ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE 2019

LES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN NOUVELLE-AQUITAINE

pôle emploi

SOMMAIRE

p.3 L'essentiel à retenir

p.5 La part d'établissements recruteurs

p.8 Les projets de recrutement

p.10 Les projets de recrutement par métier

p.12 Les projets de recrutement par bassin d'emploi

p.13 Les projets de recrutement non saisonniers

p.16 Les projets de recrutement saisonniers

p.18 Les projets de recrutement jugés difficiles à pourvoir par les employeurs

p.24 Sources et méthodes

L'essentiel à retenir

En 2019, 27,4% des établissements néo-aquitains envisagent de recruter, une part en progression de 1,2 point par rapport à 2018. Comme les années précédentes, la propension à recruter tend à augmenter avec la taille de l'établissement. Les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de la construction sont ceux qui enregistrent la part d'établissements envisageant de recruter la plus élevée ; ce sont également les secteurs où cette part progresse le plus en 2019.

Le nombre d'intentions d'embauche s'établit à 258 000, un volume qui affiche une hausse de 14,6% sur un an, soit 33 000 projets supplémentaires. 144 000 projets proviennent des services (soit 56% du total), dont 35 000 dans les activités d'hébergement et de restauration.

Les deux métiers les plus recherchés sont les mêmes que les années précédentes : *viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs* et *agriculteurs salariés, ouvriers agricoles*, très majoritairement sur des postes à caractère saisonnier.

Concernant les postes non saisonniers, les métiers liés au nettoyage, à la santé ou l'action sociale, au transport et entreposage et au commerce sont les plus recherchés par les employeurs.

En Nouvelle-Aquitaine, les projets de recrutement non saisonniers sont majoritaires pour la deuxième année consécutive, ils représentent 56% du total. Les projets non saisonniers (+17,3%) continuent de progresser plus rapidement que les besoins saisonniers (+11,3%).

En 2019, la moitié (51,7%) des intentions d'embauches régionales sont jugées difficiles à pourvoir par les employeurs. À noter que dans l'industrie manufacturière, les employeurs ont exprimé une baisse de leurs difficultés, avec une part de projets jugés difficiles à pourvoir de 47% contre 52% en 2018.

LES CHIFFRES CLÉS BMO 2019 en Nouvelle-Aquitaine (comparatif France)

27,4% — 26,4% — DES ÉTABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER

258 000 — 2,7 millions — PROJETS DE RECRUTEMENT SONT RECENSÉS

56% — 66% — DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT NON SAISONNIERS

52% — 50% — DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT JUGÉS DIFFICILES À POURVOIR PAR LES EMPLOYEURS

168 000

ÉTABLISSEMENTS NÉO-AQUITAINS ONT ÉTÉ INTERROGÉS POUR L'ENQUÊTE BMO 2019

Au global, 42 800 réponses ont été collectées et exploitées pour la région Nouvelle-Aquitaine, soit un taux de retour de 25,5%. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements.

L'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre (BMO), réalisée à l'initiative de Pôle emploi, est un outil d'analyse du marché du travail local. Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année. Elle permet d'anticiper les difficultés de recrutement, d'informer sur le marché du travail et ainsi d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers porteurs.

Pour en savoir plus sur la méthodologie de l'enquête, se reporter à la page 24 du document, dans la partie Sources et méthodes.

Encadré 1 : Les intentions d'embauche 2018 se sont globalement concrétisées

À partir de l'analyse des Déclarations Préalables À l'Embauche (DPAE), nous avons mesuré le taux d'établissements ayant déclaré vouloir recruter lors de l'enquête BMO 2018 et qui ont effectivement recruté (en ayant déposé une DPAE) ainsi que le taux d'établissements n'ayant déclaré aucun projet de recrutement et qui ont finalement embauché au cours de l'année.

76% des établissements qui prévoyaient de recruter lors de l'enquête BMO 2018 ont au moins réalisé une embauche en 2018. Cette part est supérieure ou égale à 85% dans la plupart des activités industrielles, dans le commerce de détail et dans l'hébergement restauration.

39% des établissements qui ne prévoyaient pas de recruter lors de l'enquête BMO 2018 ont néanmoins recruté sur l'année en déposant au moins une DPAE.

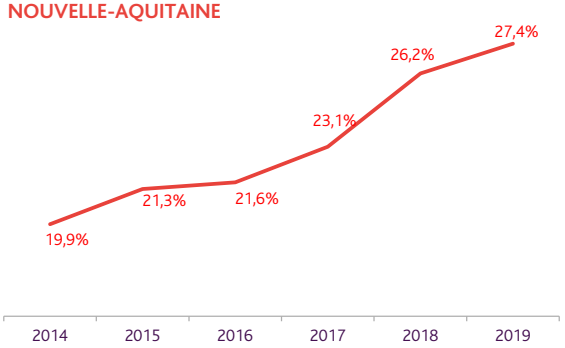
27,4%

DES EMPLOYEURS NÉO-AQUITAINS ENVISAGENT DE RECRUTER EN 2019

En 2019, 27,4% des établissements envisagent de recruter en Nouvelle-Aquitaine. Malgré un ralentissement de l'activité économique au cours de l'année 2018 [cf. Encadré 2 page 6], la part d'établissements recruteurs progresse de 1,2 point par rapport à 2018 [cf. Graphique 1]. Au cours des dernières années, la proportion des établissements qui envisagent de recruter a augmenté de manière continue dans la région, même si cette progression est un peu moins dynamique cette année (+1,2 point) que l'année dernière (+3,1 points).

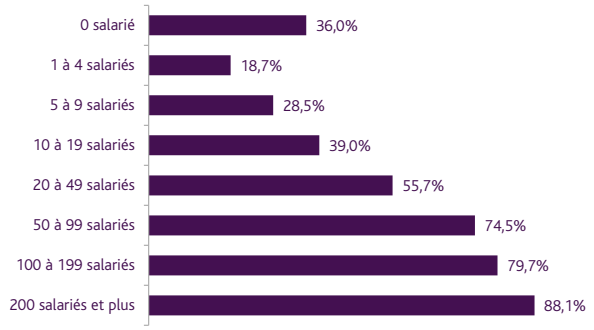
À l'instar des années précédentes, la propension à recruter dans la région est supérieure à celle observée au plan national (26,4%).

Graphique 1
ÉVOLUTION DE LA PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER DEPUIS 2014 EN NOUVELLE-AQUITAINE



Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

Graphique 2
PROPENSION À RECRUTER PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT EN NOUVELLE-AQUITAINE EN 2019



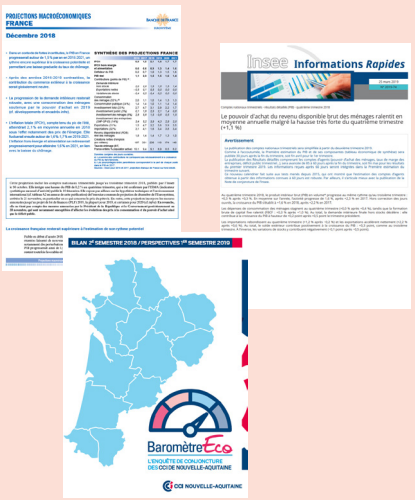
Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

Plus d'un tiers des établissements sans salarié envisage de recruter en 2019

Plus d'un établissement sans salarié sur trois (36,0%) envisage de recruter en 2019, une part en hausse de 3,1 points sur un an. Concernant les établissements ayant au moins un salarié, la propension à recruter augmente avec la taille [cf. Graphique 2] : 19% des structures de 1 à 4 salariés ont formulé au moins une intention d'embauche alors que cette part atteint 88% pour les établissements de plus de 200 salariés.

À noter que la hausse de la part d'établissements recruteurs concerne toutes les tranches de taille d'établissement. Cette progression est particulièrement dynamique pour les entreprises de taille intermédiaire : +4,7 points pour les établissements de 20 à 49 salariés, +6,7 points pour ceux de 50 à 99 personnes et +4,4 points pour les structures de 100 à 199 salariés. À noter un léger tassement pour les plus petites structures avec une part d'établissements recruteurs quasi-stable (+0,3 point) pour les 5 à 9 salariés.

Encadré 2 : malgré un ralentissement, la croissance de l'activité se poursuit



Après une hausse de 2,3% en 2017, la croissance française a ralenti en 2018 avec une progression de 1,6% du PIB, et ce malgré un second semestre plus dynamique que le premier (+0,3% au 3ème et au 4ème trimestre contre +0,2% au 1er et au 2ème trimestre).
L'Insee et la Banque de France anticipent une croissance pour 2019 comprise entre +1,3% et +1,5%. Le taux de chômage devrait continuer de reculer légèrement.

En Nouvelle-Aquitaine, interrogés par la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), les chefs d'entreprises restent optimistes pour 2019 mais de façon plus modérée qu'en 2018. Pour la CCI, *l'évolution des indicateurs (relatifs au chiffre d'affaire, au carnet de commandes, à la trésorerie…) montre un essoufflement bien réel.*
Par secteur, les perspectives apparaissent favorables dans la construction et plus incertaines dans les autres activités de l'économie régionale.

La part d'établissements recruteurs progresse fortement dans l'industrie manufacturière, la construction, l'agriculture et agroalimentaire

Figure 1
PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITÉS EN 2019 EN NOUVELLE-AQUITAINE ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2018 (EN POINTS)

	AGRICULTURE ET AGROALIMENTAIRE	CONSTRUCTION	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	SERVICES	COMMERCE
Part d'établissements recruteurs	36%	29%	28%	26%	23%
Evolution par rapport à 2018 (en point)	+3,9	+3,8	+2,8	+0,1	+1,0

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

L'agriculture (y compris l'agroalimentaire) continue d'être le secteur d'activités où la part d'établissements recruteurs est la plus élevée avec 36% [cf. Figure 1]. Par rapport à 2018, cette part est en forte hausse de 3,9 points.

La construction gagne deux places et devient le deuxième secteur le plus recruteur avec 29% d'établissements envisageant de recruter, soit +3,8 points sur un an.

28% des établissements industriels envisagent de recruter, une part qui varie fortement selon l'activité de l'établissement : de 12% dans les industries extractives, énergie, gestion des déchets à plus de 50% dans la fabrication d'autres matériels de transport. Dans trois autres activités, la part d'établissements recruteurs est supérieure à 40% : l'industrie chimique pharmaceutique et raffinage, la métallurgie et produits métalliques, l'équipement électri-tronique informatique machines et équipements.

Le secteur tertiaire, composé du commerce et des services, enregistre la part d'établissements recruteurs la plus faible et bénéficie de l'évolution la moins dynamique par rapport à 2018, avec +1 point pour le commerce et +0,1 point pour les services.

14

BASSINS D'EMPLOI ONT UN TAUX D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS SUPÉRIEUR À 30%

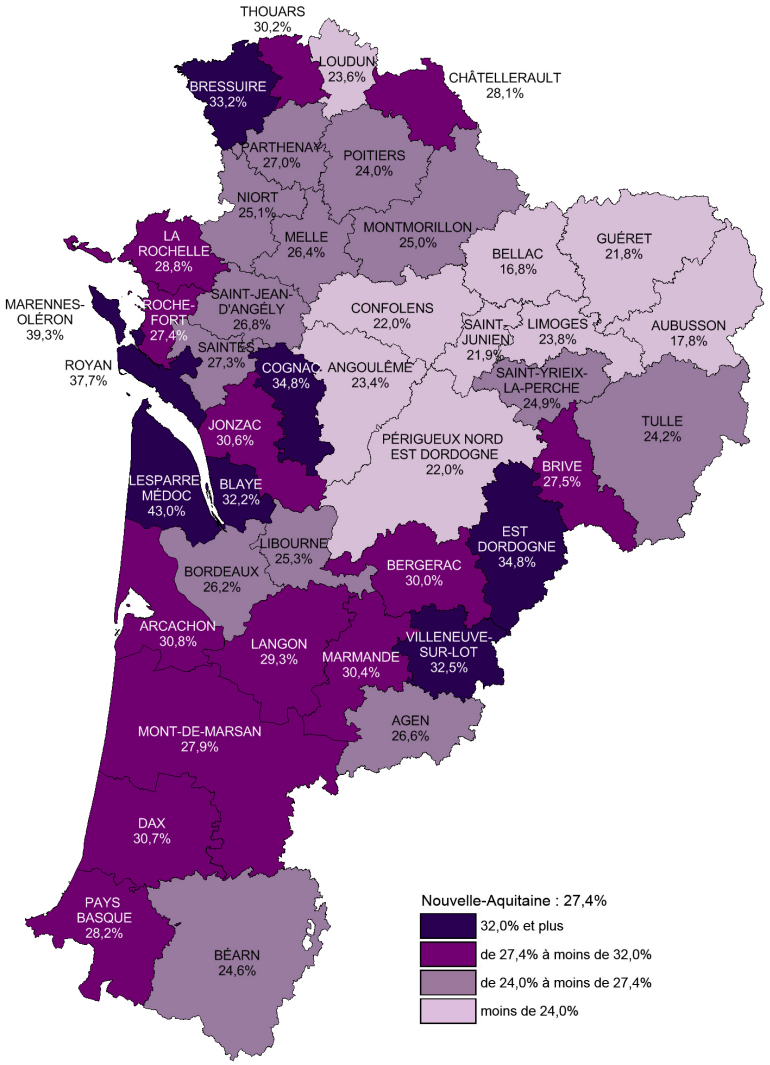
Comme les années précédentes, les parts d'établissements recruteurs les plus élevées se concentrent majoritairement sur la façade atlantique de la région : Lesparre-Médoc (43%), Marennes-Oléron (39,3%) et Royan (37,7%). On retrouve également deux bassins d'emploi non côtiers, Cognac et Est Dordogne, avec une part d'établissements recruteurs proche de 35%. Ces cinq bassins se caractérisent par une forte présence de l'activité agricole (viticulture, ostréiculture) et/ou un attrait touristique prononcé. Par conséquent, ils sont également marqués par une forte saisonnalité des projets de recrutement.

À l'opposé, les taux d'établissements recruteurs les moins élevés continuent de concerner les territoires du centre et de l'est de la région, qui sont globalement des bassins ruraux et de petite taille (excepté Périgueux Nord Est Dordogne, grand bassin par sa superficie) : Bellac, Aubusson, Guéret, Saint-Junien, Confolens…

La hausse de la part d'établissements envisageant de recruter (entre 2018 et 2019) concerne 35 des 43 bassins d'emploi qui composent la région Nouvelle-Aquitaine.

Carte 1

PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER (TOUS TYPES DE CONTRAT) EN 2019 PAR BASSIN D'EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE



Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

Tableau 1

PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER EN 2019 PAR DÉPARTEMENT EN NOUVELLE-AQUITAINE

CHARENTE	26,6%
CHARENTE-MARITIME	30,6%
CORRÈZE	25,9%
CREUSE	20,5%
DORDOGNE	27,3%
GIRONDE	27,9%
LANDES	29,4%
LOT-ET-GARONNE	29,2%
PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	26,3%
DEUX-SÈVRES	27,7%
VIENNE	24,9%
HAUTE-VIENNE	22,8%

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

258 000

PROJETS DE RECRUTEMENT SONT PRÉVUS EN 2019 EN NOUVELLE-AQUITAINE

Pour 2019, les employeurs néo-aquitains envisagent 258 000 projets de recrutement. La hausse des intentions d'embauche régionales se poursuit sur le même rythme qu'en 2018 : +33 000 unités, soit +14,6% (une évolution très proche de celle observée au plan national : +14,8%).

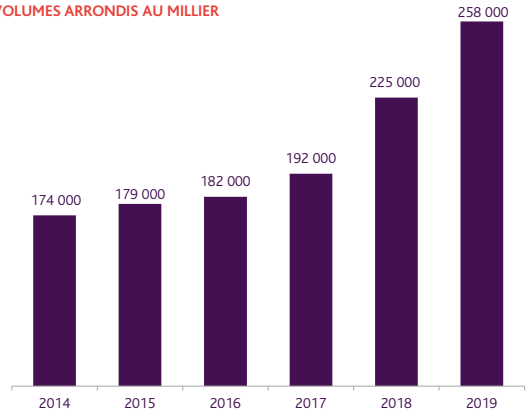
Un peu plus des deux tiers des projets de recrutement sont issus des établissements de moins de 50 salariés.

Excepté dans les établissements de 10 à 19 salariés (-1%), le nombre d'intentions d'embauche progresse pour toutes les tailles d'établissements. Comme pour la part d'établissements recruteurs, les évolutions les plus favorables concernent les établissements de taille intermédiaire : +22% pour les 20 à 49 salariés, +27% pour les 50 à 99 salariés et +45% pour les 100 à 199 salariés.

Graphique 3

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT EN NOUVELLE-AQUITAINE DEPUIS 2014

VOLUMES ARRONDIS AU MILLIER



Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

3ÈME

Nouvelle-Aquitaine est la 3ème région de France pour le nombre de projets de recrutement, derrière Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes.

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

Le nombre d'intentions d'embauche progresse dans les grands secteurs d'activités

144 000 projets de recrutement sont exprimés dans les services, le premier secteur pourvoyeur d'emplois dans la région. Ils représentent 56% de l'ensemble des intentions d'embauche de la région [cf. Graphique 4]. Par rapport à 2018, leur nombre est en hausse de 14%, soit 17 500 projets supplémentaires. Excepté les activités immobilières et l'administration publique, enseignement toutes les activités du tertiaire connaissent une hausse de leurs projets de recrutement. Dans la santé humaine et l'action sociale, le nombre d'intentions d'embauche progresse de 5 100 unités (+20,9%). Les activités de services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien enregistrent la deuxième plus forte hausse avec 4 800 projets supplémentaires (+19,6%). En lien avec l'attrait touristique de la région, l'hébergement et restauration reste le secteur qui regroupe le plus de projets de recrutement dans les services (35 000 soit +3 300 par rapport à 2018) [cf. Graphique 5].

L'agriculture (y compris l'agroalimentaire) regroupe plus de 52 000 intentions d'embauche, un volume en hausse de 13,5%. Ces projets concernent majoritairement des postes saisonniers (84%) principalement dans la viticulture ou la culture de fruits ou de légumes.

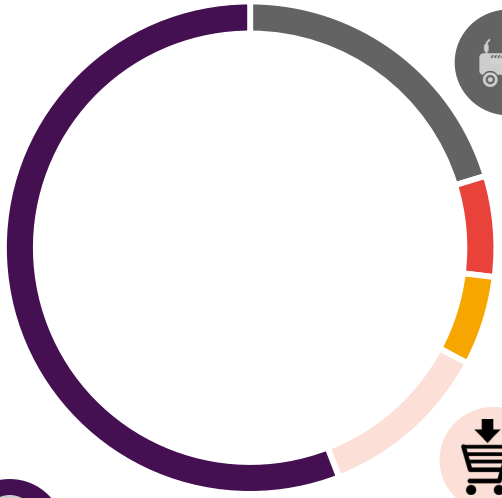
29 200 projets de recrutement sont exprimés dans le secteur du commerce pour 2019, un volume en hausse de 6,3% sur un an. Il s'agit de l'évolution la moins favorable parmi les cinq grands secteurs d'activités. Deux tiers de ces projets concernent le commerce de détail.

L'industrie manufacturière et la construction sont les secteurs qui rassemblent le moins d'intentions d'embauche, avec respectivement 17 100 et 15 100 projets. Mais comme l'année dernière, ces deux secteurs sont ceux qui connaissent la croissance la plus dynamique : +31,2% et +27,9% par rapport à 2018.

56%
DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT ISSUS DES SERVICES

Graphique 4

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2019 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2018



20% soit **52 300** projets de recrutement
+6 200 projets / 2018
AGRICULTURE ET AGROALIMENTAIRE

7% soit **17 100** projets de recrutement
+4 050 projets / 2018
INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

6% soit **15 100** projets de recrutement
+3 300 projets / 2018
CONSTRUCTION

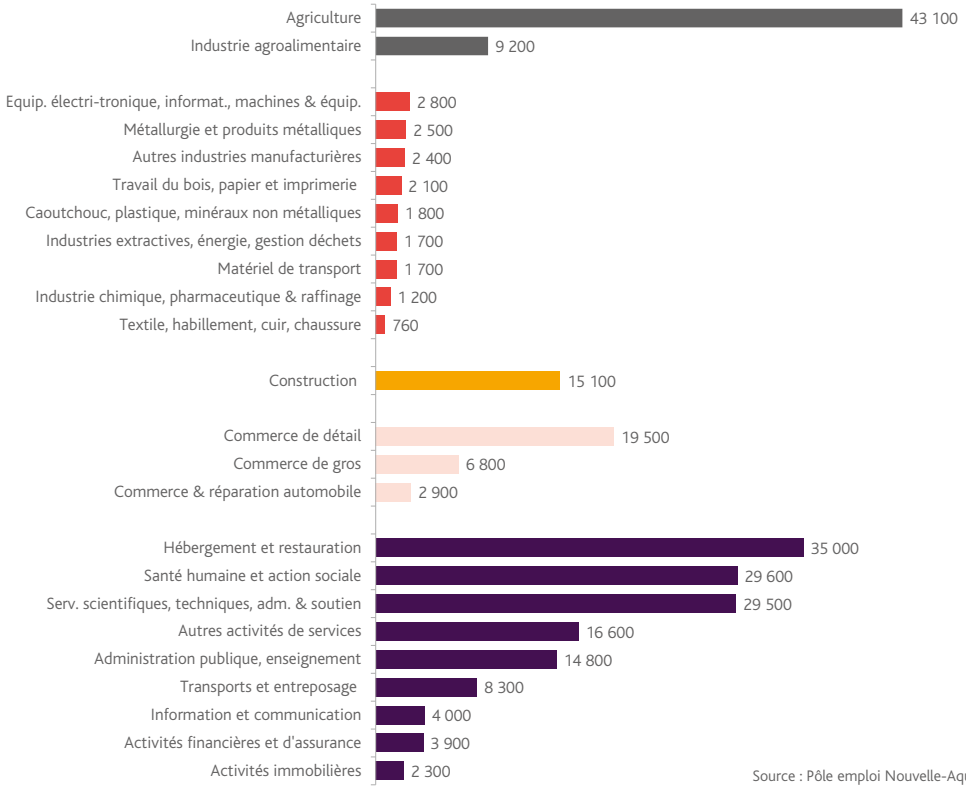
11% soit **29 200** projets de recrutement
+ 1 730 projets / 2018
COMMERCE

56% soit **144 000** projets de recrutement
+ 17 500 projets / 2018
SERVICES

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

Graphique 5

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2019 PAR SECTEUR DÉTAILLÉ EN NOUVELLE-AQUITAINE
CHIFFRES ARRONDIS À LA CENTAINE (> 1 000) OU À LA DIZAINE (< 1 000)



Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

93 000

PROJETS DE RECRUTEMENT SONT FORMULÉS DANS LES MÉTIERS DE LA VENTE, DU TOURISME ET DES SERVICES

Figure 2

LES 5 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR GRANDE FAMILLE EN NOUVELLE-AQUITAINE

VOLUMES ARRONDIS À LA CENTAINE OU À LA DIZAINE

① VENTE, TOURISME ET SERVICES : 93 100 PROJETS

36%

Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	12 200
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) *ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles*	10 700
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	8 800
Aides à domicile et aides ménagères	6 800
Employés de libre service	6 100

② AUTRES MÉTIERS : 65 800 PROJETS

26%

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	23 400
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	13 400
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6 700
Maraîchers, horticulteurs salariés	3 300
Conducteurs routiers et grands routiers	3 100

③ SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL : 29 100 PROJETS

11%

Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	7 800
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux…)	7 800
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	3 600
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	2 900
Educateurs spécialisés (y compris EJE) *EJE : Éducateur de jeunes enfants*	1 700

④ OUVRIERS DE L'INDUSTRIE : 23 000 PROJETS

9%

Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	4 400
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y.c. réparateurs)	1 700
Ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors viandes)	1 600
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	1 300
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	1 200

⑤ FONCTIONS D'ENCADREMENT : 16 200 PROJETS

6%

Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	3 800
Professionnels des spectacles	1 500
Ingénieurs, cadres études et R&D informatique, responsables informatiques	1 400
Agents immobiliers, syndics	740
Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs, créateurs supports	660

⑥ OUVRIERS DE LA CONSTRUCTION ET DU BÂTIMENT : 13 700 PROJETS

5%

Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres…)	2 000
Maçons, plâtriers, carreleurs… (ouvriers qualifiés)	1 900
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1 800
Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés)	1 400
Menuisiers et ouvriers qualifiés de l'agencement et de l'isolation	1 100

⑦ FONCTIONS ADMINISTRATIVES : 11 700 PROJETS

5%

Agents d'accueil et d'information, standardistes	2 900
Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes…)	2 600
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	2 400
Employés de la comptabilité	1 400
Techniciens études et développement informatique (y.c. webmasters…)	720

⑧ AUTRES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS : 5 000 PROJETS

2%

Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	1 500
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	750
Techniciens et chargés d'études du BTP	570
Techniciens en électricité et en électronique	490
Techniciens des industries de process (production, R&D, contrôle qualité…)	320

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

Les métiers agricoles et ceux liés aux services sont les plus recherchés en Nouvelle-Aquitaine

Un peu plus de 93 000 intentions d'embauche sont comptabilisées dans la famille des métiers liés à la vente, au tourisme et aux services, soit 36% de l'ensemble des projets de recrutement [cf. Figure 2 page 10]. Parmi cette famille de métiers, on retrouve notamment *les serveurs de cafés ou de restaurants, les agents d'entretien de locaux, les métiers liés à la cuisine* et *les aides à domicile, aides ménagères*.

Comme les années précédentes, les deux profils de *viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs* et *d'agriculteurs salariés, ouvriers agricoles* regroupent le plus de projets de recrutement avec un total proche de 37 000 intentions d'embauche, très majoritairement sur des postes saisonniers [cf. Tableau 2].

14 des 15 métiers rassemblant le plus d'intentions d'embauche sont les mêmes qu'en 2018, les postes *d'artistes (en musique, danse, spectacles, professeurs d'art*) se classent en 15ème position contre 21ème en 2018. La hausse du nombre de projets de recrutement entre 2018 et 2019 concerne l'ensemble de ces métiers, seuls les *professionnels de l'animation socioculturelle* enregistrent une très légère diminution (-0,2%).

La majorité des 15 profils les plus recherchés concernent des postes saisonniers, seuls les postes *d'agents d'entretien de locaux, d'aides-soignants, d'aides à domicile, d'aides ménagères* et *d'artistes* ont une majorité de projets non saisonniers.

Les *aides à domicile, aides ménagères* et *les cuisiniers* se caractérisent par une part élevée de projets jugés difficiles à pourvoir par les employeurs, respectivement 82% et 66%.

Tableau 2

LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE EN NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT TENDANCE PAR RAPPORT À 2018

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT	TENDANCE PAR RAPPORT À 2018	PART DE PROJETS SAISONNIERS	PART DE PROJETS JUGÉS DIFFICILES
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	23 400	↗↗	95%	50%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	13 400	↗↗	86%	54%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	12 200	↗↗	74%	54%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) *ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles*	10 700	↗	20%	44%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	8 800	↗	51%	49%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	7 800	↘	78%	41%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	7 800	↗↗↗	14%	56%
Aides à domicile et aides ménagères	6 800	↗↗	20%	82%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6 700	↗↗	65%	40%
Employés de libre-service	6 100	↗↗	52%	50%
Cuisiniers	5 900	↗↗	67%	66%
Employés de l'hôtellerie	4 600	↗	75%	58%
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	4 400	↗↗	70%	49%
Caissiers	3 900	↗	54%	24%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	3 800	↗↗↗	42%	6%

CLÉ DE LECTURE :
↗ : hausse comprise entre +0,1% et +9,9%
↗↗ : hausse comprise entre +10,0% et +29,9%
↗↗↗ : hausse supérieure ou égale à +30,0%
↘ : baisse

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

DES SEMAINES THÉMATIQUES POUR DÉCOUVRIR DES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

Pôle emploi, en partenariat avec les principaux acteurs économiques concernés, participe et/ou organise des évènements sur un secteur spécifique pendant une semaine. L'objectif premier est de répondre aux besoins de recrutement des entreprises. Il s'agit également de donner un coup de projecteur sur les métiers d'un secteur identifié, que ce soit sur les opportunités d'emploi, les formations qui mènent à ces emplois, le regard du public sur ces métiers...

LA SEMAINE DE...

[...]

17%

DES INTENTIONS D'EMBAUCHE DE LA RÉGION SONT LOCALISÉES SUR LE BASSIN D'EMPLOI DE BORDEAUX

Avec près de 45 000 intentions d'embauche, le bassin d'emploi de Bordeaux regroupe 17% des projets de recrutement de la région. Cette surreprésentation du bassin de Bordeaux est encore plus marquée en ne prenant en compte que les projets non saisonniers (26%).

4 autres bassins d'emploi voient leur nombre d'intentions d'embauche dépasser la barre des 10 000 : les deux bassins des Pyrénées-Atlantiques (Pays Basque et Béarn), Dax et La Rochelle.

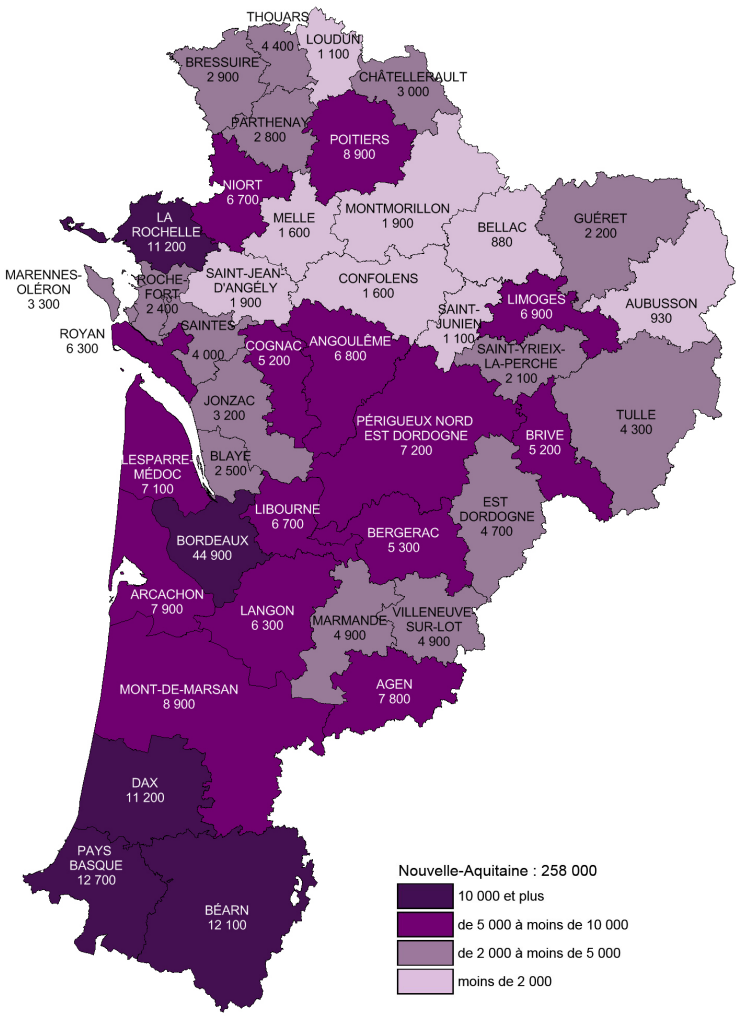
À l'opposé les plus petits bassins d'emploi, en nombre de projets, se situent principalement au centre et à l'est de la région, notamment Bellac, Aubusson, Saint-Junien ou Loudun.

Par rapport à 2018, la croissance du nombre de projets de recrutement concerne l'ensemble des bassins d'emploi de la région, de +3% sur le bassin de Jonzac à +40% sur Thouars.

Carte 2

RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2019 PAR BASSIN D'EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE

VOLUMES ARRONDIS À LA CENTAINE OU À LA DIZAINE



Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

Tableau 3

RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2019 PAR DÉPARTEMENT

VOLUMES ARRONDIS À LA CENTAINE

CHARENTE	13 600
CHARENTE-MARITIME	32 300
CORRÈZE	9 500
CREUSE	3 100
DORDOGNE	17 200
GIRONDE	75 400
LANDES	20 800
LOT-ET-GARONNE	17 600
PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	24 100
DEUX-SÈVRES	18 400
VIENNE	14 800
HAUTE-VIENNE	10 900

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

56%
DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT NON SAISONNIERS

Un peu plus de 143 0000 intentions d'embauche exprimées par les employeurs néo-aquitains ne sont pas liées à une activité saisonnière. Leur volume est en hausse de 17,3% sur un an, soit plus de 21 000 projets supplémentaires.

Ces postes non saisonniers représentent 55,5% de l'ensemble des intentions d'embauche de la région, une part en hausse continue depuis 2016. Cette proportion a ainsi gagné 9 points au cours des quatre dernières années. Les projets non saisonniers sont majoritaires dans la région pour la deuxième année consécutive.

Figure 3
PROPORTION DE PROJETS NON SAISONNIERS PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE

	CONSTRUCTION	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	SERVICES	COMMERCE	AGRICULTURE ET AGROALIMENTAIRE
Part de projets non saisonniers	93%	91%	62%	57%	16%
Volume de projets non saisonniers	14 100	15 500	88 700	16 500	8 300

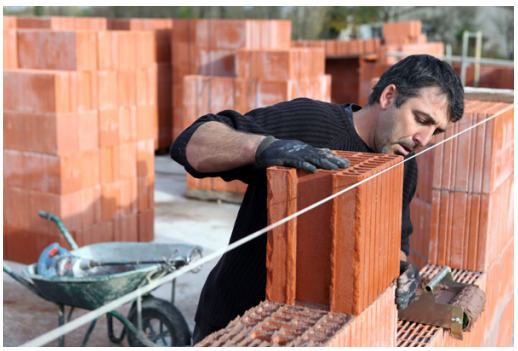
Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

Dans la construction et l'industrie manufacturière, les projets de recrutement concernent très majoritairement des postes non saisonniers

Comme les années précédentes, les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière enregistrent les parts de projets non saisonniers les plus élevées, respectivement 93% et 91% [cf. Figure 3]. Au sein de l'industrie, dans toutes les activités cette part est supérieure à 80%, excepté dans les industries extractives, énergie, gestion des déchets (70%).

Dans les services, 62% des postes sont non saisonniers, une part en légère hausse de 1 point par rapport à 2018. Cette proportion est globalement homogène au sein du secteur, seul l'hébergement-restauration se spécifie avec un taux beaucoup plus faible (31%) que les autres activités. Dans le commerce, la part de projets non saisonniers progresse de 3 points pour atteindre 57%. Cette proportion varie fortement selon l'activité : 93% dans le commerce et réparation automobile, 62% dans le commerce de gros et 49% dans le commerce de détail.

Le secteur de l'agriculture (y.c agroalimentaire) reste très majoritairement saisonnier, et les postes non saisonniers ne concernent que 16% de l'ensemble des projets du secteur, une part équivalente à celle enregistrée en 2018.



Les 10 premiers métiers non saisonniers sont issus du secteur tertiaire

Près de 89 000 projets de recrutement non saisonniers sont exprimés dans les métiers liés aux services, c'est le secteur qui regroupe ainsi le plus de projets même si la part d'intentions d'embauche non saisonnières est nettement moins élevée que dans la construction et dans l'industrie manufacturière [cf. Figure 3 page 13].

Les dix premiers métiers qui regroupent le plus d'intentions d'embauche non saisonnières appartiennent au secteur tertiaire [cf. Graphique 6], que ce soit dans le nettoyage, la santé et l'action sociale, le transport et entreposage ou le commerce.

Les quatre premiers métiers sont les mêmes qu'en 2018, ils voient leur nombre de projets de recrutement non saisonniers progresser.

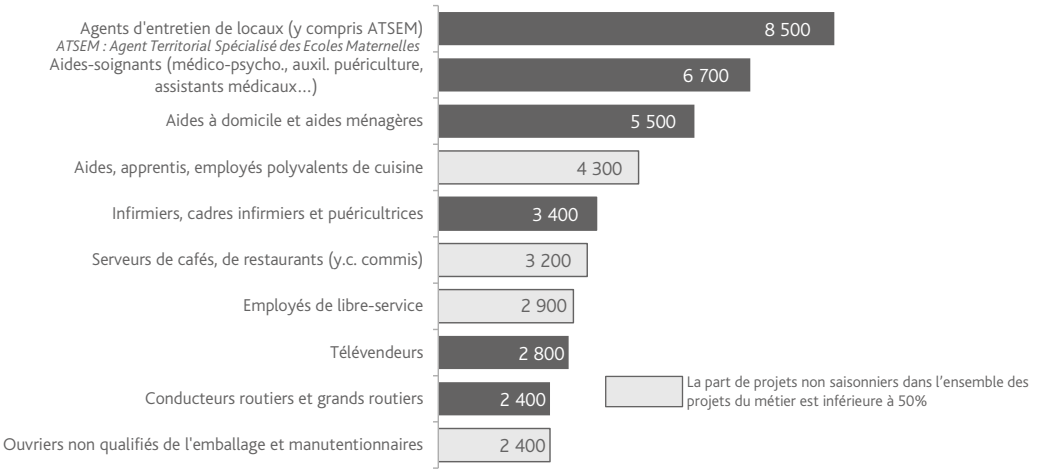
Parmi ce top 10, les deux métiers liés à la santé, *infirmiers, cadres infirmiers, puéricultrices* et *aides-soignants,* sont ceux qui enregistrent les parts de projets non saisonniers les plus élevées avec respectivement 92% et 86%.

Pour trois de ces dix métiers, la part de projets non saisonniers jugés difficiles à pourvoir par les employeurs est élevée : *aides à domicile et aides ménagères (82%), conducteurs routiers et grands routiers (76%)* et *télévendeurs (73%).*

Graphique 6

TOP 10 DES MÉTIERS QUI RASSEMBLENT LE PLUS DE PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS EN NOUVELLE-AQUITAINE

CHIFFRES ARRONDIS À LA CENTAINE



Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

La part de projets non saisonniers est globalement plus élevée dans les bassins urbains

Comme les années précédentes Bordeaux, premier bassin d'emploi en nombre de projets de recrutement, est également celui qui enregistre la part de projets non saisonniers la plus élevée de la région (83,5%, soit 3 point de plus qu'en 2018). Limoges, Niort et Poitiers autres bassins urbains de la région, figurent également parmi le top 10 [cf. Tableau 4].

Les autres territoires concernent notamment des bassins d'emploi de plus petite taille, ruraux et qui n'ont pas d'orientation touristique ou agricole (viticole, fruitier...) marquée : Guéret, Bellac, ou Bressuire.

À noter que la part de projets non saisonniers a fortement progressé entre 2018 et 2019 sur les bassins d'emploi de Rochefort (+10,6 points), de Périgueux nord est Dordogne (+9,4 points) et de Bellac (+8,5 points).

Tableau 4

TOP 10 DES BASSINS D'EMPLOI AYANT LA PLUS FORTE PART DE PROJETS NON SAISONNIERS

	PART DE PROJETS NON SAISONNIERS
BORDEAUX	83,5%
LIMOGES	78,2%
GUÉRET	73,6%
BELLAC	71,8%
PÉRIGUEUX NORD EST DORDOGNE	68,9%
NIORT	68,9%
POITIERS	68,6%
BRESSUIRE	67,5%
SAINTES	64,5%
BÉARN	63,2%

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

6

DÉPARTEMENTS CLASSENT LE POSTE D'*AGENTS D'ENTRETIEN DE LOCAUX* COMME MÉTIER NON SAISONNIER LE PLUS RECHERCHÉ

Tableau 5

VOLUME D'INTENTIONS D'EMBAUCHE NON SAISONNIÈRES PAR DÉPARTEMENT ET TOP 3 DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

CHIFFRES ARRONDIS À LA CENTAINE (> 1 000) OU À LA DIZAINE (< 1 000)

CHARENTE : 7 700 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	380
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	290
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	240

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

LANDES : 7 300 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	360
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	280
Ouvriers qualif. magasinage et manutention (caristes, prépa. commandes...)	250

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

CHARENTE-MARITIME : 14 800 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1 300
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	880
Aides à domicile et aides ménagères	550

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

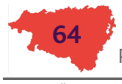
LOT-ET-GARONNE : 7 500 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	470
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	410
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	330

CORRÈZE : 5 700 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	350
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	280
Aides à domicile et aides ménagères	210

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles



PYRÉNÉES-ATLANTIQUES : 13 900 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	840
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	590
Aides à domicile et aides ménagères	540

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

CREUSE : 2 200 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	210
Agents de services hospitaliers	190
Aides à domicile et aides ménagères	150

DEUX-SÈVRES : 10 300 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Employés de libre-service	860
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	650
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	550

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

DORDOGNE : 8 600 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	540
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	390
Surveillants d établissements scolaires (y.c. AVS et aides éducateurs)	290

VIENNE : 9 200 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Télévendeurs	560
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	450
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	400

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

GIRONDE : 48 800 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	3 300
Aides à domicile et aides ménagères	2 400
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	2 000

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

HAUTE-VIENNE : 7 200 projets

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	350
Aides à domicile et aides ménagères	320
Conducteurs et livreurs sur courte distance	260

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

114 600
PROJETS DE RECRUTEMENT ONT UN CARACTÈRE SAISONNIER

114 600 projets de recrutement à caractère saisonnier sont exprimés par les employeurs néo-aquitains, un volume en hausse de 11,3% par rapport à 2018 (+11 700 projets). Comme en 2018, la croissance du nombre d'intentions d'embauche saisonnières a été moins dynamique que les projets non saisonniers (+17,3%) entrainant une diminution de la part de projet saisonniers : 50,4% en 2017, 45,7% en 2018 et 44,5% en 2019.

Malgré cette tendance, les projets saisonniers restent surreprésentés dans la région, en comparaison du taux national (33,8%). Ce constat s'explique par les caractéristiques de l'économie néo-aquitaine, à savoir une activité touristique développée, principalement sur la côte atlantique et un secteur agricole très présent, orienté notamment dans la viticulture (vignobles bordelais, bergeracois, et cognaçais), l'arboriculture (les pommes en Haute-Vienne et en Corrèze) ou l'ostréiculture (Marennes-Oléron).

Figure 4
PROPORTION DE PROJETS SAISONNIERS PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE

	AGRICULTURE ET AGROALIMENTAIRE	COMMERCE	SERVICES	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	CONSTRUCTION
Part de projets saisonniers	**84%**	**43%**	**38%**	**9%**	**7%**
Volume de projets saisonniers	44 000	12 700	55 300	1 600	1 000

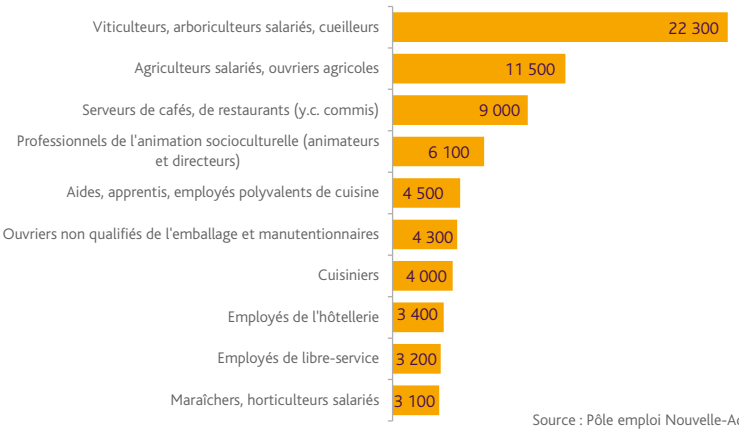
Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

Les métiers agricoles et de l'hébergement restauration concentrent le plus de projets saisonniers

Parmi les cinq grands secteurs d'activités, l'agriculture (y.c agroalimentaire) reste le seul où la part de projets saisonniers est majoritaire (84%), un taux équivalent à celui de 2018 [cf. Figure 4]. Parmi les dix métiers regroupant le plus de projets saisonniers [cf. Graphique 7], trois appartiennent à ce secteur : *viticulteurs arboriculteurs salariés cueilleurs*, *agriculteurs salariés ouvriers agricoles* et *maraîchers horticulteurs salariés*. Pour ces trois métiers, les projets saisonniers sont prépondérants avec un taux compris entre 86% et 95%.

L'hébergement restauration, en lien avec l'attrait touristique de la région, est également bien représenté avec quatre métiers : *serveurs de cafés ou de restaurants*, *aides apprentis employés polyvalents de cuisine*, *cuisiniers* et *employés de l'hôtellerie*. Sur ces postes, la part de postes saisonniers est comprise entre 50% et 75%.

Graphique 7
TOP 10 DES MÉTIERS QUI RASSEMBLENT LE PLUS DE PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS EN NOUVELLE-AQUITAINE
CHIFFRES ARRONDIS À LA CENTAINE



Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

20

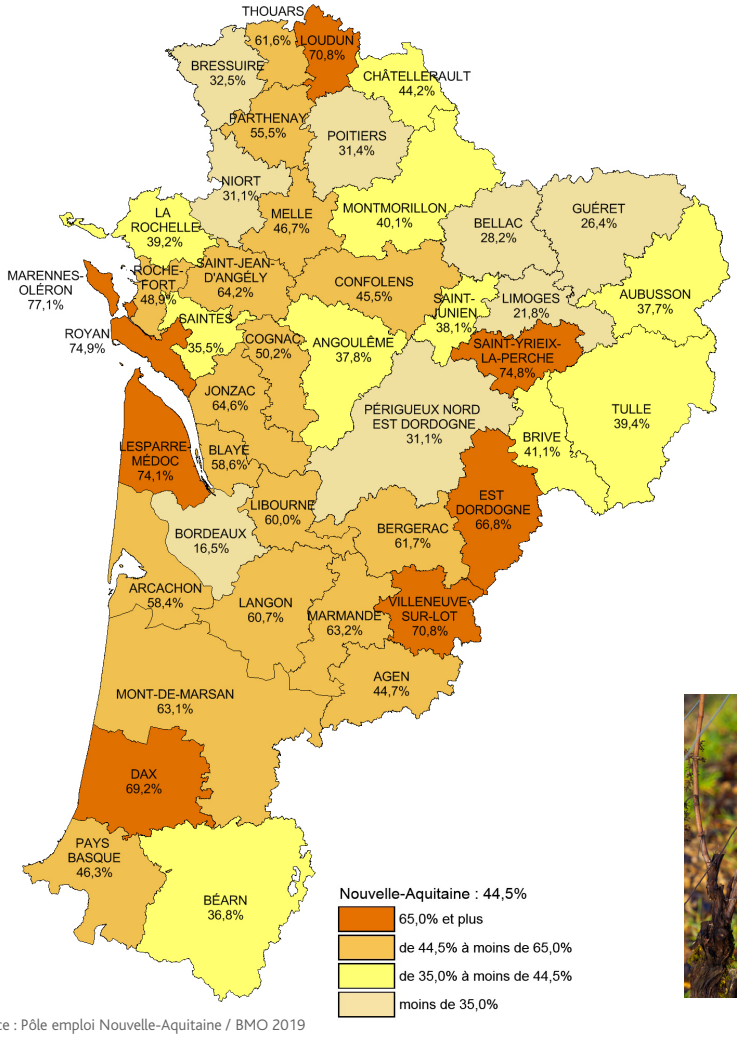
BASSINS D'EMPLOI ONT DAVANTAGE DE PROJETS SAISONNIERS QUE DE PROJETS NON SAISONNIERS

Alors qu'au niveau régional, les projets non saisonniers sont majoritaires, sur 20 bassins d'emploi (pour un total de 43) la part de projets saisonniers est supérieure à 50%. Sur les bassins d'emploi de Marennes-Oléron, Royan, Saint-Yrieix-la-Perche et Lesparre-Médoc, 3 projets de recrutement sur 4 sont à caractère saisonnier.

Les spécificités économiques des bassins impactent fortement la saisonnalité des projets :
- une activité touristique développée et une spécialité agricole pour les bassins de Marennes-Oléron et de Royan (ostréiculture), de Lesparre-Médoc (viticulture), de Dax et de Mont-de-Marsan (élevage de canard)
- un secteur agricole très présent sur les bassins de Saint-Yrieix-la-Perche (pomiculture), Loudun (polyculture), Villeneuve-sur-Lot (activités maraîchères)

Le principal bassin d'emploi en nombre de projets de recrutement, Bordeaux, est aussi celui où la part de projets saisonniers est la plus faible (16,5%) ce qui impacte fortement le taux régional. Les autres territoires non saisonniers concernent notamment des bassins urbains comme Limoges, Niort ou Poitiers.

Carte 3
PROPORTION DE PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS EN 2019 PAR BASSIN D'EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE

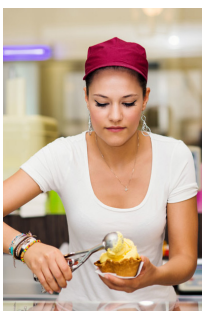


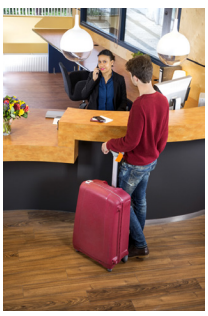
Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

Tableau 6
PROPORTION DE PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS EN 2019 PAR DÉPARTEMENT EN NOUVELLE-AQUITAINE

CHARENTE	43%
CHARENTE-MARITIME	54%
CORRÈZE	40%
CREUSE	30%
DORDOGNE	50%
GIRONDE	35%
LANDES	65%
LOT-ET-GARONNE	57%
PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	42%
DEUX-SÈVRES	44%
VIENNE	38%
HAUTE-VIENNE	34%

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019





52%

DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT JUGÉS DIFFICILES À POURVOIR PAR LES EMPLOYEURS

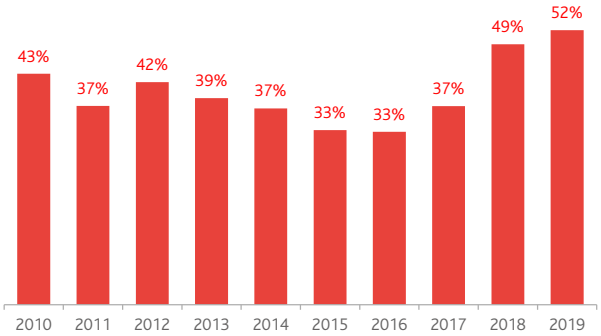
En parallèle du nombre d'intentions d'embauche, l'enquête BMO permet également de mesurer la perception des employeurs sur leurs difficultés à pourvoir leurs projets potentiels.

Pour 2019, un peu plus de 133 000 projets de recrutement sont jugés difficiles à pourvoir par les employeurs néo-aquitains, soit 51,7% de l'ensemble des intentions d'embauche de la région. Par rapport à l'an dernier, la perception des difficultés des employeurs augmente de 2,7 points, une hausse beaucoup moins marquée qu'en 2018 (+11,6 points par rapport à 2017). Ce taux reste un peu plus élevé que la moyenne nationale (50,1%) mais la hausse régionale (+2,7 points) est moins soutenue que la hausse nationale (+5,7 points).

Si les difficultés de recrutement ont particulièrement augmenté au cours des deux dernières années, cet indicateur avait déjà connu un niveau élevé en 2010 et en 2012, [cf. Graphique 8] avec respectivement 43% et 42% de projets jugés difficiles à pourvoir.

Graphique 8

ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS JUGÉS DIFFICILES À POURVOIR PAR LES EMPLOYEURS EN NOUVELLE-AQUITAINE DEPUIS 2010



Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

#VersUnMétier : AGIR LOCALEMENT CONTRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

En septembre 2018, Pôle emploi a lancé son opération **#VersUnMétier** qui vise notamment à mieux orienter les demandeurs d'emploi vers des métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Le principe consiste à organiser un événement par semaine en agence autour de métiers en tension du bassin d'emploi. L'opération est centrée sur la rencontre concrète entre les recruteurs et les demandeurs d'emploi tout en associant les fédérations professionnelles et les organismes de formation.

Dans le cadre de l'opération #VersUnMétier, des centaines d'événements sont organisés chaque mois en Nouvelle-Aquitaine pour agir sur les métiers en tension.

Forum **pommes** à Saint-Yrieix-la-Perche pour répondre aux besoins de recrutements d'une dizaine de vergers.

Job dating **bâtiment** pour aider les entreprises du territoire de Dax à trouver les bons profils.

Le transfert de compétences : du **service domestique à l'hôtellerie**, une initiative de l'agence Pôle emploi de Bordeaux Nord.

[...]

Figure 5

PROPORTION DE PROJETS JUGÉS DIFFICILES À POURVOIR PAR LES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE

	CONSTRUCTION	AGRICULTURE ET AGROALIMENTAIRE	SERVICES	COMMERCE	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE
Part de projets jugés difficiles	**73%**	**52%**	**51%**	**49%**	**47%**
Volume de projets jugés difficiles	11 000	27 100	72 800	14 300	8 000

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

La part de projets jugés difficiles à pourvoir diminue dans l'industrie manufacturière

En 2019, alors que la tendance est toujours à l'augmentation des difficultés de recrutement ressenties par les employeurs, la part de projets jugés difficiles dans l'industrie manufacturière a diminué entre 2018 et 2019, passant de 52% à 47%. Ce secteur est ainsi celui qui enregistre la part la plus faible des cinq grands secteurs d'activités [cf. Figure 5].

Dans le commerce, les services et l'agriculture, la part de projets jugés difficiles est homogène, comprise entre 49% et 52%. Si dans les services, cette part a faiblement augmenté (+1 point), dans l'agriculture (+6 points) et surtout dans le commerce (+9 points), la hausse est beaucoup plus soutenue.

Comme les précédentes années, les plus fortes difficultés sont ressenties dans la construction avec 73% des intentions d'embauche qui sont jugées difficiles à pourvoir par les employeurs du BTP. Cette proportion est en hausse de 2 points par rapport à l'an dernier. Sur des profils de *charpentiers (bois ou métal)*, de *menuisiers et ouvriers qualifiés de l'agencement et de l'isolation,* de *couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés*, le taux de difficultés dépasse les 80%.

Parmi les dix métiers qui regroupent le plus d'intentions d'embauche jugées difficiles à pourvoir par les employeurs [cf. Tableau 7], 8 projets de recrutement sur 10 d'*aides à domicile et aides ménagères* sont jugés difficiles à pourvoir, 2 sur 3 chez les *cuisiniers*.
Si la part de projets jugés difficiles reste plus forte pour les postes non saisonniers (55%) que pour les postes saisonniers (47%), l'écart continue de se resserrer.

Tableau 7

TOP 10 DES MÉTIERS RASSEMBLANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE PROJETS JUGÉS DIFFICILES À POURVOIR PAR LES EMPLOYEURS EN NOUVELLE-AQUITAINE

VOLUMES ARRONDIS À LA CENTAINE

	NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES	PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	11 700	50%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	7 200	54%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	6 500	54%
Aides à domicile et aides ménagères	5 600	82%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) *ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles*	4 700	44%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	4 300	56%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	4 300	49%
Cuisiniers	3 900	66%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	3 200	41%
Employés de libre-service	3 000	50%

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

23

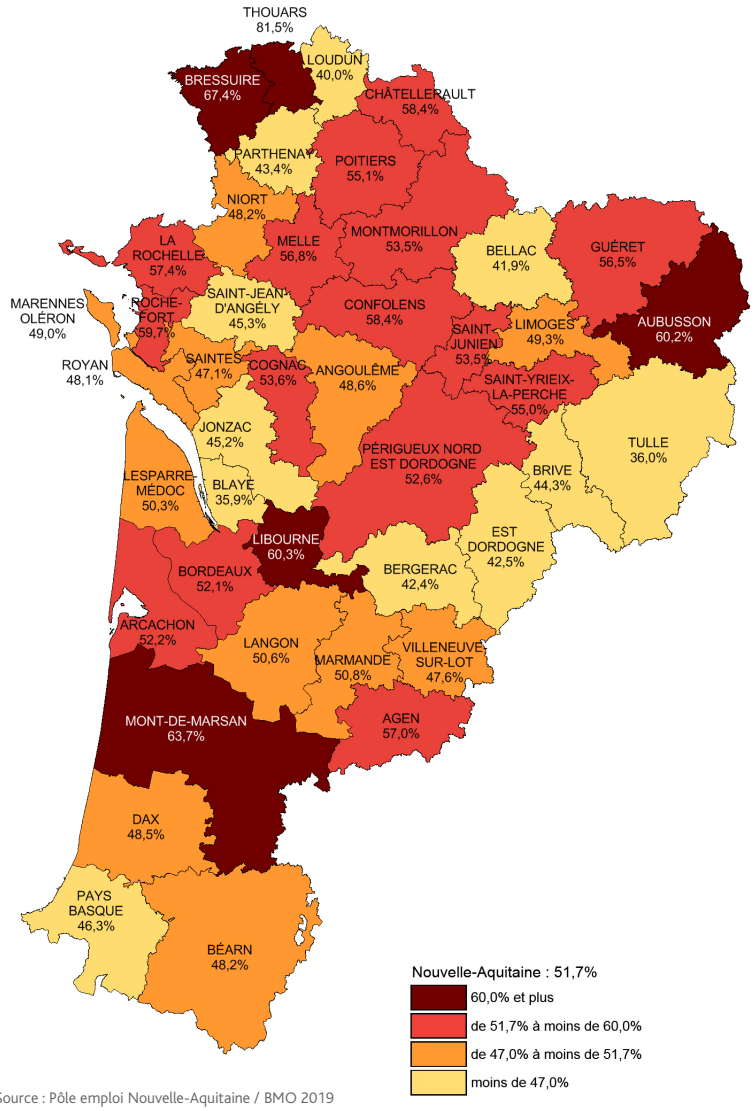
BASSINS D'EMPLOI ONT UNE PART DE PROJETS JUGÉS DIFFICILES À POURVOIR PAR LES EMPLOYEURS SUPÉRIEURE À 50%

Dans plus de la moitié des bassins d'emploi de la région (23 sur 43), les projets jugés difficiles à pourvoir par les employeurs sont majoritaires dans l'ensemble des projets de recrutement. Les bassins du nord-ouest des Deux-Sèvres (Bressuire et Thouars), de Creuse (Aubusson et Guéret), de Libourne et de Mont-de-Marsan sont ceux où les employeurs expriment le plus de difficultés à recruter.

À l'opposé, les bassins d'emploi situés notamment en Corrèze et en Dordogne (mais également à Loudun, Parthenay ou Blaye…) ont un taux faible de projets jugés difficiles à pourvoir. Blaye est cette année le bassin d'emploi où les difficultés ressenties sont les plus faibles avec un taux de 35,9%, retrouvant ainsi son niveau d'avant 2018.

Carte 4

PROPORTION DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES À POURVOIR PAR LES EMPLOYEURS PAR BASSIN D'EMPLOI EN 2019



Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

Tableau 8

PROPORTION DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES À POURVOIR PAR LES EMPLOYEURS PAR DÉPARTEMENT EN 2019

CHARENTE	52%
CHARENTE-MARITIME	52%
CORRÈZE	41%
CREUSE	58%
DORDOGNE	47%
GIRONDE	52%
LANDES	55%
LOT-ET-GARONNE	53%
PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	47%
DEUX-SÈVRES	59%
VIENNE	55%
HAUTE-VIENNE	50%

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019

60%

DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT ENVISAGÉS POUR UN SURCROÎT D'ACTIVITÉ PONCTUEL

L'enquête BMO est enrichie d'un volet complémentaire relatif aux motifs de recrutement (ou de non recrutement) et à la nature des difficultés de recrutement rencontrées. Ce volet complémentaire a été obtenu sur la base d'une interrogation téléphonique de près de 1 700 établissements néo-aquitains représentatifs du champ de l'enquête classique. Les réponses obtenues ont fait l'objet d'un redressement spécifique.

En Nouvelle-Aquitaine, 42% des intentions d'embauche sont envisagées en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), une proportion en hausse de 12 points par rapport à l'an dernier. Les contrats de moins de 6 mois représentent 38% des intentions d'embauche.

60% des employeurs envisageant de recruter le font dans la perspective d'un surcroît d'activité ponctuel.

68% des établissements potentiellement recruteurs envisagent d'avoir recours à Pôle emploi, une part qui progresse de 1,2 point par rapport à 2018. Les trois raisons les plus avancées par les employeurs sont l'importance du fichier de Pôle emploi (et donc le nombre de candidats contactés), la gratuité du service et la simplicité (proximité, implication vie locale…).

Parmi les recruteurs potentiels qui évoquent des difficultés de recrutement, trois types de difficultés sont le plus souvent cités :
- la pénurie de candidats
- des candidats au profil inadéquat (manque d'expérience, de diplôme, de motivation)
- les difficultés liées à la nature du poste proposé (distance, horaires, pénibilité, salaire…)

Concernant les entreprises qui ne pensent pas recruter en 2019, la réponse la plus souvent citée par les chefs d'entreprise est *un effectif suffisant*. À noter que la part de chefs d'entreprise qui pensent que *la conjoncture ne semble guère favorable et le marché peu porteur* est parfaitement stable par rapport à 2018.

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2019 / Enquête complémentaire

L'OFFRE DIGITALE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Sur pole-emploi.fr les entreprises peuvent accéder à une multitude de services 24h/24 et 7j/7 :

- UN ESPACE RECRUTEUR pour créer et gérer ses offres d'emploi, rechercher des profils, consulter et gérer les candidatures reçues, contacter les candidats…
- DES CHIFFRES CLÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉS avec la mise à disposition de données
- DES CONSEILS ET DES INFORMATIONS PRATIQUES : quelles aides au recrutement et à la formation sont disponibles, comment déclarer ses embauches…?

« Je Recrute » est une application gratuite proposée par Pôle emploi pour accompagner les entreprises dans leur recrutement :

pôle emploi
Je recrute

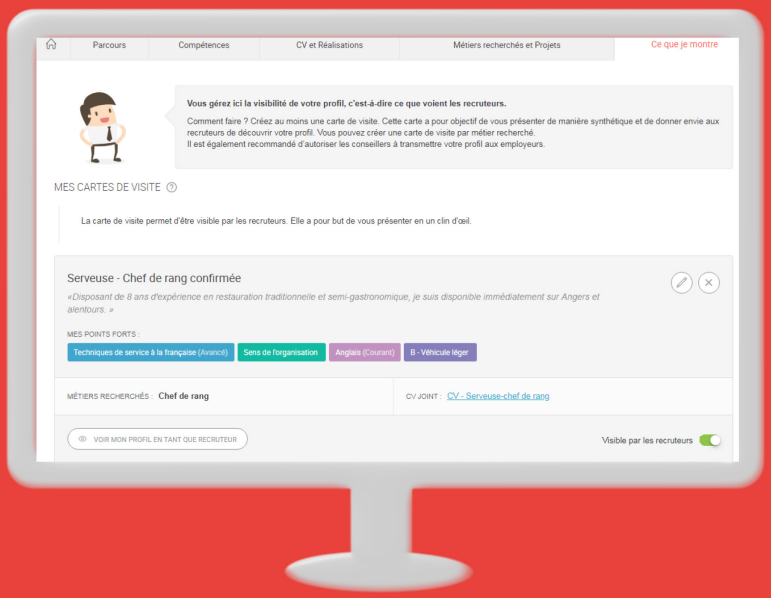
- CALCULATEUR DE CHARGES : permet d'estimer le coût d'embauche d'un futur salarié.
- SIMULATEUR D'AIDE À L'EMBAUCHE : pour déterminer l'éligibilité aux aides à l'embauche.
- BANQUE DE CV GRATUITE : permet de sélectionner, filtrer des candidats, d'enregistrer leur profil dans les favoris, de sauvegarder des recherches de CV et de contacter des candidats directement (téléphone, sms, mail) ou de leur envoyer une proposition (via leur espace candidat pe.fr).
- OUTIL D'AIDE À L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT : permet de construire une trame d'entretien pour optimiser les échanges avec les candidats et sélectionner les collaborateurs de façon objective.

LE PROFIL DE COMPÉTENCES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

En lien avec l'évolution du marché du travail (allongement des carrières, diversification des formes d'emploi qui engendre plus de polyvalence, reprises d'emploi dans un métier différent du métier d'origine) et le rôle croissant du numérique dans nos sociétés [cf. Encadré 3] Pôle emploi a décidé de mettre en avant l'approche par compétence.

Partant du constat que se définir par un métier ou un diplôme ne suffit plus et que les recruteurs recherchent avant tout des compétences, Pôle emploi a mis en place depuis juin 2018 le profil de compétences. Ce service permet aux demandeurs d'emploi de renseigner et de partager leur profil (parcours, compétences, métiers recherchés…) notamment à partir de la description de leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Figure 6
QUELLES INFORMATIONS DANS LE PROFIL DE COMPÉTENCES ?



Parcours : mieux se faire connaître à partir d'expériences professionnelles, extra-professionnelles et des formations

Compétences : pour élargir les opportunités d'emploi

CV et réalisations : permet de générer un CV, de déposer des documents

Métiers recherchés et Projets : choix des métiers recherchés

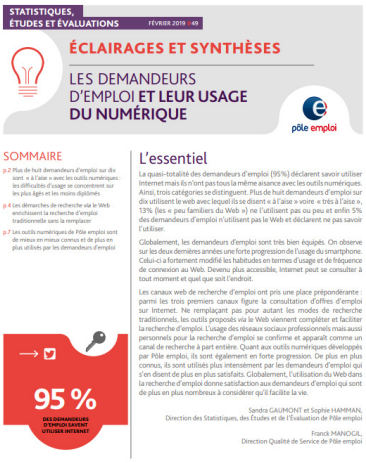
Ce que je montre : le demandeur d'emploi choisit ce qu'il veut montrer

Encadré 3 : Les demandeurs d'emploi et leur usage numérique

95% des demandeurs d'emploi déclarent savoir utiliser Internet mais ils n'ont pas tous la même aisance avec les outils numériques. C'est le principal enseignement de l'enquête nationale publiée au mois de février 2019 par la Direction Générale de Pôle emploi sur l'usage des outils numériques dans la recherche d'emploi.

Trois catégories de demandeurs d'emploi se distinguent. Les « plus connectés » se déclarent à l'aise avec le web et représentent 82% des demandeurs d'emploi. 13% sont « peu familiers avec le web » et 5% déclarent ne pas utiliser le web et ne pas savoir s'en servir.

L'enquête fait également ressortir une forte progression ces deux dernières années de l'usage du smartphone.

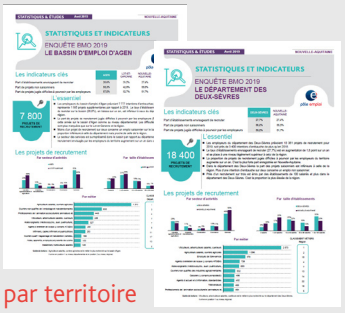


RENDEZ-VOUS SUR
www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr

> Retrouvez les données localisées concernant l'emploi et le chômage de votre territoire et toutes les études de Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine

> Accédez aux publications BMO 2019

Publication régionale



Fiches par territoire
(12 départements et 43 bassins)

Encore de données BMO ? Rendez-vous sur
statistiques.pole-emploi.org/bmo

> pour consulter l'intégralité des données détaillées de l'enquête BMO

> pour utiliser le requêteur mis à disposition : pour une région, un département, un bassin obtenez le classement des projets de recrutement saisonniers ou non par métier, par secteur…

Sources et méthodes

L'OBJECTIF DE L'ENQUÊTE :

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 CREDOC. L'enquête BMO est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi. Elle lui permet de mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement, d'orienter les demandeurs d'emploi dans les secteurs porteurs et d'adapter l'effort de financement des formations aux métiers en tension. Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. De plus, ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier.

LA POPULATION DE L'ENQUÊTE :

L'enquête BMO 2019 a été réalisée entre octobre et décembre 2018 dans les 13 régions métropolitaines et les 5 départements d'outre-mer.
Le champ de cette dix-huitième vague est le même que celui de l'an dernier, soit d'une part les établissements relevant de 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...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...). L'enquête ne comprend donc pas les administrations de l'état (ministères, police, justice...) et les entreprises publiques (Banque de France, RATP...).
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.

LA MÉTHODE :

Sur les 227 200 établissements régionaux entrant dans le champ de l'enquête, 168 000 ont ainsi été interrogés, par voie téléphonique, postale ou web. Comme l'an dernier, un dispositif spécifique a été mis en place pour les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, 42 800 réponses ont été collectées et exploitées pour la région Nouvelle-Aquitaine, soit un taux de retour de 25,5%.
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

Retrouvez l'ensemble des résultats régionaux BMO ainsi que toutes les publications sous

Observatoire de l'emploi Nouvelle-Aquitaine

www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr

Retrouvez l'ensemble des résultats nationaux BMO sous
www.statistiques.pole-emploi.org/bmo

Directeur de la publication
Frédéric TOUBEAU

Réalisation
Statistiques & Études

Direction Régionale
Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine
87 rue Nuyens
33100 BORDEAUX

pôle emploi