progressent de 11,0% dans le commerce (après une augmentation de 22,0% en 2018), et de 8,1% dans l'agriculture.

Graphique 4

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



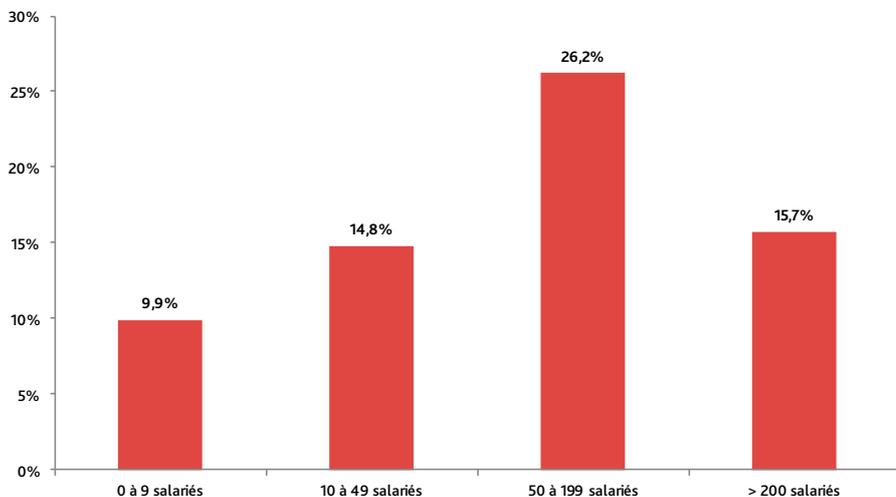
Source : Enquête BMO 2019, Pôle emploi - CRÉDOC

Note de lecture : 6,6% des projets de recrutement en 2019 concernent le secteur de la construction, qui projette 26% de recrutements supplémentaires par rapport 2018.

La hausse des intentions d'embauche concerne toutes les tailles d'établissement [cf. Graphique 5]. Elle est cependant particulièrement forte dans les établissements de 50 à 199 salariés (+26,2%). Elle est de 9,9% dans les établissements de moins de 10 salariés.

Graphique 5

ÉVOLUTION 2018/2019 DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT



Source : Enquête BMO 2019, Pôle emploi – CRÉDOC

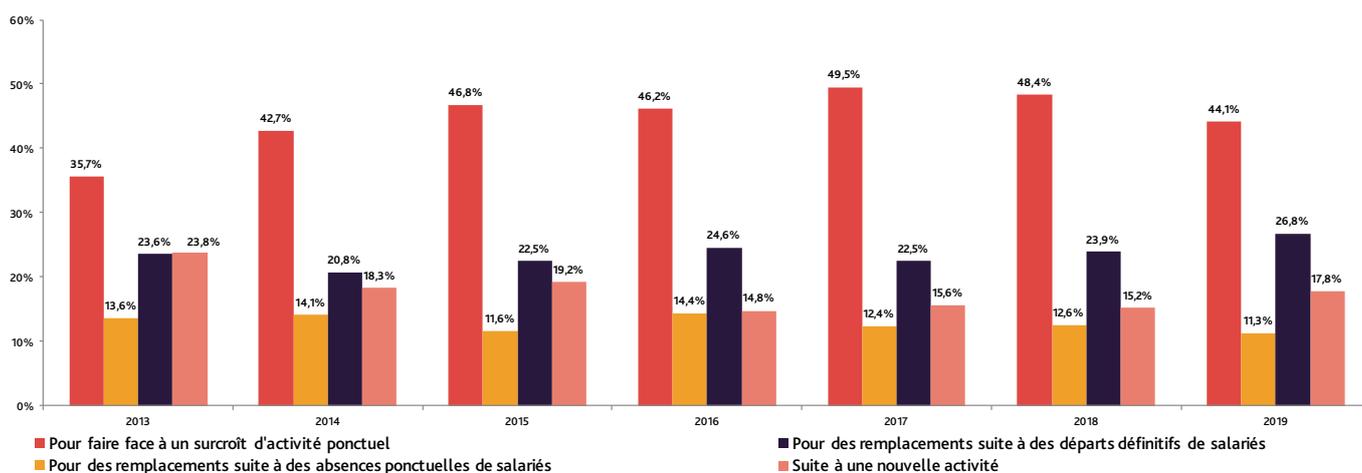
Le surcroît ponctuel d'activité reste le principal motif de recrutement, mais la part des projets visant à répondre à une nouvelle activité ou des départs définitifs de salariés progresse en 2019

44,1% des projets de recrutement pour 2019 visent à faire face à un surcroît d'activité ponctuel. Cette part diminue de 4,3 points par rapport à 2018 [cf. Graphique 6].

Le remplacement de salariés partis définitivement représente 26,8% des intentions d'embauche, en hausse de 2,9 points. La part des projets de recrutements liés à une nouvelle activité augmente également de 2,6%, et atteint 17,8%. Enfin, 11,3% des intentions d'embauche sont liées à des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés.

Graphique 6

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT



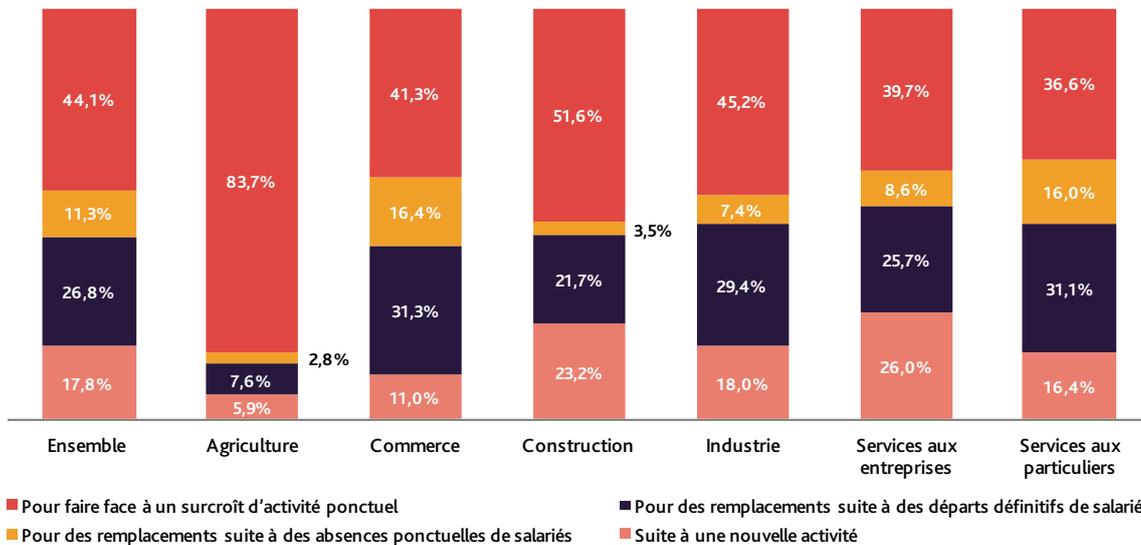
Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Note de lecture : en 2019, 44,1% des intentions d'embauche sont envisagées pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel

Les motifs de recrutement varient d'un secteur d'activité à un autre. Dans l'agriculture, la majorité des recrutements (83,7%) sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel [cf. Graphique 7]. Dans le commerce, l'industrie et les services aux particuliers, trois recrutements sur dix sont envisagés pour faire face à des départs définitifs de salariés. Enfin, les besoins liés à une nouvelle activité sont davantage cités par les services aux entreprises (26% des intentions de recrutement en 2019 contre 23,9% en 2018), la construction (23,2% en 2019 contre 15,8% en 2018) et l'industrie (18,0% contre 13,5% en 2018).

Graphique 7

LES MOTIFS DE RECRUTEMENT SELON LE TYPE DE SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN %)



Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Note de lecture : en 2019 dans le secteur agricole, 83,7 % des recrutements sont envisagés afin de répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

Les métiers les plus recherchés en 2019

Qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, peu, moyennement ou très qualifiés, les métiers les plus recherchés en 2019 présentent une grande diversité de profil [cf. Tableau 1].

Les métiers agricoles font partie des métiers les plus recherchés (141 400 projets de recrutement pour les viticulteurs/ arboriculteurs/ cueilleurs, et 75 000 pour les agriculteurs/ouvriers agricoles). La très grande majorité de ces intentions d'embauche sont saisonnières (respectivement 97% et 83% des projets de recrutements pour ces deux métiers). Les employeurs anticipent pour ces projets des difficultés de recrutement inférieures à la moyenne [cf. Graphique 8].

Plusieurs métiers de l'hôtellerie et restauration figurent parmi les principaux recruteurs : serveurs de cafés et restaurants (97 900 projets), aides, apprentis et employés polyvalents de cuisine (93 900 projets), cuisiniers (49 800 projets), employés de l'hôtellerie (45 800 projets). Ces métiers se caractérisent à la fois par une saisonnalité et des difficultés de recrutement anticipées souvent supérieures à la moyenne.

Des métiers de services aux entreprises font également partie des plus recherchés : agents d'entretiens de locaux (112 800 projets), ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (71 800 projets), mais aussi conducteurs routiers et grands routiers (42 900 projets). Si les difficultés de recrutement anticipées sont inférieures à la moyenne pour les deux premiers métiers, elles sont particulièrement fortes pour les conducteurs routiers et grands routiers, pour lesquels les intentions d'embauche sont en forte hausse cette année (+45%).

Les intentions d'embauche sont nombreuses dans les métiers de soins et d'accompagnement, avec les aides à domicile et aides ménagères (76 400 projets) et les aides-soignants (71 600 projets). Pour ces deux métiers, les difficultés de recrutement sont supérieures à la moyenne. Elles sont même, cette année encore, particulièrement élevées pour les aides à domicile et aides ménagères (81%).

On compte 88 800 intentions d'embauche de professionnels de l'animation socioculturelle, dont 68% de projets saisonniers. La part de projets saisonniers est également supérieure à la moyenne pour les artistes (en musique, danse spectacle, y compris professeurs d'art), qui apparaît avec 65 300 projets parmi les métiers les plus demandés.

Le secteur du commerce est également représenté parmi les métiers les plus demandés, à travers les employés de libre-service (70 000 projets).

Enfin, parmi les métiers les plus demandés, les ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en projet informatique et chefs de projets informatiques (47 300 projets) se caractérisent par une quasi absence de projets saisonniers et des difficultés de recrutement anticipées élevées (72%).

Pour l'ensemble de ces métiers, les évolutions des besoins en main d'œuvre sont en progression, avec pour certains une forte progression : conducteurs routiers et grand routier (+45%), artistes (+29%), ouvriers non qualifiés de l'emballage (+24%), aides-soignants (+22%) [cf. Tableau 2].

Tableau 1

LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2019

Métiers	Ensemble des projets de recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	141 400	38,2%	97%
Agents d'entretien de locaux	112 800	43,4%	23%
Serveurs de cafés, de restaurants	97 900	53,2%	64%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	93 900	48,1%	39%
Professionnels de l'animation socioculturelle	88 800	37,8%	68%
Aides à domicile et aides ménagères	76 400	81,4%	19%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	75 000	46,7%	83%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	71 800	37,8%	43%
Aides-soignants	71 600	54,7%	19%
Employés de libre-service	70 000	30,6%	38%
Artistes	65 300	6,5%	46%
Cuisiniers	49 800	63,8%	53%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, resp. informatiques	47 300	72,3%	1%
Employés de l'hôtellerie	45 800	55,1%	70%
Conducteurs routiers et grands routiers	42 900	76,3%	16%
Ensemble des projets de recrutement	2 693 000	50,1%	33,8%

Source : Enquête BMO 2019, Pôle emploi - CRÉDOC

Tableau 2

LES 15 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES HAUSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT (2019/2018)

Métiers	Variation du nombre de projets de recrutement sur 5 ans	Variation du nombre de projets de recrutement (2019/2018)	Nombre de projets de recrutement pour 2019
Artistes (musique, danse, spectacles)	31 700	14 500	65 300
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	35 000	13 700	71 800
Conducteurs routiers	30 100	13 300	42 900
Aides-soignants	31 500	13 100	71 600
Employés de libre service	37 400	12 600	70 000
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	36 900	12 600	141 400
Aides à domicile et aides ménagères	24 200	10 800	76 400
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	29 800	10 400	93 900
Serveurs de cafés restaurants	27 500	8 700	97 900
Agents d'entretien de locaux	36 700	7 400	112 800
Infirmiers	14 500	6 300	31 600
Agents d'accueil et d'information	6 900	6 200	31 800
Maçons	10 900	6 200	21 000
Professionnels des spectacles	8 500	5 800	28 500
Conducteurs de transport en commun sur route	9 400	5 800	16 000
Ensemble des projets de recrutement	993 000	347 000	2 693 000

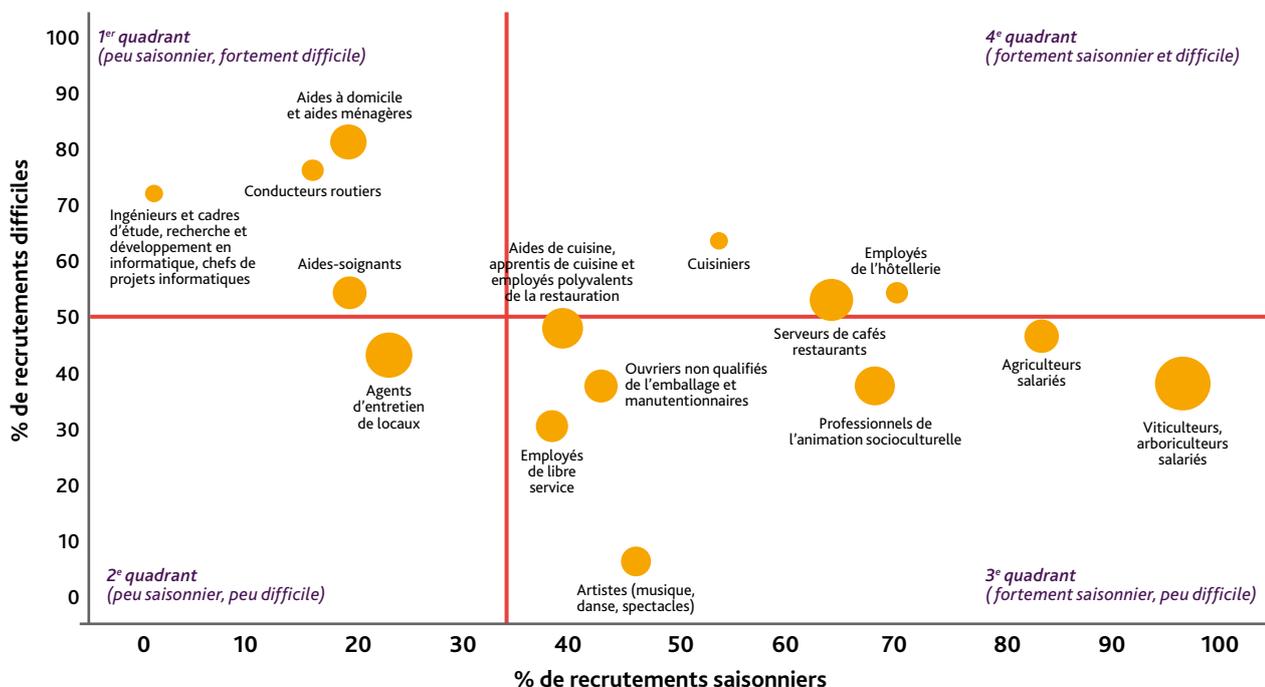
Source : Enquête BMO 2019, Pôle emploi - CRÉDOC

Parmi ces métiers recherchés en 2019, quatre types peuvent être distingués [cf. Graphique 8] :

- **1^{er} quadrant** : les profils où les difficultés d'embauche sont élevées et les projets d'embauche proportionnellement peu liés à la saison. Il s'agit de métiers des services à la personne (aides à domicile, aides ménagères), des aides-soignants, des conducteurs routiers et des ingénieurs informaticiens.
- **2^e quadrant** : des professions plutôt tournées vers les services aux entreprises, relativement peu difficiles à recruter et dont les embauches sont moins souvent saisonnières que la moyenne nationale. On trouve ici des postes opérationnels (agents d'entretien de locaux).
- **3^e quadrant** : les employeurs anticipent de faibles difficultés et un fort recours au personnel saisonnier pour des profils très variés : métiers agricoles (viticulteurs, agriculteurs, ouvriers agricoles), employés de libre-service, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, professionnels de l'animation socioculturelle, artistes.
- **4^e quadrant** : les métiers de la restauration - serveurs, cuisiniers et employés de l'hôtellerie sont assortis à la fois de fortes difficultés anticipées de recrutement et d'une forte saisonnalité.

Graphique 8

POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2019 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER



Source : Enquête BMO 2019, 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 2018 et en rouge devraient figurer ceux à la baisse. Il se trouve que cette année toutes les bulles sont jaunes car tous ces métiers voient leur nombre de projets progresser.

Le nombre de projets non saisonniers progresse à nouveau fortement

Les activités saisonnières possèdent une dynamique propre sur le marché du travail et concernent des métiers spécifiques (métiers agricoles, métiers de l'animation socio-culturelle...). Il est donc intéressant de se focaliser sur les métiers ayant le plus de projets d'embauche liés à une activité non saisonnière.

Les employeurs anticipent 1,78 million de recrutements non saisonniers en 2019, en progression de 16,3%, soit 250 000 projets non saisonniers supplémentaires. Les projets de recrutement non saisonniers représentent ainsi désormais 66,2% de l'ensemble des intentions d'embauche (contre 65,4% en 2018 et 60,8% en 2017).

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers, on retrouve des métiers liés à l'entretien, la sécurité ou le transport et la logistique (agents d'entretien de locaux, agents de sécurité, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, conducteurs routiers), des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers), les ingénieurs et cadres d'étude et de R&D en informatique, et des métiers du commerce (employés de libre-service, serveurs...).

Tableau 3

LES 15 MÉTIERS POUR LESQUELS LE NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS EST LE PLUS ÉLEVÉ EN 2019

Métiers	Nombre de projets de recrutement non saisonniers en 2019	Evolution brute du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2019/2018)	Evolution (en %) du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2019/2018)	Part des projets de recrutement non saisonniers en 2019 (en %)	Nombre total de recrutement pour 2019
Agents d'entretien de locaux	86 900	9 200	12	77	112 800
Aides à domicile et aides ménagères	61 700	10 100	20	81	76 400
Aides-soignants	57 800	12 300	27	81	71 600
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	57 300	7 900	16	61	93 900
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	46 900	4 800	11	99	47 300
Employés de libre service	43 400	7 700	22	62	70 000
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	41 300	10 600	34	57	71 800
Conducteurs routiers	36 100	12 000	50	84	42 900
Artistes (musique, danse, spectacles)	35 300	5 800	19	54	65 300
Serveurs de cafés restaurants	35 200	2 200	7	36	97 900
Secrétaires bureautiques et assimilés	30 800	-1 600	-5	89	34 600
Attachés commerciaux	30 600	1 400	5	96	32 000
Agents de sécurité et de surveillance	30 200	6 400	27	78	38 600
Professionnels de l'animation socioculturelle	28 400	500	2	32	88 800
Infirmiers	28 300	6 200	29	89	31 600
Ensemble des projets de recrutement	1 784 000	250 000	16	66	2 693 000

Source : Enquête BMO 2019, Pôle emploi - CRÉDOC

Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs augmentent pour la troisième année consécutive

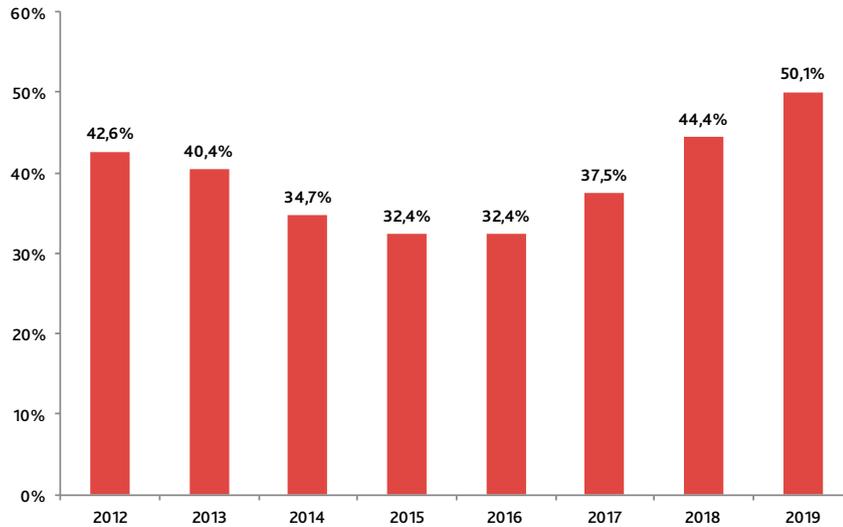
La forte hausse des intentions d'embauche s'accompagne d'une nouvelle augmentation des difficultés de recrutement anticipées : ces difficultés concernent 50,1% des projets en 2019, contre 44,4% en 2018 [cf. Graphique 9].

Cette hausse des difficultés de recrutement concerne tous les secteurs d'activité. Comme en 2018, les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées dans la construction (68,4%), ainsi que dans l'industrie (54,2%). Elles sont moins fortes dans l'agriculture (43,5%) et le commerce (44,1%).

Les petites structures anticipent des difficultés plus importantes que les établissements de plus grande taille : la part des projets difficiles est de 54% à 57% pour les établissements de 1 à 49 salariés, 51% pour les établissements de 50 à 99 salariés, 47% pour les établissements de 100 à 199 salariés, et 43% pour ceux de plus de 200 salariés [cf. Graphique 10]. Cependant, la hausse des difficultés de recrutement est particulièrement forte pour les établissements de plus grande taille, en lien avec l'augmentation plus importante du nombre de projets de recrutements dans ces établissements.

Graphique 9

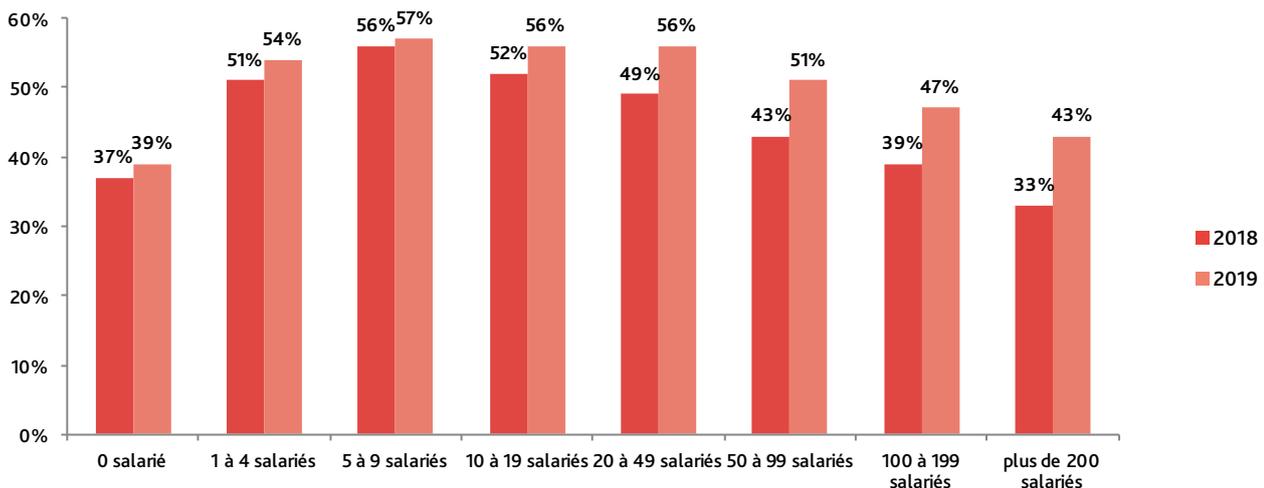
ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES



Source : Enquête BMO 2019, Pôle emploi – CREDOC

Graphique 10

ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES, SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquête BMO 2019, Pôle emploi – CREDOC

De fortes difficultés attendues pour les métiers du bâtiment et de l'industrie

Plusieurs métiers du bâtiment connaissent des niveaux de difficultés importants cette année : couvreurs/couvreurs zingueurs qualifiés (84,8%), charpentiers (82,3%), plombiers-chauffagistes (79,2%), menuisiers (75,4%), phénomène lié à la forte progression du nombre de projets dans ce secteur.

Pour les mêmes raisons, plusieurs métiers principalement industriels affichent des niveaux de difficultés importants : carrossiers (86%), mécaniciens et électroniciens de véhicules (80,9%), ouvriers qualifiés de maintenance (77%), ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (76,6%), ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité-électronique (76,5%), dessinateurs en mécanique (75,5%).

Les métiers de l'aide à domicile (81,4 % de projets difficiles), les conducteurs routiers (76,3%) et les médecins (74,7%) sont également présents.

Pour l'ensemble de ces 15 métiers, le niveau de difficultés progresse, à l'exception des charpentiers (il diminue de 4 points, mais demeure très élevé : 82,3%).

Tableau 4

LISTE DES 15 MÉTIERS POUR LESQUELS LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILE EST LA PLUS ÉLEVÉE EN 2019

Métiers	Nombre total de projets de recrutement pour 2019	Evolution de la part de projets de recrutement difficiles (2019/2018) en points	Part moyenne de projets difficiles (2015-2019) (en %)	Nombre de projets de recrutement difficiles en 2019	Part des projets de recrutement difficiles pour 2019 (en %)
Carrossiers automobiles	4 600	7,9	71,8	4 000	86
Couvreurs	8 400	5,3	74	7 100	84,8
Charpentiers (bois)	2 200	-4	74,5	1 800	82,3
Aides à domicile et aides ménagères	76 400	4,6	67,7	62 200	81,4
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	13 500	8	66,5	10 900	80,9
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	7 300	0,9	69,7	5 800	79,4
Plombiers, chauffagistes	13 500	4,3	63,3	10 700	79,2
Soudeurs	6 700	6,5	62,4	5 100	77
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	12 000	6,2	61,4	9 200	77
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	7 000	4,5	67,2	5 400	76,6
Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	4 800	3,6	59,5	3 700	76,5
Conducteurs routiers	42 900	4,8	56,1	32 700	76,3
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	2 500	3,4	63,4	1 900	75,5
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	12 600	6,3	60,8	9 500	75,4
Médecins	6 400	4,5	69,4	4 800	74,7
Ensemble des projets de recrutement	2 693 000	5,7	37,2	1 350 000	50,1

Source : Enquête BMO 2019, Pôle emploi — CRÉDOC

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

Le manque ou le profil inadéquat des candidats sont les principales causes de difficultés anticipées de recrutement mises en avant par les employeurs

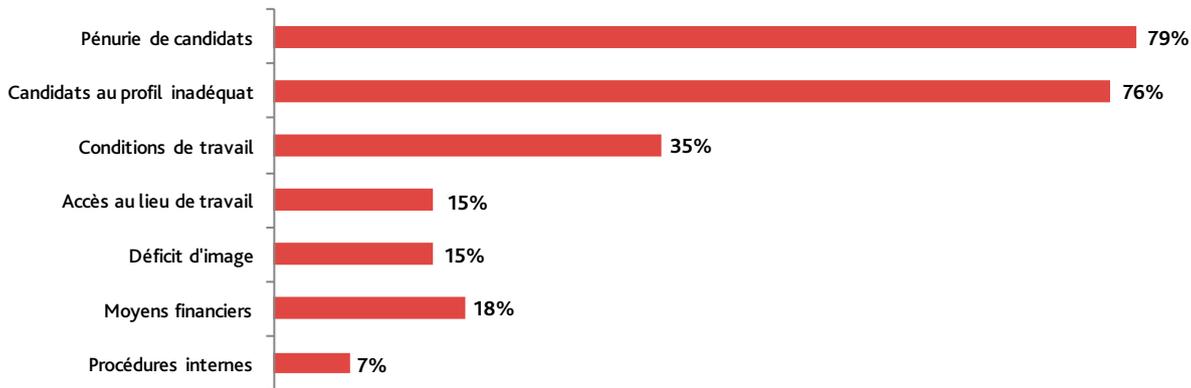
Près de six établissements recruteurs sur dix (57%) s'attendent à rencontrer des difficultés de recrutement en 2019. Les motifs les plus souvent avancés sont liés aux candidatures : 79% des recruteurs anticipant des difficultés de recrutement mentionnent une « pénurie de candidat », et 77% des candidatures au profil inadéquat. Cette part est plus importante dans les grands établissements, ce qui peut s'expliquer par le nombre parfois très important de recrutements envisagés par ces établissements.

35% des recruteurs anticipant des difficultés mentionnent des conditions de travail défavorables (pénibilité du travail, horaires décalés, manque d'attractivité). Par ailleurs, 15% citent des difficultés d'accès au lieu de travail, et autant des problèmes d'image du métier ou de l'entreprise. Au total, près de la moitié des recruteurs anticipant des difficultés de recrutement citent l'un de ces trois critères. Les établissements agricoles ainsi que ceux de l'industrie sont les plus nombreux à envisager ce type de difficultés liées au poste de travail (respectivement 66% et 54%, contre 38% des établissements du commerce).

Enfin, 18% des établissements anticipant des difficultés de recrutement envisagent de possibles difficultés économiques (manque de budget), et 7% des difficultés liées aux procédures internes de recrutement. Ces situations concernent plus souvent les petites structures qui n'ont pas nécessairement de service RH.

Graphique 11

NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2019 pour lequel ils anticipent des difficultés

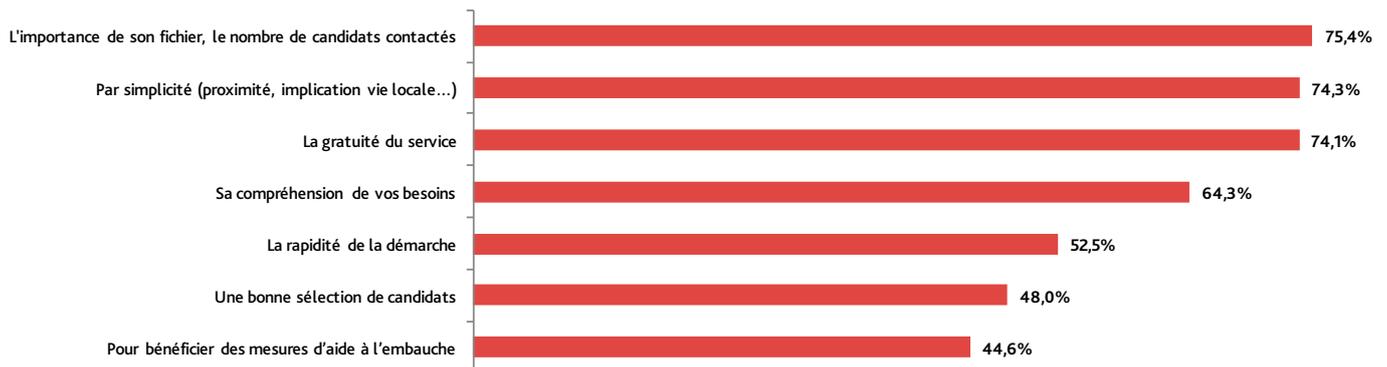
Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi – BVA et CREDOC

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

Parmi les établissements envisageant de recruter, 20% comptent exclusivement sur Pôle emploi dès le départ du processus, et 33% envisagent d'y faire appel en association avec d'autres moyens. Recourir à Pôle emploi est prévu dans un second temps par 14% des établissements, après avoir fait appel à d'autres moyens. L'importance du fichier, la simplicité d'accès au service ou encore la gratuité de ce dernier sont des avantages qui justifient le recours à Pôle emploi pour trois recruteurs sur quatre [cf. Graphique 12].

Les établissements de services aux entreprises sont plus nombreux à mettre en avant l'importance du fichier et le nombre de candidats potentiels alors que les plus grosses structures envisageant un plus grand nombre de projets sont plus souvent séduites par la gratuité du service, sa simplicité et la possibilité de bénéficier d'aides à l'embauche.

Graphique 12



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2019

Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Parmi les établissements qui ne feront pas appel à Pôle emploi, plus de la moitié déclare ne pas en avoir l'utilité puisqu'ils ont déjà un candidat en vue ou parce qu'ils reçoivent suffisamment de candidatures spontanées.

En cas de difficulté, plus de 8 établissements sur 10 envisagent de faire appel à Pôle emploi

Outre le recours à Pôle emploi, les établissements anticipant des difficultés de recrutement envisagent de former des candidats venant de l'extérieur (77%) ou de faire appel à d'autres intermédiaires (72%) [cf. Graphique 13].

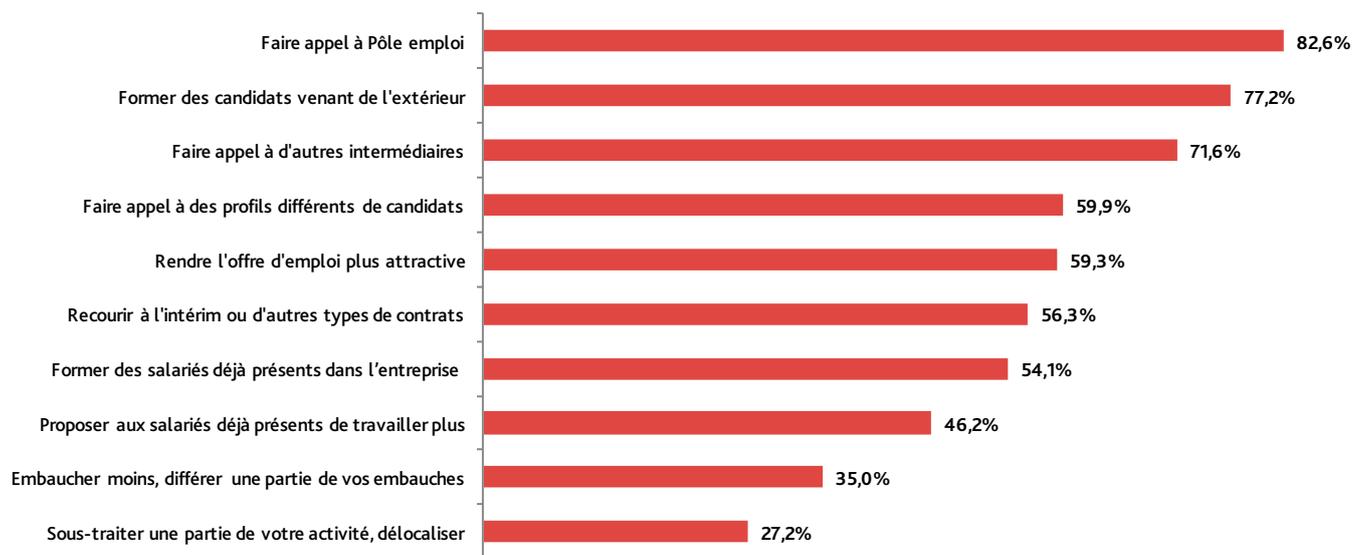
Comme les années précédentes, envisager d'autres types de contrats ou recourir à des profils de candidats différents sont également des solutions envisagées par plus de la moitié des établissements concernés (et par plus de sept établissements sur dix dans le secteur agricole). Dans la construction et l'industrie, deux tiers des établissements envisagent d'adapter le type de contrat en fonction des difficultés rencontrées.

En 2019, près de six établissements sur dix (contre 38% en 2018) se déclarent enclins à rendre leur offre d'emploi plus attractive, en améliorant les conditions de travail qui peuvent l'être (en jouant sur la flexibilité des horaires, en augmentant le salaire ou encore en proposant divers avantages). Cette part augmente avec la taille de l'établissement, et elle est plus élevée dans l'industrie (64%).

D'autres solutions induisant le report ou l'annulation du projet de recrutement sont moins souvent envisagées. Elles consistent à former des salariés déjà présents dans l'entreprise (54% des cas), ou à leur proposer de travailler plus (46%), à embaucher moins (35%) ou encore à sous-traiter une partie de l'activité (27%). Certains établissements s'y préparent pourtant plus que d'autres. Ainsi les établissements de plus grande taille sont plus nombreux à envisager de former du personnel déjà présent dans l'entreprise (76% des établissements de 50 à 99 salariés contre 48% pour ceux comptant moins de 9 salariés). De même les établissements de l'industrie envisagent plus souvent cette possibilité (62%) que ceux du secteur agricole (47%). La solution de la sous-traitance est plus souvent mobilisée quant à elle au sein des établissements de la construction (41%) alors que pour les établissements de services aux particuliers, cette possibilité est moins répandue (17%).

Graphique 13

TYPE DE SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2019 pour lequel ils anticipent des difficultés

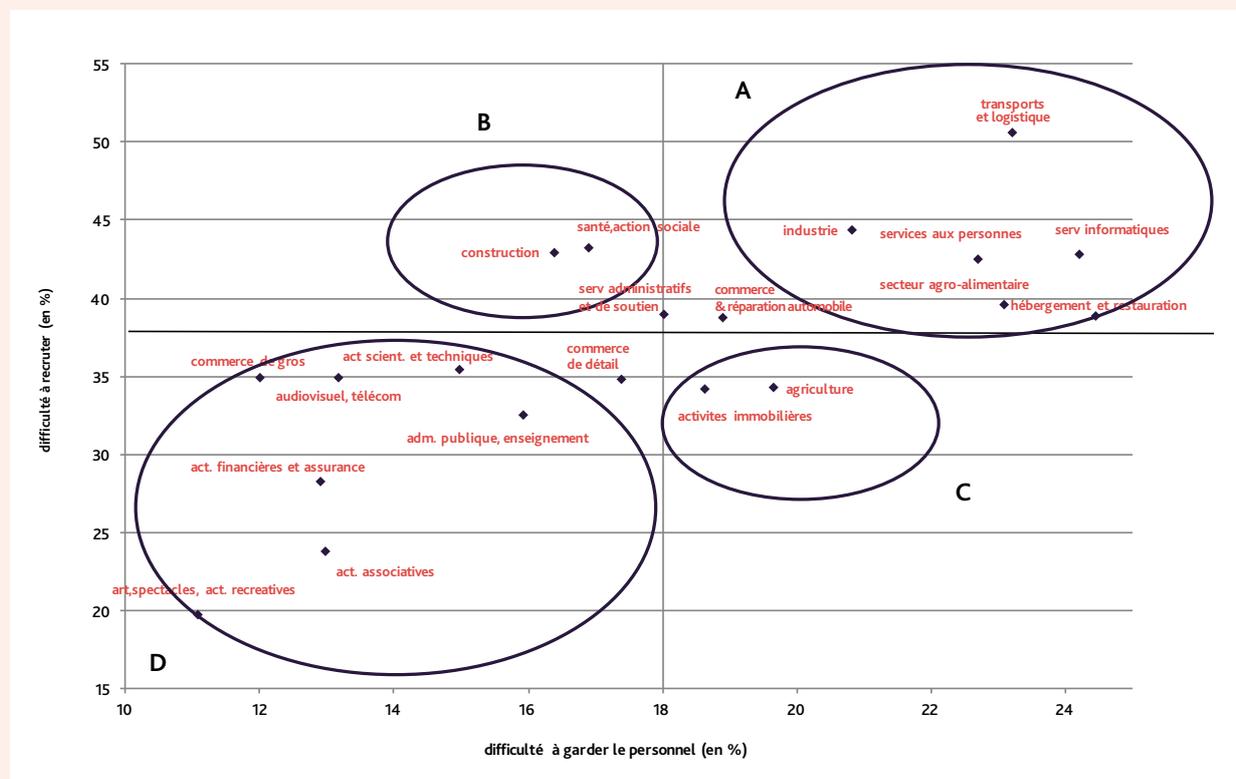
Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Encadré. Les difficultés à recruter rencontrées en 2018

Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2018, 38% déclarent avoir effectivement rencontré des difficultés (en hausse de 4 points par rapport à 2017) et 18% signalent des difficultés à garder leur personnel, les deux difficultés étant souvent corrélées. Les difficultés à garder le personnel et à recruter se cumulent dans le secteur agro-alimentaire, l'industrie, le transport et la logistique, l'hébergement et restauration, les activités informatiques et les services personnels (coiffure, réparation de biens personnels, [cf. Groupe A du Graphique 14]). La construction et le secteur de la santé-action sociale rencontrent des difficultés élevées à recruter (groupe B), tandis que les établissements agricoles et des activités immobilières déclarent plus fréquemment des difficultés à garder le personnel (Groupe C). Enfin un dernier groupe de secteurs (groupe D) a moins de difficultés à recruter ou à garder le personnel : le commerce de détail et de gros, les activités financières et d'assurance, les activités d'arts et de spectacles, l'administration publique et l'enseignement, et les activités associatives.

Graphique 14

DIFFICULTÉS À GARDER LE PERSONNEL ET DIFFICULTÉS À RECRUTER



Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Les difficultés de recrutement en 2018 sont attribuées d'abord à la pénurie de candidats (78% des employeurs) ou à leur profil inadéquat (75% des établissements), avec peu de différences entre secteurs. Près de 40% des établissements citent le caractère urgent du recrutement ou le manque de temps, et la même proportion cite la nature du poste de travail au regard des horaires et conditions de travail (en particulier l'industrie, le commerce de gros et l'agriculture). Viennent ensuite le nombre important de recrutements à effectuer (16% des établissements), le manque de moyens financiers (15%) ou les difficultés d'accès au lieu de travail (14%). Le déficit d'image est mentionné par 12% des employeurs, avec un niveau maximum de 29% dans l'agriculture. Enfin les difficultés liées aux procédures internes de recrutement sont citées par 7% des employeurs.

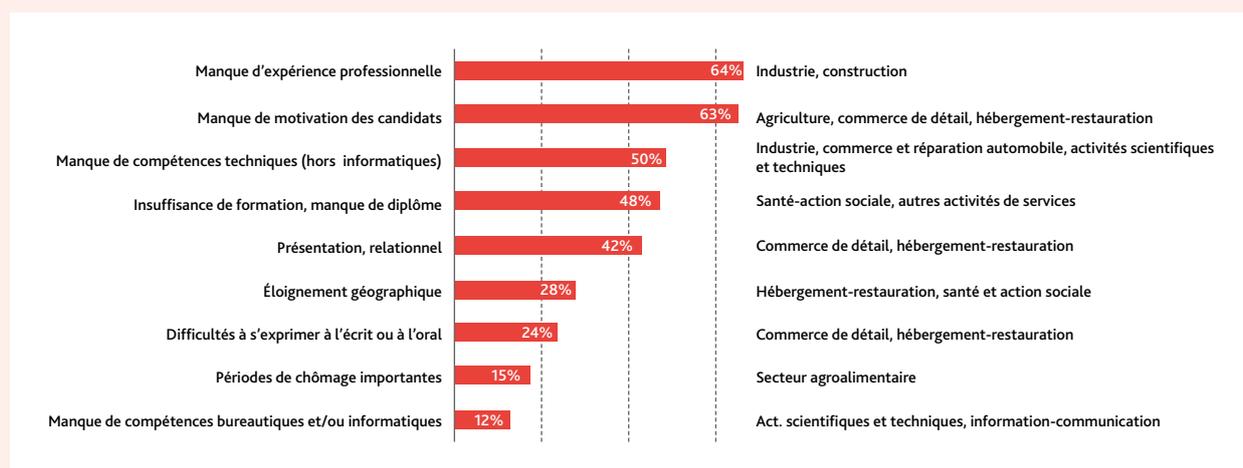
L'inaptitude des profils des candidats peut être attribuée à un manque de compétences ou d'autres facteurs (motivation des candidats, formation, expérience...). Le manque de compétences techniques est cité par 50% des employeurs [cf. Graphique 15], en particulier dans l'industrie et le commerce-réparation automobile. Les défauts de présentation et de compétences relationnelles sont mentionnés par 42% des employeurs et sont davantage mis en avant dans le commerce de détail et l'hébergement-restauration. Viennent enfin les défauts d'expression écrite et orale (24%, ce motif étant davantage cité dans le commerce de détail et dans l'hôtellerie-restauration) et le manque de compétences bureautiques et informatiques (12%).

En dehors des compétences, 63% des employeurs citent le manque de motivation des candidats. Cet avis est exprimé davantage dans les secteurs de l'agriculture, le commerce de détail et l'hébergement-restauration ainsi que par les employeurs qui déclarent avoir des difficultés à garder leur personnel. Le manque d'expérience professionnelle est cité par 64% des employeurs, en particulier dans l'industrie et la construction. Ce critère est cité avant l'insuffisance de diplôme ou de formation (48% des établissements, en particulier dans la santé - action sociale et les services personnels).

L'éloignement géographique des candidats est cité par 28% des établissements. Enfin, 15% des employeurs évoquent le fait que les candidats avaient cumulé de nombreux épisodes de chômage.

Graphique 15

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



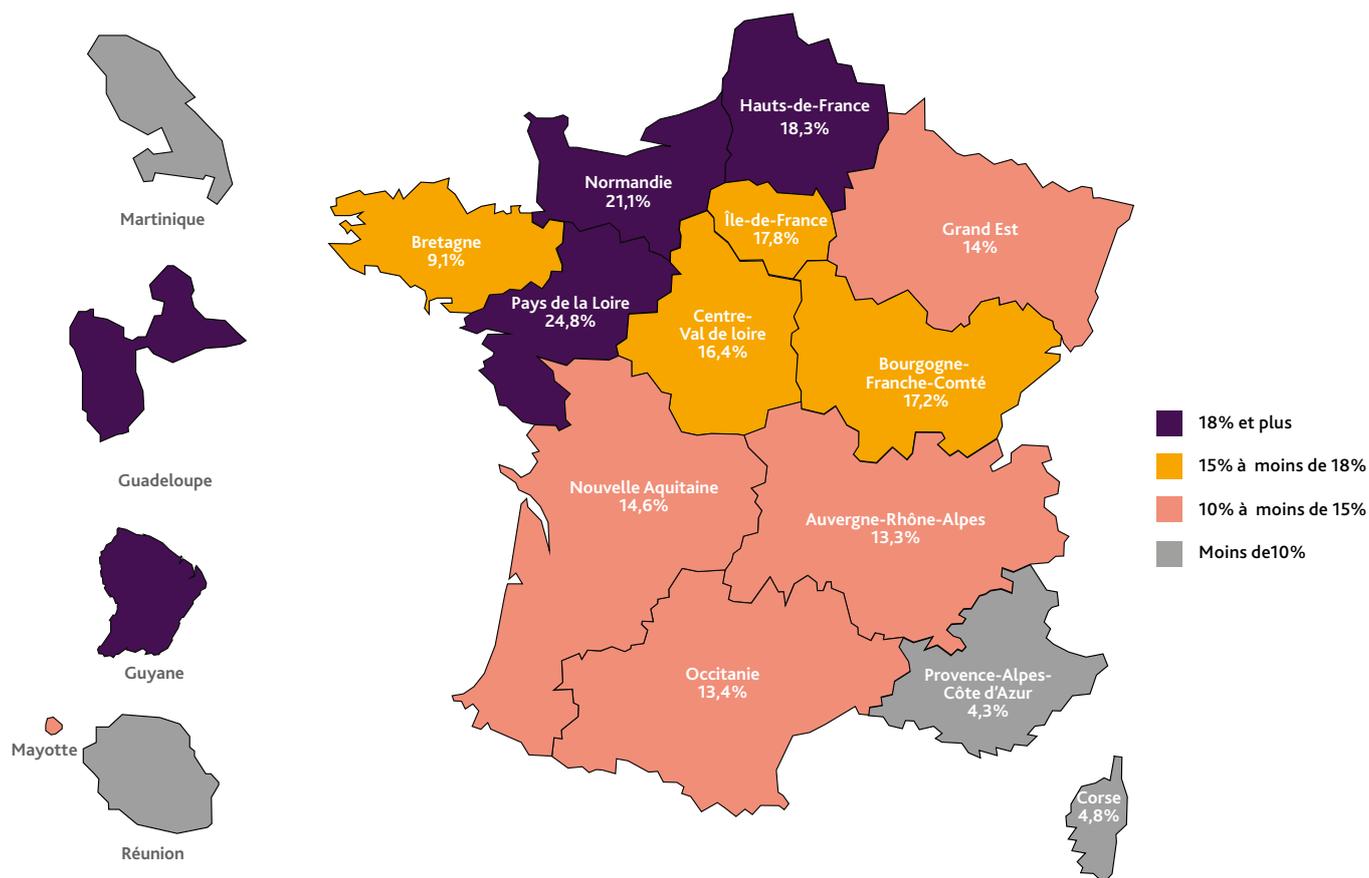
Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi, BVA et Crédoc. Parmi les établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons.

Les besoins en main-d'œuvre par région

L'ensemble des régions anticipent une progression de leurs besoins en main d'œuvre en 2019 (cf. carte 1). En métropole, les plus fortes hausses du nombre de projets concernent certaines régions du nord-ouest : Pays de Loire (+24,8%), Normandie (+21,1%), Hauts-de-France (+18,3%). A l'inverse, les régions du sud est de la France anticipent les plus modestes progressions : Corse (+4,8%), PACA (+5,3%)

Carte 1

ÉVOLUTION 2018/2019 DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT



Source : Enquête BMO 2019, 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 pour les formations des métiers en tension.

L'enquête BMO 2019 a été réalisée entre octobre et décembre 2018 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette dix-septième 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 2,4 millions d'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.

Chamkhi A., Gaumont S., Lainé F., Duchon P. (2018), « Enquête « Besoins en main d'œuvre » : les employeurs prévoient de recruter davantage en 2018 », *Éclairages et synthèses*, n°44, 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.

<https://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

