

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE 2015 » UNE STABILITÉ DES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE EN MIDI-PYRÉNÉES POUR 2015

SERVICE STATISTIQUES, ÉTUDES & ÉVALUATIONS DE PÔLE EMPLOI MIDI-PYRÉNÉES, WWW.OBSERVATOIRE-EMPLOI-MP.FR

L'enquête sur les Besoins en Main-d'œuvre sollicite un grand nombre d'établissements de Midi-Pyrénées afin de définir précisément les projets de recrutement par métier et par bassin d'emploi. Cette publication délivre les principaux résultats de la région. Il y a lieu de rappeler que cette enquête caractérise des intentions d'embauche et non des promesses d'emploi.

En fin d'année 2014, Pôle emploi a interrogé plus de 77 000 établissements en Midi-Pyrénées afin de préciser quels étaient les projets de recrutement sur l'année 2015 dans les différents bassins d'emploi de la région et de caractériser les difficultés ou la saisonnalité de certains métiers recherchés. Ces éléments permettent à Pôle emploi de mieux accompagner les demandeurs d'emploi et les entreprises, mais aussi de partager cette connaissance auprès des acteurs de l'emploi et de la formation. Pour cette nouvelle édition, l'enquête se base sur près de 21 200 questionnaires exploitables, soit un taux de retour de 27,5% (taux significatif pour ce type d'enquête). Cette mobilisation importante des entreprises permet de définir les métiers recherchés dans les 24 bassins d'emploi de la région Midi-Pyrénées. Ainsi, cette publication apporte un éclairage sur les projets de recrutement, indique la nature des contrats proposés par les entreprises et revient également sur les difficultés de ces dernières à recruter.

Durant plusieurs années, Pôle emploi a réalisé une enquête dite « écho », qui visait à interroger six mois après l'enquête BMO, une partie des établissements afin de faire le point sur les recrutements déclarés précédemment. Ce type d'enquête a permis de confirmer la réalisation des projets de recrutement annoncés lors de l'enquête principale. De plus, il en est ressorti que, dans la majorité des cas, les projets d'embauche sont généralement revus à la hausse et que les recrutements envisagés lors de la première interrogation se concrétisaient, dans 6 cas sur 10, sur le 1^{er} semestre de l'année. Ces enseignements traduisent ainsi les difficultés des entreprises à anticiper leurs besoins en main d'œuvre sur une année entière.

UNE ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE POUR ÉCLAIRER LES RÉSULTATS

En complément, une enquête téléphonique auprès de près de 900 établissements a été réalisée afin d'explicitier et d'enrichir les résultats de l'enquête principale. Elle permet d'analyser les motifs de recrutements, la nature des contrats proposés (CDI, CDD...) ou bien les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

LES ÉLÉMENTS CLÉS

- 87 700 projets de recrutement (stabilité par rapport à 2014)
- 21,5% des établissements envisagent de recruter en 2015 (+0,9 point)
- 34% des intentions d'embauche sont jugées difficiles par les employeurs (- 2 points)
- 44% des projets de recrutement annoncés sont liés à une activité saisonnière (+ 3 points)
- 61% des besoins en main-d'œuvre sont émis par le secteur des services

21,5%

DES ÉTABLISSEMENTS
ENVISAGENT AU MOINS
UN RECRUTEMENT SUR
L'ANNÉE 2015

LES PROJETS DE RECRUTEMENT

LES PROJETS DE RECRUTEMENT DEMEURENT STABLES EN 2015

Alors que depuis 2010 les projets de recrutement ne cessent de progresser en Midi-Pyrénées, les besoins en main-d'œuvre se stabilisent cette année avec près de 87 700 embauches potentielles. Bien que le nombre de projets de recrutement reste stable entre 2014 et 2015, la part des établissements qui envisagent d'embaucher continue de progresser. En 2015, elle augmente de 0,9 point pour atteindre 21,5%, soit un niveau jamais atteint depuis la révision du champ de l'étude réalisée en 2010. Au niveau national, le nombre de projets de recrutement progresse de 2,3% par rapport à 2014 et la proportion d'établissements recruteurs s'élève à 21% (+1,3 point).

LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS CONCENTRENT LA MOITIÉ DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

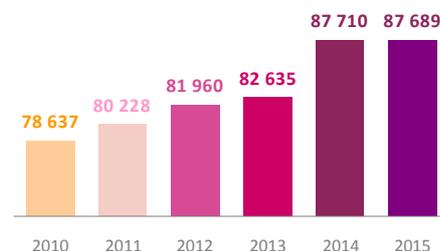
Les structures de petite taille déclarent un nombre important de projets de recrutement : une embauche potentielle sur deux s'effectuerait dans un établissement de moins de 10 salariés alors qu'ils représentent seulement 28% des effectifs des établissements interrogés.

La propension à recruter, qui traduit l'intention de réaliser au moins une embauche dans l'entreprise, est globalement croissante avec la taille de cette dernière. Si seulement 15% des établissements de 1 à 4 salariés sont recruteurs cette année, 80% des établissements de plus de 200 salariés envisagent d'embaucher au moins une personne, ne serait-ce que pour remplacer un départ à la retraite.

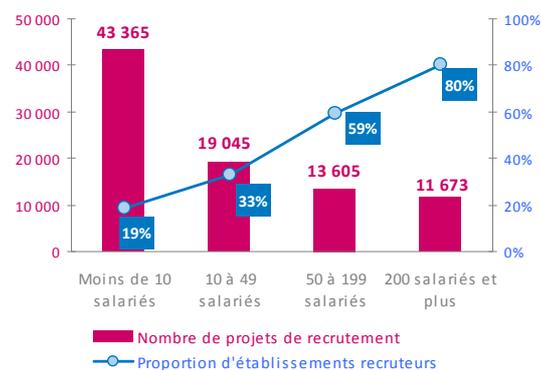
LES SERVICES, SECTEUR LE PLUS POURVOYEUR DE MAIN-D'ŒUVRE

Avec 53 150 intentions d'embauche, le secteur des services concentre 61% des besoins en main d'œuvre de la région répartis entre les activités de services aux particuliers (40% de l'ensemble des projets) et celles des services aux entreprises (21%). Au sein des services aux particuliers, l'hébergement-restauration recense 11 100 projets de recrutement pour l'année 2015. Le secteur de la santé envisage également de recruter de façon importante avec plus de 9 500 projets déclarés. Dans les services aux entreprises, les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien rassemblent près de 10 500 intentions d'embauche. L'agriculture, y compris les industries agroalimentaires, désire recruter plus de 17 000 personnes cette année soit 19% des projets de recrutement de la région. Enfin, l'industrie représente 6% des intentions d'embauche (5 000 projets). Dans ce secteur, la métallurgie (1 200 projets) et la fabrication de matériel de transport (1 000 projets) sont les deux activités qui enregistrent le plus grand nombre d'embauches potentielles.

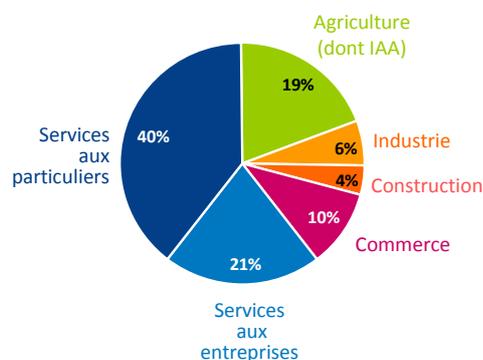
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT



TAILLES D'ÉTABLISSEMENT ET RECRUTEMENTS



RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

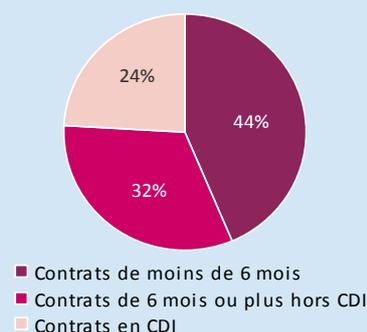


NATURE DES CONTRATS (Enquête complémentaire)

Les contrats de moins de 6 mois représentent 44% des projets de recrutement. Ils sont couramment utilisés pour faire face à un surcroît d'activité ou pour remplacer des absences ponctuelles de salariés. Les contrats à durée indéterminée ne représentent que 24% des intentions d'embauche et sont principalement réservés pour des remplacements suite à des départs définitifs de salariés.

Cette année, les contrats d'une durée de 6 mois ou plus (hors CDI) ont progressé de près de 19 points ; les employeurs recourent à ce type de contrat pour répondre au développement de nouvelles activités. À l'inverse, les contrats à durée indéterminée accusent un repli de 10 points par rapport à 2014.

PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TYPE DE CONTRAT



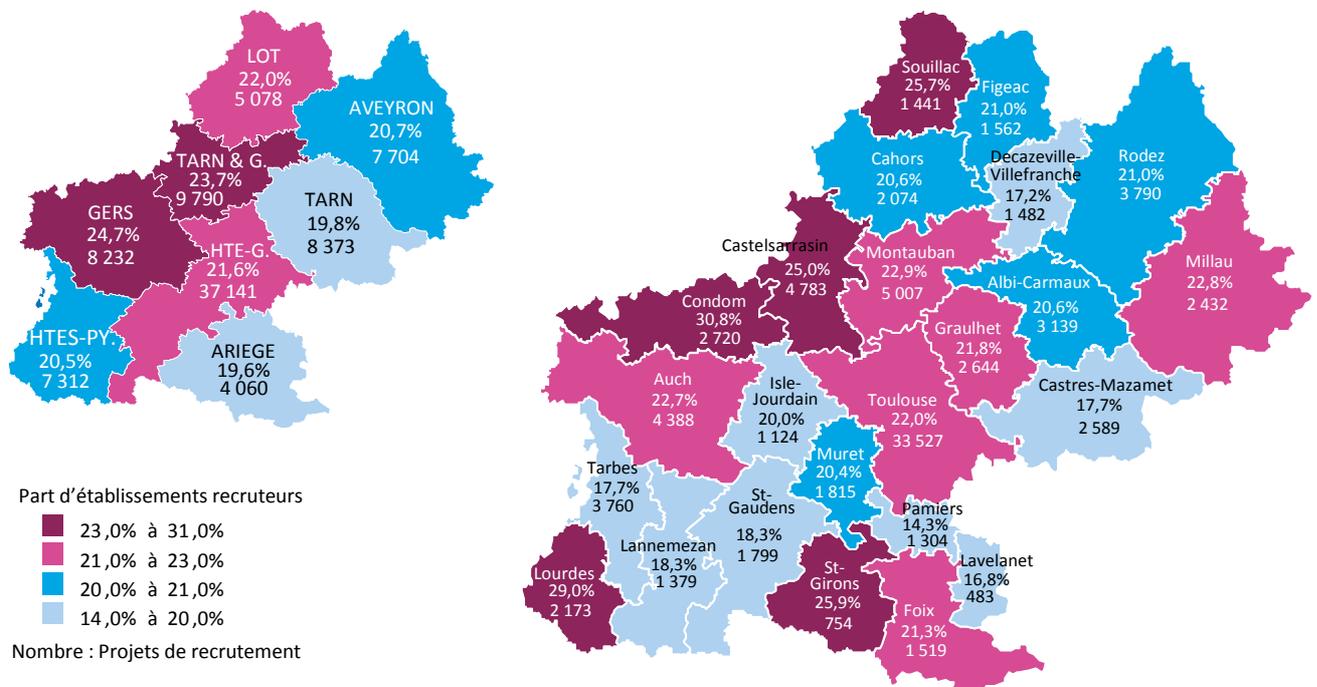
■ RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

DES VELLÉITES DE RECRUTEMENT HÉTÉROGÈNES D'UN TERRITOIRE À L'AUTRE

Le département de la Haute-Garonne, avec ses 37 100 projets de recrutement, recense 42% des intentions d'embauche de la région. La proportion d'établissements recruteurs diffère d'un département à un autre ; elle varie de 19,6% au plus bas (Ariège) à 24,7% au plus haut (Gers). Parmi les bassins d'emploi, de forts écarts sont aussi observés. Plus d'un établissement sur quatre est potentiellement recruteur dans 5 bassins de la région. Il s'agit de Condom, Lourdes, St Girons, Souillac, Castelsarrasin, bassins où l'activité saisonnière est fortement marquée. A l'inverse, les bassins de Pamiers et Lavelanet présentent les taux d'établissements recruteurs les plus faibles de la région avec respectivement 14% et 17%.

» Le Gers et le Tarn-et-Garonne présentent une part élevée d'établissements recruteurs

PROJETS DE RECRUTEMENT & PROPENSION À RECRUTER PAR DÉPARTEMENT ET BASSIN D'EMPLOI



LE BASSIN DE TOULOUSE, UN BASSIN À PART...

Le bassin toulousain se démarque des autres bassins de la région au regard du poids important qu'il représente mais également en raison des caractéristiques de recrutements envisagés. Avec 33 500 projets d'embauche, il rassemble plus de 38% des besoins en main-d'œuvre de la région et reste l'un des plus gros bassins de France en termes d'intentions d'embauche. La part des établissements qui envisagent de recruter s'élève à 22%, en hausse de plus de 2 points par rapport à l'année dernière. Les profils recherchés dans ce bassin sont davantage qualifiés que dans le reste de la région. Ainsi, Toulouse concentre près de 70% des intentions d'embauche des fonctions d'encadrement. En particulier, 91% des projets de recrutements d'ingénieurs, cadres d'études, R&D sont basés sur le bassin toulousain.

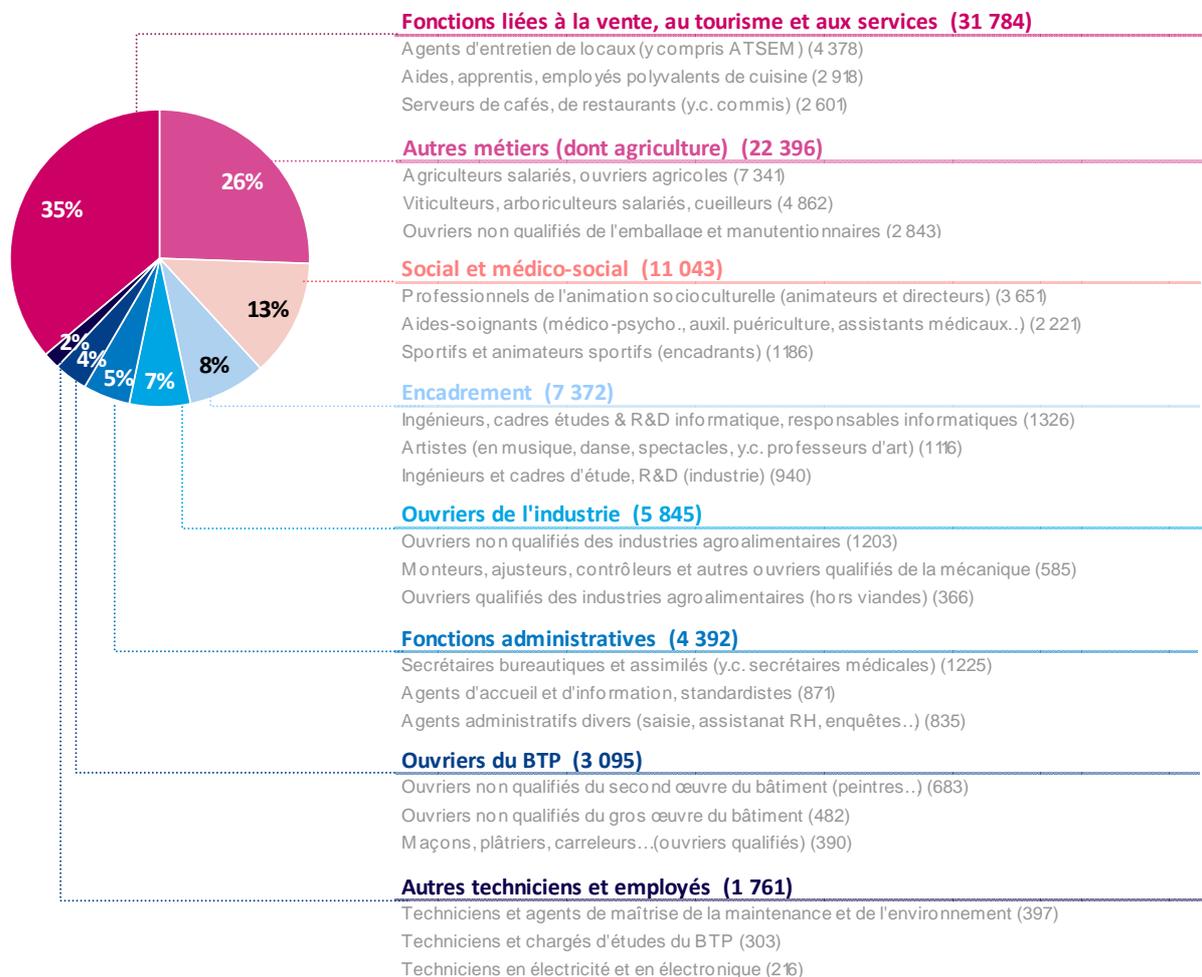
38%
DES PROJETS DE RECRUTEMENT CONCENTRÉS SUR LE SEUL BASSIN DE **TOULOUSE**

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

LES FONCTIONS LIÉES À LA VENTE, AU TOURISME ET AUX SERVICES REPRÉSENTENT PLUS D'UNE INTENTION D'EMBAUCHE SUR TROIS

Les métiers d'*agriculteurs, ouvriers agricoles* et de *viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs* arrivent en tête des métiers les plus recherchés en raison de la forte saisonnalité qui les caractérise.

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE



LES MÉTIERS PERMANENTS LES PLUS RECHERCHÉS

Si l'on retire les projets saisonniers, le classement des métiers les plus sollicités se trouvent grandement modifié. Comme en 2014, se placent en tête des métiers permanents les plus recherchés les *agents d'entretien de locaux*. Arrivent ensuite les *aides-soignants, les aides à domicile et aides ménagères* ainsi que les *aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine*. Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux métiers hautement qualifiés, les *ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques* est la première profession qui entre dans le classement des métiers les plus sollicités.

LES MÉTIERS AVEC LE PLUS GRAND NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT (HORS SAISONNIERS)

	Nbre de projets permanents	dont difficiles	
		Volume	Part
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	3 137	590	19%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	1 853	693	37%
Aides à domicile et aides ménagères	1 809	1 225	68%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	1 497	496	33%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 421	70	5%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	1 326	431	32%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 276	631	49%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	1 025	238	23%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1 024	325	32%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	949	190	20%

LA SAISONNALITÉ DES RECRUTEMENTS

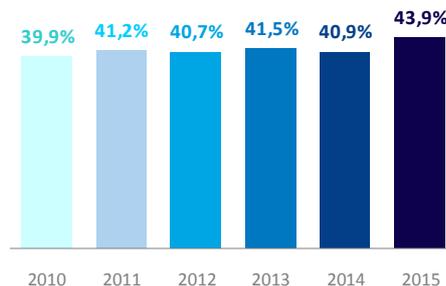
44% DES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT SONT LIÉES À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

La région présente un caractère saisonnier un peu plus marqué qu'en France (44% contre 39% au national) en raison notamment des activités agricoles ou touristiques plus développées sur certains territoires de Midi-Pyrénées.

La proportion de recrutement saisonnier progresse de 3 points par rapport à l'année précédente. Dans le détail, l'hébergement-restauration ou bien les activités de services font apparaître davantage de projets saisonniers que par le passé.

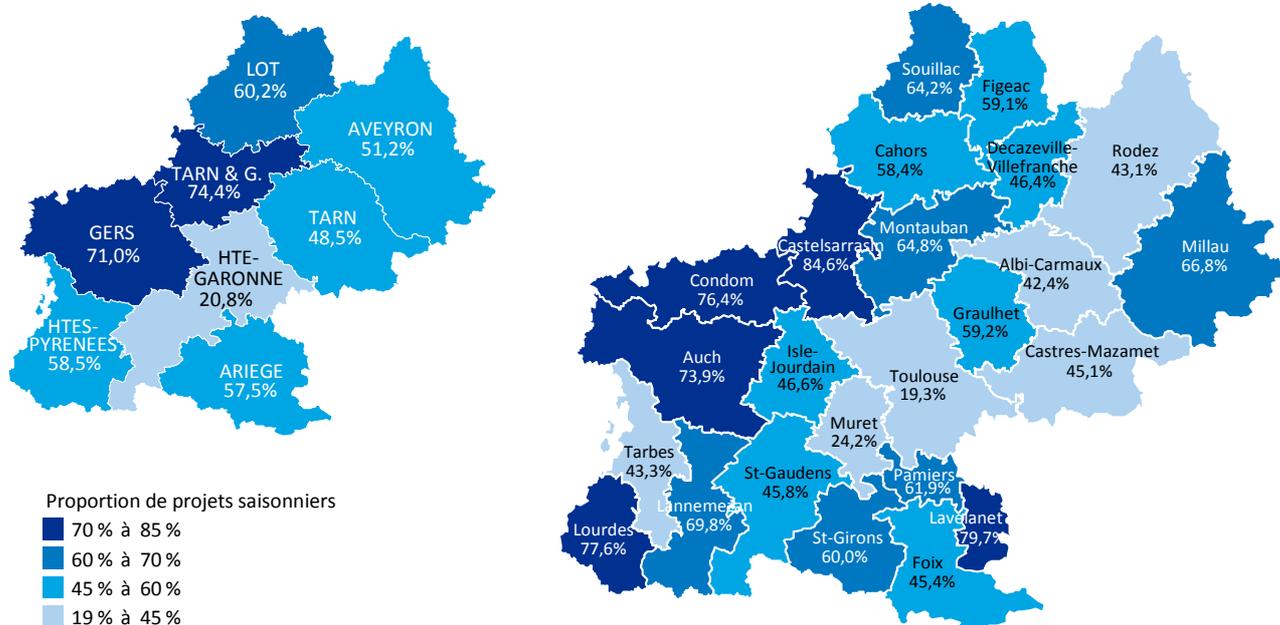
En Midi-Pyrénées, la saisonnalité concerne plus de trois projets sur quatre dans les bassins de Castelsarrasin (agriculture), Lavelanet (hébergement-restauration), Lourdes (commerce) et Condom (agriculture). Elle est, en revanche, nettement moins prononcée dans les bassins de Toulouse (19% d'embauches saisonnières) et Muret (24%).

ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DE PROJETS SAISONNIERS DEPUIS 2010



Une saisonnalité plus marquée sur certains territoires de la région

PROPORTION DE PROJETS SAISONNIERS PAR DÉPARTEMENT ET BASSIN D'EMPLOI



Proportion de projets saisonniers

- 70 % à 85 %
- 60 % à 70 %
- 45 % à 60 %
- 19 % à 45 %

LES MÉTIERS DE L'AGRICULTURE, PREMIERS MÉTIERS SAISONNIERS RECHERCHÉS

Certains employeurs envisagent de recruter pour des besoins ponctuels, notamment dans l'agriculture. De fait, le métier de *viticulteurs*, *arboriculteurs*, *cueilleurs*, de *maraîchers* ou bien celui d'*agriculteurs* figurent parmi les métiers saisonniers les plus plébiscités. Les métiers du tourisme et plus particulièrement ceux de l'hôtellerie-restauration se placent également en bonne position des métiers saisonniers les plus recherchés. Il s'agit, entre autres, des *employés de l'hôtellerie*, des *serveurs de cafés*, de *restaurants* et des *cuisiniers*.

LES MÉTIERS SAISONNIERS LES PLUS RECHERCHÉS

	Projets saisonniers		Ensemble des projets
	Part	Volume	
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	95%	4 632	4 862
Maraîchers, horticulteurs salariés	91%	1 374	1 514
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	86%	6 346	7 341
Employés de l'hôtellerie	80%	1 644	2 047
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	76%	910	1 203
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	72%	1 884	2 601
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	72%	2 627	3 651
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	67%	793	1 186
Conducteurs et livreurs sur courte distance	58%	822	1 417
Cuisiniers	57%	957	1 689

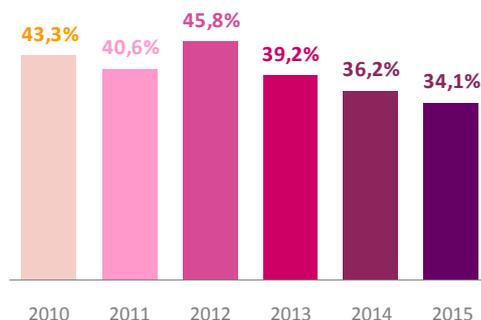
LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT QUI S'ATTÉNUENT EN 2015

Près de 29 900 projets sont assortis de difficultés de recrutement parmi les 87 700 intentions d'embauche enregistrées en Midi-Pyrénées. Ainsi, 34% des projets déclarés sont jugés difficiles, soit une baisse de 2 points par rapport à l'année précédente. En lien avec la hausse du nombre de demandeurs d'emploi sur le marché du travail, il s'agit du taux le plus faible observé depuis 2010.

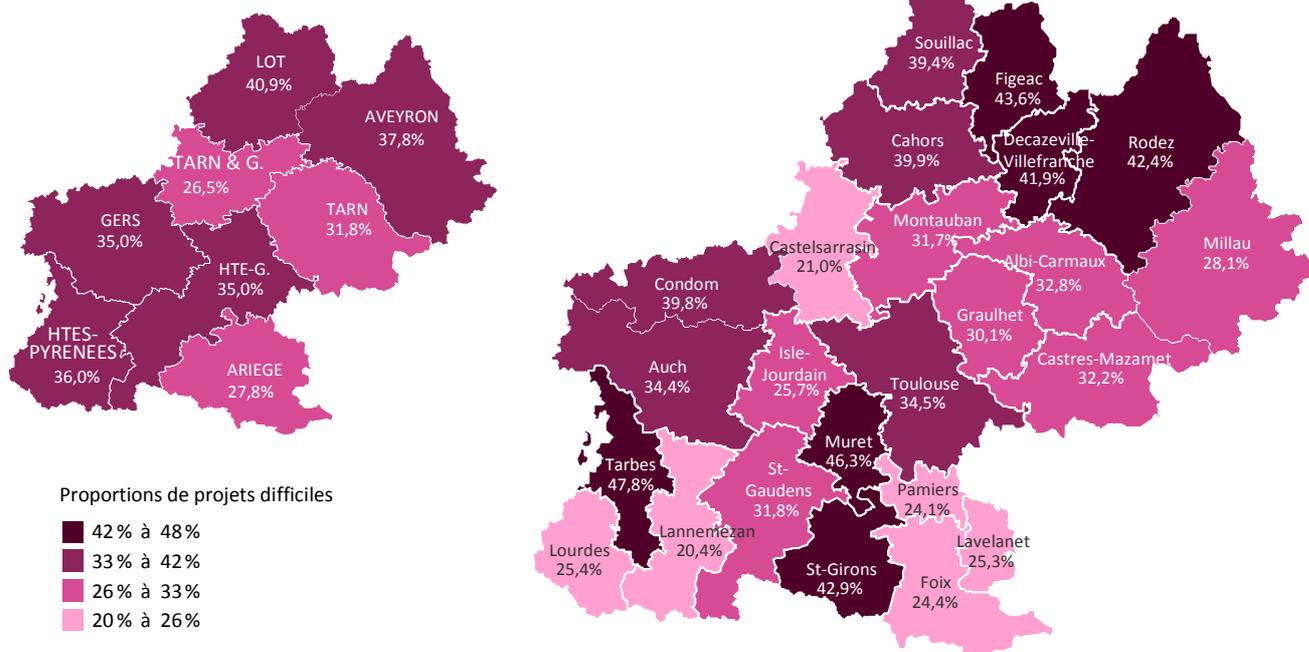
Selon les territoires, les difficultés à embaucher sont plus ou moins importantes. Les départements du Lot et de l'Aveyron enregistrent les taux les plus élevés de la région. Selon les bassins d'emploi, la proportion de projets difficiles s'échelonne entre 20% et 48% des intentions d'embauche. Le bassin de Tarbes présente le ratio le plus élevé de Midi-Pyrénées avec près d'un projet de recrutement sur deux déclaré difficile par les entreprises. Les tensions sont particulièrement élevées pour les métiers d'ouvriers de l'industrie et ceux de la construction. De même, le bassin de Muret continue d'afficher des difficultés de recrutement parmi les plus importantes de la région. Cette année, il enregistre un taux de difficulté de 46%. Les métiers d'ouvriers de l'industrie ainsi que les métiers de l'encadrement sont notamment concernés.

ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DE PROJETS DIFFICILES DEPUIS 2010



34% des projets jugés difficiles par les recruteurs potentiels

PROPORTION DE PROJETS DIFFICILES PAR DÉPARTEMENT ET BASSIN D'EMPLOI



Proportions de projets difficiles

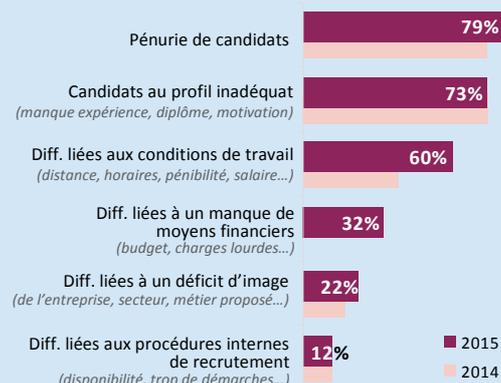
- 42% à 48%
- 33% à 42%
- 26% à 33%
- 20% à 26%

NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (Enquête complémentaire)

Les principales difficultés évoquées par les entreprises sont la pénurie de candidats ou bien l'inadéquation des profils de ces derniers. Pour pallier ces difficultés, les recruteurs envisagent de recourir dans 7 cas sur 10 à Pôle emploi en raison de son important fichier de candidats ou encore de sa bonne compréhension des besoins exprimés par les entreprises. La formation de candidats venant de l'extérieur est évoquée par 6 employeurs sur 10. Le recours à d'autres types de contrats comme l'intérim ou l'alternance est une autre possibilité retenue par 42% des employeurs.

Au final, la difficulté à recruter un profil adapté a conduit les entreprises à réduire leurs exigences en 2014, que ce soit en termes d'expérience ou bien de diplôme.

TYPLOGIE DES DIFFICULTÉS



LES MÉTIERS DES SERVICES AUX PARTICULIERS PRÉSENTENT DES DIFFICULTÉS À RECRUTER IMPORTANTES

L'enquête BMO permet également de mettre en évidence les métiers permanents pour lesquels les entreprises indiquent avoir des difficultés à recruter. Ainsi, 68% des projets de recrutement (hors saisonniers) d'aides à domicile et aides ménagères sont jugés difficiles à pourvoir par les employeurs potentiels. De même, les métiers de coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes et de cuisiniers sont également soumis à d'importantes difficultés de recrutement.

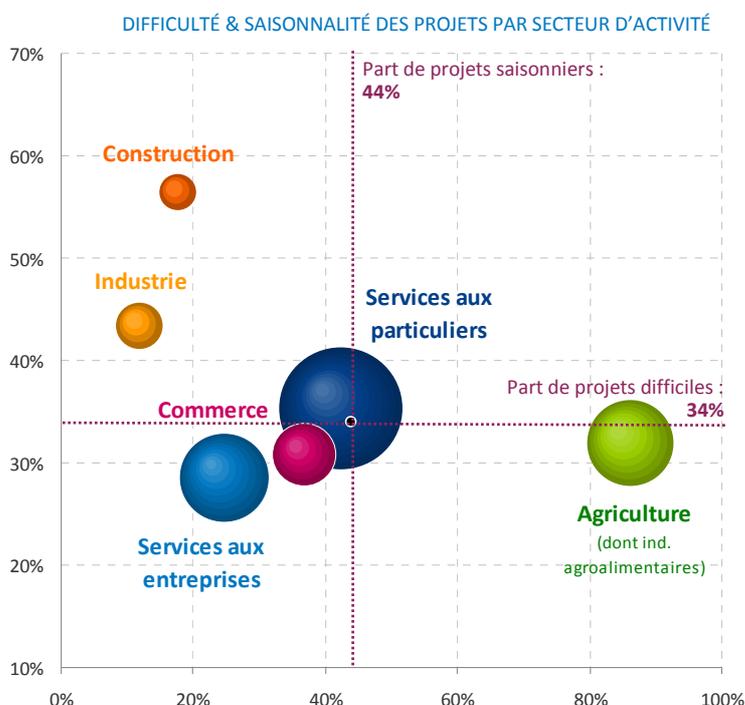
Des difficultés à recruter pour des métiers peu ou pas qualifiés

LES MÉTIERS HORS SAISONNIERS LES PLUS DIFFICILES À POURVOIR	Projets difficiles non saisonniers		Nbre de projets non saisonniers
	Part	volume	
Aides à domicile et aides ménagères	68%	1 225	1 809
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	60%	328	551
Cuisiniers	59%	432	732
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	57%	299	524
Assistantes maternelles	53%	291	548
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	53%	526	995
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	51%	369	718
Employés de maison et personnels de ménage	50%	347	690
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	49%	631	1 276
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	37%	693	1 853

DES DIFFICULTÉS À RECRUTER PERSISTANTES DANS LA CONSTRUCTION

Sur les 3 400 recrutements envisagés dans le secteur de la construction, plus d'un sur deux est déclaré difficile à réaliser par les entreprises. Cette part est toutefois inférieure à celle affichée lors de la précédente enquête : 56% cette année contre 59% en 2014. L'industrie n'est pas épargnée par les difficultés de recrutement même si elles sont également moins importantes cette année. Dans ce secteur, 43% des besoins en main-d'œuvre sont difficiles à pourvoir, particulièrement dans la métallurgie. La fabrication de matériel de transport, activité phare de notre région, présente un taux de difficulté dans la moyenne régionale avec près d'un projet de recrutement sur trois.

Enfin, le secteur agricole (y.c. les industries agroalimentaires) fortement saisonnier par nature, affiche un taux de difficulté plus marquée cette année (32% contre 26% en 2014). Cette progression est essentiellement due à des tensions de recrutement plus importantes dans les industries agroalimentaires.



MÉTHODOLOGIE

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CRÉDOC.

L'enquête BMO est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et adapter l'effort de financement des formations sur les métiers en tension.

Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de poste ou de remplacement. De plus, ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel ou bien saisonniers.

L'enquête BMO 2015 a été réalisée entre octobre et décembre 2014 dans les 22 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte).

Le champ de cette quatorzième vague est identique à celui de l'an dernier, à savoir les établissements relevant du secteur privé, 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...). Sur les 108 206 établissements entrant dans le champ de l'enquête en Midi-Pyrénées, 77 018 ont ainsi été interrogés, par voie postale, web ou téléphonique.

Afin d'ajuster la liste de métiers proposés au secteur d'activité de l'établissement, six versions de questionnaires différentes sont proposés et couvrent ainsi une liste de 200 métiers correspondant aux Familles Professionnelles (FAP).

Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, près de 21 200 réponses ont été collectées et exploitées pour la région Midi-Pyrénées, soit un taux de retour de 27,5%.

Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements (selon la taille de l'établissement, le secteur d'activité, le bassin d'emploi et l'appartenance ou non à l'assurance chômage), à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définis à partir de la structure de la population mère des établissements.

Enfin, il y a lieu de noter qu'une rétoprojection des données a été effectuée sur 4 bassins (Cahors, Souillac, Muret et Toulouse) en raison de modifications sur ces quatre territoires. Le bassin de Cahors a été scindé en deux et devient désormais Cahors pour une partie et Souillac pour l'autre. Les communes de Fontenilles et Fonsorbes qui appartenaient au bassin de Toulouse sont désormais rattachées au bassin de Muret.



Pour en savoir plus :

WWW.OBSERVATOIRE-EMPLOI-MP.FR

L'accès aux données détaillées ainsi que d'autres analyses (supports de présentation, fiches synthétiques, affiches...) déclinées par département et par bassin d'emploi sont également disponibles sur le site de l'observatoire de l'emploi en Midi-Pyrénées.

Pour vous abonner et recevoir notre Newsletter, rendez-vous sur notre site et saisissez votre adresse électronique. Vous recevrez ainsi chaque mois les actualités sur l'emploi et le marché du travail de la région.



PÔLE EMPLOI MIDI-PYRÉNÉES
Directeur de publication :
Serge LEMAITRE
Rédaction et réalisation :
Service Statistiques, Études & Évaluation