RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

pôle emploi

Résultats de l'enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2022

Les intentions de recrutement des entreprises bretonnes

DOSSIER DE PRESSE

www.pole-emploi.org/regions/bretagne/

Communiqué de Presse
05 avril 2022

162 781 intentions d'embauche

pour les employeurs en Bretagne

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO) auprès des entreprises en Bretagne révèle que 162 781 projets de recrutement sont anticipés pour l'année 2022. Une augmentation de 17,1 % en termes d'intentions d'embauche exprimées par rapport à l'année précédente. Ce sont 23 720 projets de recrutement en plus qui ont été ainsi formulés par rapport à 2021.

Des projets de recrutement en hausse

Sur les 162 781 projets de recrutement, la hausse du nombre de projets d'embauche concerne la majorité des secteurs et particulièrement la construction (+ 42,2 %), le commerce (+ 24,3 %), les services aux entreprises (+ 19,9 %). L'agriculture est le seul secteur qui voit ses intentions d'embauche diminuer de - 3,6 %.

La part d'intentions d'embauche concernant les emplois saisonniers diminue de quelques points et s'élève à 35,2 %.

Des intentions d'embauche concentrées dans les entreprises de services

Avec 60,1 % des projets de recrutement en 2022, les services constituent et restent le principal secteur pourvoyeur de besoins en main-d'œuvre en Bretagne, totalisant 97 755 projets. Avec 20 860 projets de recrutement, soit 12,8 % du total, le commerce demeure le second pôle contributeur dans la région. Les 3 métiers qui recrutent le plus sont :

- serveurs de café, restaurants
- agents d'entretien de locaux
- employés polyvalents de cuisine

Des actions engagées pour répondre aux besoins des secteurs porteurs

Avec cette hausse du nombre de projets de recrutement, les employeurs anticipent cette année plus de difficultés pour recruter. La part des projets anticipés difficiles s'établit à 65,9 % en 2022, soit 10,6 points de plus qu'en 2021. La construction reste le secteur pour lequel les difficultés sont les plus importantes (82,3 %). L'agroalimentaire est le secteur où les difficultés progressent le plus (+ 21 points).

Pour accompagner les entreprises dans leurs projets de recrutement, les 280 conseillers dédiés aux entreprises de Pôle emploi Bretagne se mobilisent au travers :

- de l'organisation d'événements ***#TousMobilisés*** toutes les semaines en agence en présence de professionnels : 3 000 événements en 2021 (dédiés au recrutement, à la promotion de l'offre de formation, à la découverte des métiers), mais aussi de semaines thématiques sur des secteurs porteurs en Bretagne ;
- des immersions professionnelles en entreprise (16 000 en 2021) pour faire découvrir un métier ou valider un projet professionnel : 95 % des entreprises recommandent l'immersion professionnelle après l'avoir testée ;
- de la formation préalable à l'embauche (Action de Formation Préalable au Recrutement, Préparation Opérationnelle à l'Emploi) : plus de 8 candidats sur 10 intègrent définitivement l'entreprise après ces formations.

Retrouvez l'intégralité des résultats de l'enquête, et réalisez vos propres requêtes par secteur, bassin d'emploi, département, etc.

Vous pouvez créer des graphiques personnalisés ou encore partager les données statistiques.pole-emploi.org/bmo

L'enquête 2022, Besoins en Main-d'Œuvre

Pôle emploi Bretagne publie chaque année les résultats de l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre. Cette enquête concerne les projets de recrutement de l'ensemble des entreprises cotisant à l'Assurance chômage ainsi que les entreprises agricoles et les établissements publics.

L'enquête BMO constitue une enquête annuelle réalisée au niveau national par Pôle emploi avec le concours du Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de vie (CREDOC). Également déclinée en région, cette enquête fait état des « Besoins en Main-d'Œuvre » et met ainsi en lumière les intentions d'embauche et les perspectives de recrutement de l'ensemble des entreprises interrogées sur le territoire régional.

Pour rappel, l'enquête est constitutive de la loi du 13 février 2008, relative à la réforme du service public de l'emploi, portant sur le recueil, le traitement des données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

SES OBJECTIFS

Conduite en fin d'année 2021 (entre début octobre et début décembre), l'objectif de cette enquête est de recueillir auprès des entreprises des informations relatives à leurs projets de recrutement pour l'année à venir : Combien ? Dans quels secteurs ? Sur quels métiers ?

MÉTHODOLOGIE ET CIBLES DE L'ENQUÊTE

Le champ de cette enquête est identique depuis plusieurs années, soit d'une part les établissements affiliés à l'Assurance chômage et, d'autre part :

- 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 territoriales (communes, régions, etc.),
- les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles, etc.).

Ne sont pas concernées dans le cadre de cette enquête, les administrations de l'État (Ministères, Police, Justice…) et les entreprises publiques (Banque de France, etc.).

La présente enquête porte sur une population de 115 058 établissements bretons.

20 833 établissements ont répondu à l'édition 2022 pour la Bretagne. Cette année le taux de retour s'élève à 25 %.

Notons que les résultats ont été ensuite redressés pour être représentatifs par bassin, secteur et taille d'entreprises.

UN OUTIL D'AIDE À LA DÉCISION ET CAPTEUR DE CONJONCTURE ÉCONOMIQUE PAR ANTICIPATION

Une enquête sur les besoins en main-d'œuvre pour :

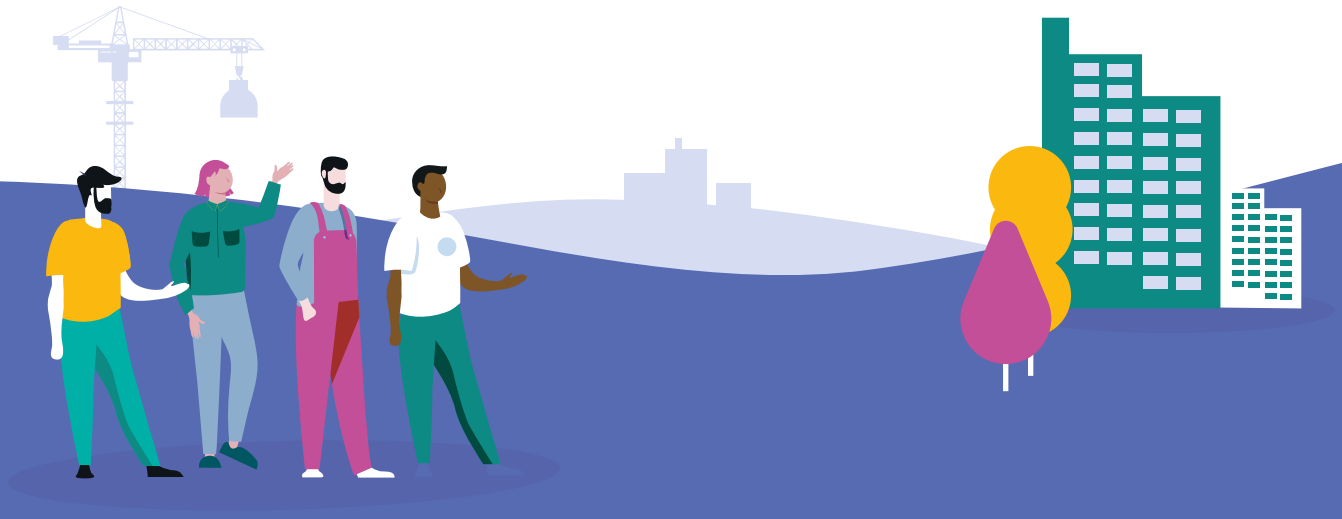
- Connaître le marché du travail local,
- Informer sur le marché du travail,
- Analyser et produire des études,
- Guider les conseillers dédiés aux entreprises,
- Identifier les besoins de formation dans les territoires,
- Fournir des données aux chercheurs dans le cadre de leurs travaux de recherche.

L'enquête BMO est l'un des éléments majeurs qui nourrit la stratégie de Pôle emploi. En effet, l'analyse des résultats de cette enquête est exploitée pour orienter une série d'actions en faveur du retour à l'emploi (mise en place de formations, etc.), l'objectif étant de se situer au plus près des besoins exprimés par les entreprises, et donc des réalités économiques du territoire régional et local.

BMO constitue un véritable outil d'aide à la décision. Au-delà, il se révèle un capteur de la conjoncture économique régionale par anticipation.
En effet, les tendances de l'évolution de l'emploi salarié confirment la pertinence des enquêtes BMO menées ces dernières années.

Concrètement, cette enquête permet d'établir la liste des métiers les plus recherchés par les entreprises, ainsi que la liste des métiers dits « métiers en tension » pour lesquels les employeurs signalent des difficultés de recrutement.

L'enquête BMO permet à Pôle emploi d'agir pour l'emploi en tenant compte des réalités économiques territoriales. Elle s'avère un outil efficace pour favoriser et optimiser la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi sur un territoire.



Les principaux résultats régionaux BMO 2022

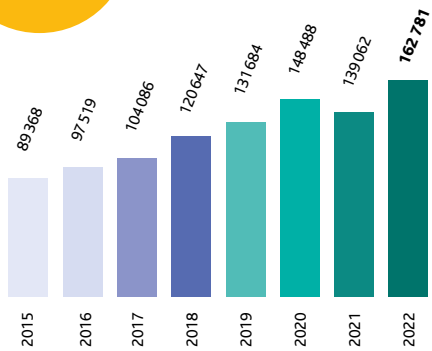
QUELS PROJETS DE RECRUTEMENT EN RÉGION BRETAGNE ? QUELLES ÉVOLUTIONS ?

Cette année, 162 781 intentions d'embauche sont formulées par les entreprises bretonnes. L'enquête BMO 2022 fait état d'une augmentation de 17,1 % du nombre de projets de recrutement (23 719 projets de plus qu'en 2021) dans les 26 bassins d'emploi de la région et les 24 secteurs d'activité de l'enquête.

Sur les 162 781 projets de recrutement annoncés en 2022, 65 % sont durables (35% emplois saisonniers). L'édition 2022 de l'enquête BMO confirme le dynamisme économique régional.

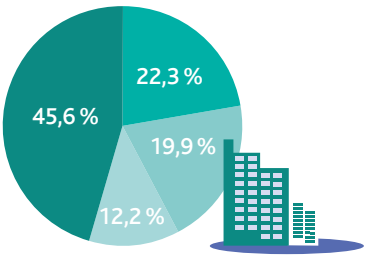
Une hausse attendue du nombre de projets de recrutement par rapport à 2021 est portée davantage par les emplois durables.

+ 17,1 %
entre 2021 et 2022



Les projets de recrutement des employeurs bretons

38,1 % des entreprises bretonnes envisagent de recruter du personnel au cours de l'année 2022.



Répartition du nombre de projets de recrutement selon la taille de l'établissement (en %)

- 0 à 9 salariés
- 10 à 49 salariés
- 50 à 199 salariés
- 200 salariés et +

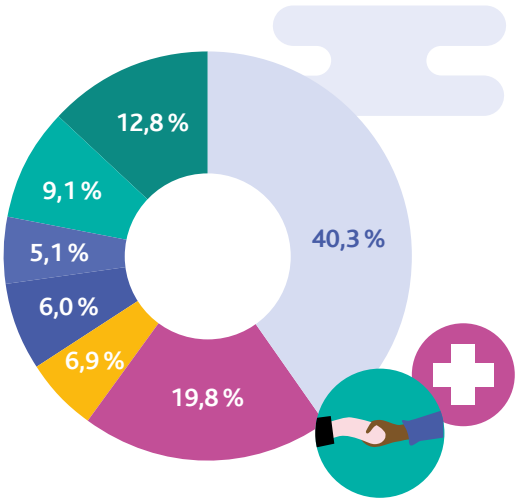
67,9 % des intentions d'embauche proviennent d'établissements de moins de 50 salariés.

60,1 % de ces projets sont issus d'entreprises de services. Viennent ensuite le secteur du commerce qui représente 12,8 % des projets en 2022, puis la construction avec 9,1 %.

Parmi ces secteurs qui recrutent le plus, ceux qui connaissent les plus fortes hausses concernent la construction (+42,2 %) et le commerce (+24,3 %).

LES CHIFFRES CLÉS DE L'ENQUÊTE 2022

- 162 781 projets de recrutement en région Bretagne
- 65 % sont des contrats durables
- 38,1 % des entreprises bretonnes envisagent de recruter
- 6 projets de recrutement sur 10 sont issus d'entreprises de services
- 67,9 % des projets sont exprimés par des entreprises de moins de 50 salariés
- 65,9 % des recrutements sont jugés difficiles par les employeurs



Répartition du nombre de projets de recrutement selon le secteur d'activité (en %)

- Industrie (+17,7 %)
- Agriculture (-3,6 %)
- Agroalimentaire (+8,1 %)
- Construction (+42,2 %)
- Commerce (+24,3 %)
- Services aux entreprises (+10,0 %)
- Services aux particuliers (+19,3 %)

60,1 % des projets de recrutement sont concentrés dans le secteur des services.

TOP 10 DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

Les métiers de serveurs de cafés, de restaurants, d'agents d'entretien de locaux, ainsi que les employés polyvalents de cuisine, les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, les aides à domicile et aides ménagères et les aides-soignants figurent parmi les postes les plus recherchés par les employeurs de la région Bretagne en 2022.

8 819	Serveurs de cafés, de restaurants
6 838	Agents d'entretien de locaux
6 161	Employés polyvalents de cuisine
5 615	Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires
5 165	Aides à domicile et aides ménagères
5 107	Aide-soignants
4 842	Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
4 568	Professionnels de l'animation socioculturelle
4 419	Employés de libre-service
3 831	Cuisiniers

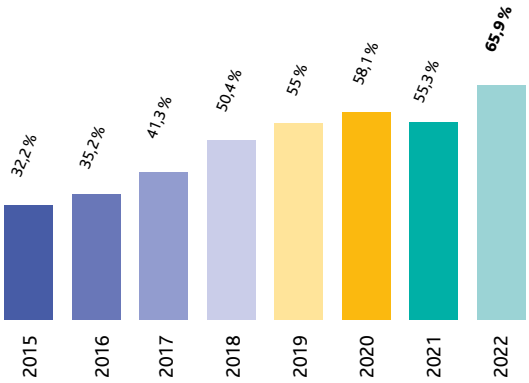
TOP 10 DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS HORS BESOINS SAISONNIERS

Sur les métiers dits « permanents », les établissements bretons ont exprimé des besoins en main-d'œuvre pour 2022 sur les métiers d'agents d'entretien de locaux, d'aides à domicile et aides ménagères, d'aides-soignants, d'ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, d'employés polyvalents de cuisine, de serveurs de cafés, de restaurants, de cuisiniers, d'employés de libre-service, d'ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, de conducteurs routiers et grands routiers.

5 182	Agents d'entretien de locaux
3 799	Aides à domicile et aides ménagères
3 714	Aide-soignants
3 554	Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires
2 809	Employés polyvalents de cuisine
2 337	Serveurs de cafés, de restaurants
1 845	Cuisiniers
1 801	Employés de libre-service
1 778	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
1 711	Conducteurs routiers et grands routiers

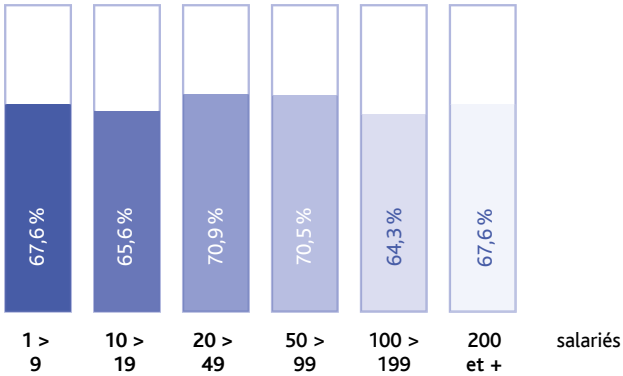
LES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES PAR LES EMPLOYEURS EN BRETAGNE

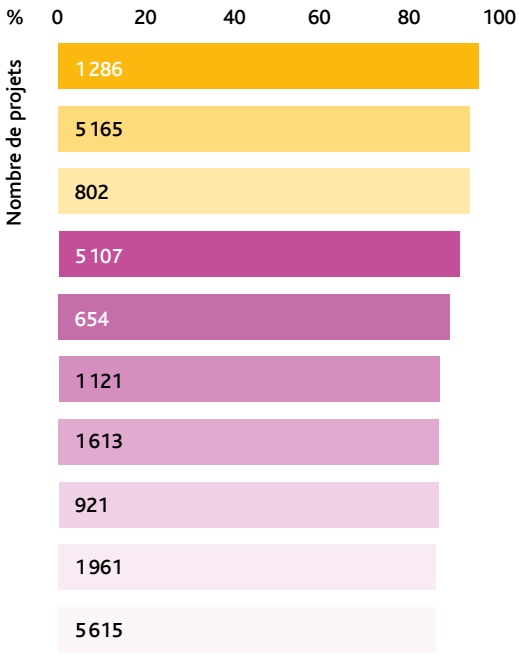
Parmi les 162 781 projets de recrutement déclarés, 65,9 % sont jugés difficiles par les entreprises en 2022 (+ 10,6 points par rapport à 2021).



Évolution de la part des projets difficiles (en %)

On constate que les difficultés de recrutement sont plus élevées dans les entreprises de 20 à 99 salariés. En 2022, les difficultés se concentrent essentiellement sur les métiers du bâtiment, de l'industrie et ceux du soin et de l'accompagnement.





Couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés
Aides à domicile et aides ménagères
Mécaniciens et électroniciens de véhicules
Aides-soignants
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non-cadres)
Plombiers, chauffagistes
Maçons, plâtriers, carreleurs
Ouvriers qualifiés de maintenance en mécanique
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires

Les 10 métiers* où les difficultés de recrutement sont les plus élevées

* Ne sont représentés ici que les métiers avec au moins 500 intentions d'embauche déclarées

Retrouvez l'essentiel de l'enquête BMO 2022 en Bretagne sur pole-emploi.org/regions/bretagne/

PÔLE EMPLOI : UN RÉSEAU DE PROXIMITÉ PLEINEMENT MOBILISÉ AUX CÔTÉS DES ENTREPRISES

La Bretagne se trouve dans une situation économique dynamique avec le taux de chômage le plus bas de France : 5,8 %. La demande d'emploi est en constante diminution et se situe aujourd'hui en deçà de celle observée en février 2020. C'est une région résiliente, qui résiste mieux et repart plus vite. Depuis plusieurs mois, les opportunités d'emploi dans de nombreux secteurs d'activité sont en hausse, aujourd'hui plus de 70 000 offres d'emploi sont disponibles en Bretagne sur **pole-emploi.fr**.

Des secteurs représentent de forts potentiels en recrutement : agroalimentaire, transport, agriculture, santé et prendre soin, hôtellerie-restauration, bâtiment, etc.

Pôle emploi Bretagne, ici plus qu'ailleurs, doit être innovant dans l'accompagnement mené auprès des entreprises pour faciliter leurs recrutements. Des conseillers dédiés aux entreprises se mobilisent et actionnent plusieurs leviers pour répondre aux besoins en recrutement des entreprises en accompagnant la montée en compétences des candidats, en favorisant la connaissance des métiers, d'un secteur et son potentiel d'emploi et en identifiant des profils.

Quelques exemples d'approches concrètes pour répondre aux besoins en recrutement des entreprises :

- l'organisation d'événements ***#TousMobilisés*** toutes les semaines en agence en présence de professionnels : 3 000 événements en 2021 (dédiés au recrutement, à la promotion de l'offre de formation, à la découverte des métiers), mais aussi de semaines thématiques sur des secteurs porteurs en Bretagne ;
- des immersions professionnelles en entreprise (16 000 en 2021) pour faire découvrir un métier ou valider un projet professionnel : 95 % des entreprises recommandent l'immersion professionnelle après l'avoir testée ;
- de la formation préalable à l'embauche (Action de Formation Préalable au Recrutement, Préparation Opérationnelle à l'Emploi) : plus de 8 candidats sur 10 intègrent définitivement l'entreprise après ces formations.

TÉMOIGNAGES D'EMPLOYEURS

La formation préalable à l'embauche : combler l'écart entre les compétences détenues par les demandeurs d'emploi et celles requises par l'emploi visé

Marion Ezanic, conseillère en charge de la formation au sein de l'agence Pôle emploi de Pontivy, collabore avec Seremor Solutis Emploi, un groupement d'employeurs agricole, dans le cadre d'une campagne de recrutement innovante.

« ***Nous sommes conscients, depuis 2015, que le recrutement doit se réinventer. Mais nous n'utilisions pas tous les outils que propose Pôle emploi pour élargir notre champ d'action, notamment l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) qui nous permettent d'innover et de recruter plus efficacement, en formant et en intégrant les nouveaux ouvriers agricoles de manière durable et responsable*** », explique M. Xavier Raffray, directeur de Seremor Solutis Emploi.

L'objectif des tous les acteurs (Chambre d'agriculture, Seremor Solutis, ANEFA) qui participent à ce dispositif est évidemment le recrutement pérenne de personnes formées.

Bonduelle utilise la Méthode de Recrutement par Simulation

Depuis 2013, l'agence Pôle emploi de Concarneau collabore avec l'entreprise Bonduelle pour répondre au mieux aux attentes de ce groupe agroalimentaire en termes de recrutement. Un partenariat sur le long terme qui permet d'affiner les candidatures et d'obtenir des résultats probants grâce à des techniques innovantes de recrutement.

« ***Nous nous sommes rendus compte, il y a 8 ans déjà, que les profils qualifiés en agroalimentaire se raréfiaient. Nous recrutions en priorité des candidats ayant déjà une expérience en agroalimentaire, mais nous avions le sentiment de passer à côté de candidats à potentiel, en ne regardant que le CV. C'est pourquoi nous nous sommes rapprochés de l'antenne Pôle emploi de Concarneau*** », explique Gwenaëlle Le Barbanchon, responsable emploi au sein du groupe Bonduelle.

« *En plus des réunions d'information, nous avons mis en place la MRS : Méthode de Recrutement par Simulation. Cette méthode sort des critères habituels de recrutement que sont le diplôme et le CV et permet à des candidats sans expérience de tester leurs habiletés sur un poste et de transposer leurs compétences antérieures dans le secteur agroalimentaire* », explique Sylvie Gleonec du Pôle emploi Concarneau.

« ***Les tests d'habileté ont été développés puis expérimentés par nos salariés. Cette méthode est utilisée depuis 7 ans pour nos recrutements. Et nous sommes très satisfaits. Grâce à cette collaboration, nous avons pu recruter des candidats aux profils atypiques dont les compétences acquises précédemment sont transposables sur nos postes*** », se félicite la responsable emploi chez Bonduelle.

L'immersion en entreprise pour confirmer un choix

« ***Voilà trois ans, nous avons recruté un salarié après une période de quinze jours d'immersion en entreprise*** », se souvient Emmanuel Robert, producteur porcin, propriétaire de trois poulaillers Label Rouge et de 48 hectares à Janzé (Ille-et-Vilaine). Une procédure de recrutement particulièrement efficace selon l'éleveur porcin, car elle a permis « ***d'évaluer l'envie du candidat, de jauger sa capacité d'adaptation, de prendre la mesure de sa capacité à travailler dans un univers animalier et d'apprécier sa rigueur*** ».

En clair de vérifier que le candidat est fait pour ce métier et est apte à travailler avec le vivant. David Gildas, aviculteur et cultivateur aux environs de Malestroit (Morbihan), n'exclut pas, d'ailleurs d'y recourir à son tour, lors d'un prochain recrutement.

De son côté, chaque année, le groupe BS recrute avec Pôle emploi Bretagne à l'aide de dispositifs innovants. Anne-Sophie Robin, directrice générale du groupe BS, en parle :

« *Nous réalisons plusieurs types d'opération avec Pôle emploi et nous les optimisons chaque année. Par exemple, nous organisons des sessions collectives de recrutement. Pour les réaliser, Pôle emploi trouve des candidats et nous présentons les métiers. Nous réalisons une vingtaine de sessions de ce type par an.* ***Nous organisons aussi des immersions en entreprises. Le demandeur d'emploi peut venir se tester dans une entreprise avant de s'engager. L'immersion permet de découvrir un métier (boucher, aide à domicile, cuisinier, plombier…) ou un secteur d'activité (services à la personne, commerce, hôtellerie-restauration…) grâce à des situations réelles de travail. Cette démarche peut aussi permettre de confirmer votre projet professionnel.*** »

CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNE : UNE RÉVOLUTION DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

Permettre aux jeunes de 16 à 25 ans sans emploi ni formation de s'insérer professionnellement, c'est le pari du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ). Lancé au niveau national, le 1er mars, cet accompagnement individuel et intensif se donne pour objectif une entrée plus rapide et durable des jeunes dans l'emploi. Ils sont accompagnés par les conseillers Pôle emploi ou par ceux de la Mission locale dans tous les aspects de leur recherche d'emploi. C'est un vrai changement dans l'accompagnement des jeunes.

Destiné à accompagner et faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de tous les jeunes, le CEJ est un parcours d'accompagnement intensif et personnalisé.

Ils témoignent…

Tom, accompagné par la Mission locale : « *Cet accompagnement nous permet de réaliser que nous avons des droits, mais aussi des devoirs et cela nous responsabilise.* »

Thanh-Minh, accompagné par Pôle emploi : « *Le fait de pouvoir communiquer avec le conseiller en direct, les horaires à suivre, le suivi au niveau des démarches va me permettre de rester motivé, ça change tout pour moi. Grâce à ma conseillère je vais pouvoir construire un vrai projet professionnel sur le long terme.* »

En quoi ce Contrat d'Engagement Jeune est-il novateur pour Pôle emploi ?

C'est un dispositif sans précédent dans l'accompagnement des jeunes vers l'emploi.
Le CEJ permet **d'accompagner de manière intensive - 15h à 20h par semaine - les 16 - 25 ans**. Pour un jeune, c'est un mi-temps consacré à l'élaboration de son projet professionnel s'il n'en a pas, ou à l'immersion en entreprise ou à sa recherche d'emploi **pendant 6 à 12 mois avec une allocation pouvant aller jusqu'à 500 €/mois**. L'idée c'est vraiment d'identifier les clés pour l'aider à trouver sa place en entreprise même sans diplôme et sans expérience. Ce qui est novateur également, c'est le **double accompagnement individuel et collectif**, par un conseiller Pôle emploi ou référent Mission locale. Le jeune signe un CEJ avec un conseiller référent Pôle emploi qui va l'accompagner tout au long de son parcours vers une réinsertion durable, c'est-à-dire un CDD de plus de six mois ou un CDI.

L'innovation de ce dispositif réside aussi dans la création d'une **application mobile du Contrat d'Engagement Jeune**. Celle-ci permet au jeune d'**échanger avec son conseiller référent en temps réel**. C'est un outil supplémentaire dans l'accompagnement des jeunes qui correspond aux nouveaux modes de communication. Ce qui est important c'est de garder le contact pour que le jeune demandeur d'emploi ne perde pas sa motivation sur le long terme.

Frédéric Sévignon, directeur régional de Pôle emploi Bretagne

A VOS AGENDAS, LES PROCHAINS RDV BRETONS

- Semaine Transport logistique > Juin 2022
- Semaine Création d'entreprise > Septembre 2022
- Semaine Bâtiment > Octobre 2022
- Semaine Agroalimentaire > Novembre 2022
- Semaine Industrie > Novembre 2022

Plus d'infos sur le site **tous-mobilises.bzh**

Retrouvez l'actualité de Pôle emploi Bretagne sur
pole-emploi.org/regions/bretagne/
Twitter **@Pole_Emploi_BZH**

CONTACT PRESSE PÔLE EMPLOI BRETAGNE
Cyrielle ROBERT - Attachée de presse
06 14 84 61 79
cyrielle.robert@pole-emploi.fr

RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

pôle emploi

Avril 2022
Création graphique
©pollenstudio.fr