

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2016 » 179 800 PROJETS DE RECRUTEMENT EN LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRÉNÉES

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année 2016, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Elle met en évidence l'importance des difficultés rencontrées par les employeurs sur leurs recrutements potentiels, le recours à l'emploi saisonnier ou encore la nature des contrats proposés. Elle permet d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers recherchés, d'informer les demandeurs d'emploi sur le marché du travail et les métiers porteurs ou encore de mieux accompagner les entreprises.

Pour cette édition 2016, Pôle emploi a interrogé, en fin d'année 2015, plus de 158 000 établissements. L'enquête se base sur 43 100 questionnaires exploitables, soit un taux de retour de 27,3%. Cette mobilisation importante des entreprises permet ainsi de définir les métiers recherchés dans l'ensemble des bassins d'emploi de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées.

Parmi les retours, 1 900 établissements ont été enquêtés par voie téléphonique afin d'explicitier et d'enrichir les résultats de l'enquête principale. Cette enquête complémentaire permet d'analyser les motifs de recrutements, la nature des contrats proposés (CDI, CDD, ...) ou bien les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs et les solutions envisagées pour les résoudre.

EN 2016, LES EMPLOYEURS DE LA RÉGION ÉMETTENT 179 800 PROJETS DE RECRUTEMENT, SOIT PRÈS DE 3 400 PROJETS SUPPLÉMENTAIRES QU'EN 2015

Les services restent de loin le premier contributeur en projets de recrutement avec 110 630 intentions d'embauche (+2% par rapport à 2015). Les secteurs de la construction et du commerce enregistrent les plus fortes progressions du nombre de projets de recrutement (respectivement +11% et +4%). L'industrie accuse un repli de 9% de ses intentions d'embauche par rapport à 2015.

Plus de la moitié des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière en raison des caractéristiques de la région fortement orientée vers le tourisme et l'agriculture.

Les perspectives de recrutement non saisonnier, en progression de +1%, se concentrent essentiellement en Haute-Garonne, dans l'Hérault et dans le Tarn. Ces trois départements totalisent 59% des projets non saisonniers.

Les employeurs de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées déclarent avoir des difficultés à recruter pour près d'un projet sur trois, soit 0,3 point de moins qu'en 2015, et ce, en lien avec la dégradation observée sur le marché du travail et une main d'œuvre disponible plus importante. Les difficultés d'embauche diminuent fortement dans l'industrie agroalimentaire et l'agriculture et dans l'industrie manufacturière (-6,9 points chacune).

LES CHIFFRES CLÉS 2016



- **22%** des établissements envisagent de recruter en 2016
- **179 800** projets de recrutement déclarés par les employeurs
- **52%** des projets sont liés à une activité saisonnière
- **30%** des projets sont déclarés difficiles par les employeurs
- **62%** des besoins en main-d'œuvre sont émis par le secteur des services

22,4%
DES ÉTABLISSEMENTS
ENVISAGENT AU MOINS
UN RECRUTEMENT EN
2016



LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

HAUSSE DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2016

179 800 EMBAUCHES POUR L'ANNÉE 2016

Le nombre de projets de recrutement progresse de 2% en Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, soit 3 360 projets supplémentaires à 2015. C'est le plus haut niveau depuis 5 ans. Le nombre d'intentions d'embauches de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées représente 10% des projets nationaux. Si le nombre d'embauches potentielles augmente, la propension à recruter, qui traduit l'intention de réaliser au moins une embauche dans l'entreprise, est stable entre 2015 et 2016. Elle passe de 22,6% en 2015 à 22,4% en 2016. Au niveau national, le nombre de projets de recrutement augmente de 5% par rapport à 2015 et la proportion d'établissements recruteurs s'élève à 20,5% (-0,2 point).

LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS CONCENTRENT PLUS DE LA MOITIÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT

Si structurellement les salariés des établissements de moins de 10 salariés représentent un peu moins d'un tiers des salariés de la région, plus d'une embauche sur deux s'effectue dans ce type d'établissement. Plus de trois projets sur quatre émanent des entreprises de moins de 50 salariés.

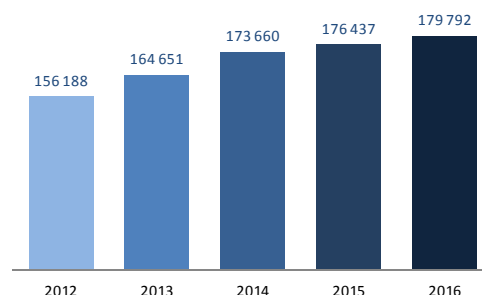
La propension à recruter est croissante avec la taille de l'établissement. Alors que 20% des entreprises de moins de 10 salariés envisagent d'embaucher au moins une personne, près des 3/4 des établissements de plus de 200 salariés prévoit de recruter au moins une personne au cours de l'année 2016. Cette proportion est néanmoins moins importante qu'en 2015. A l'exception de la construction et du commerce, la propension à recruter baisse dans tous les secteurs par rapport à l'année précédente.

LES INTENTIONS D'EMBAUCHES SE SITUENT MAJORITAIREMENT DANS LES SERVICES

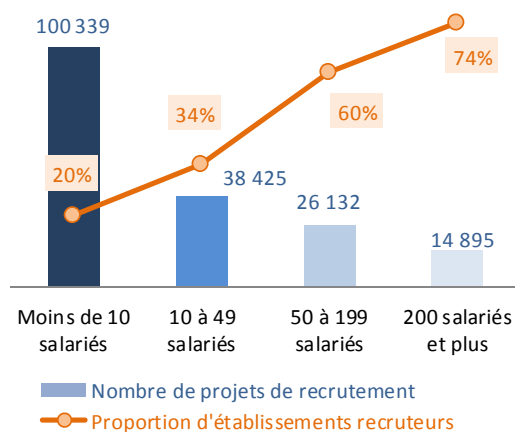
Avec 110 630 projets de recrutement, les services représentent 62% des besoins en main d'œuvre de la région et se répartissent entre les services aux particuliers (44%) et les services aux entreprises (18%). Dans le détail des services aux particuliers, l'hébergement et restauration recense près de 29 320 projets de recrutement pour l'année 2016. La santé envisage également de recruter de façon importante avec plus de 20 760 projets déclarés.

Le secteur agricole rassemble 34 610 intentions d'embauche dont 5 080 liées aux activités de l'industrie agroalimentaire. Au sein de la nouvelle région, la construction représente 4% des intentions d'embauche. Enfin, l'industrie représente également 4% des besoins en main d'œuvre (6 330 projets). Dans ce secteur, le matériel de transport (1 310 projets), les industries extractives (1 010 projets) et la métallurgie (960 projets) sont les activités qui réunissent le plus grand nombre de projets de recrutements.

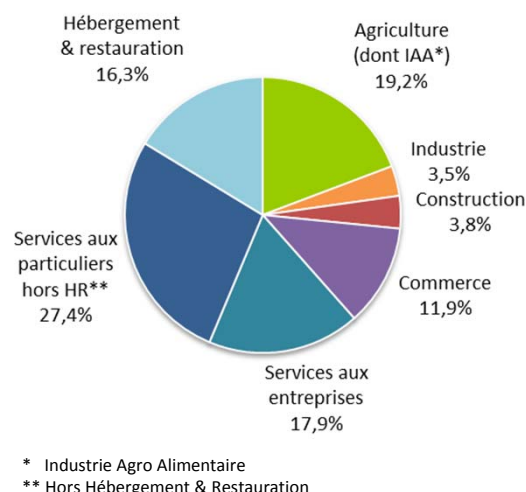
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT



TAILLE D'ÉTABLISSEMENT ET RECRUTEMENTS



RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Zoom sur ... La nature des contrats (Enquête complémentaire)

Les contrats de moins de 6 mois représentent 64% des projets de recrutement et sont en progression de près de 11 points par rapport à 2015. Ils sont couramment utilisés pour faire face à un surcroît d'activité. Les contrats à durée indéterminée représentent 21% des intentions d'embauche et sont principalement utilisés pour remplacer les départs définitifs de salariés. Les contrats de plus de six mois (hors CDI) ne représentent plus que 14% (contre 26% en 2015) des intentions d'embauche et servent plutôt à faire face à un surcroît d'activité.

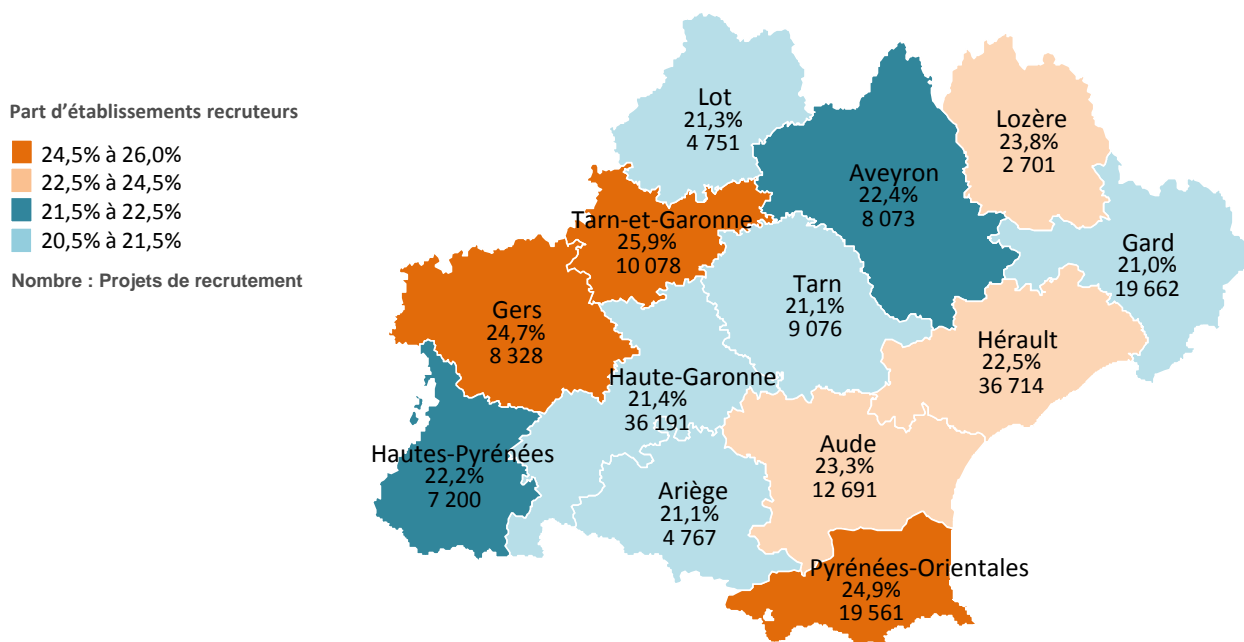
DES RECRUTEMENT HÉTÉROGÈNES D'UN TERRITOIRE À L'AUTRE

4 PROJETS SUR 10 SONT CONCENTRÉS SUR LES SEULS DÉPARTEMENTS DE LA HAUTE-GARONNE ET DE L'HÉRAULT

Les départements de la Haute-Garonne et de l'Hérault totalisent 72 900 projets de recrutement en 2016, soit 41% des besoins de la région. Derrière eux, les Pyrénées-Orientales et le Gard recensent chacun plus de 19 000 intentions d'embauche. Au niveau des bassins d'emploi, Toulouse (32 200 projets), Montpellier (18 600 projets), Perpignan (12 000 projets) et Béziers (11 560 projets) réunissent 41% des besoins en main d'œuvre de la région.

La proportion d'établissements envisageant de recruter diffère d'un département à l'autre; elle s'échelonne de 21% pour le Gard à 26% pour le Tarn-et-Garonne. Parmi les bassins d'emploi, de forts écarts sont observés. Plus de trois établissements sur dix sont potentiellement recruteur dans les bassins de Céret et Condom et ce en lien avec une activité saisonnière forte. A l'inverse, les bassins de Pamiers, Lunel et Alès La Grand'Combe présentent les taux d'établissements recruteurs les plus faibles de la région, ces derniers étant inférieurs à 18%.

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPENSION À RECRUTER PAR DÉPARTEMENTS



LES DÉPARTEMENTS DU LITTORAL AVEC DES SPECIFICITÉS MARQUÉES

L'Hérault, les Pyrénées-Orientales, le Gard et l'Aude totalisent près de la moitié des besoins en main d'œuvre de la région. Les besoins en recrutement dans ces départements portent davantage sur les secteurs du commerce et de l'hébergement restauration. Ainsi, ces deux secteurs concentrent 34% des intentions d'embauche dans les départements du littoral alors que cette part se situe à 23% dans les autres départements de la région. Les besoins en main d'œuvre pour le littoral répondent aussi à des besoins plus saisonniers (56% de projets saisonniers contre 48% pour les autres départements) mais faiblement difficiles à pourvoir (respectivement 26% et 34%).

DES DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE À LA BAISSÉ ET UNE SAISONNALITÉ QUI PROGRESSE LÉGÈREMENT

EN 2016, MOINS D'UNE EMBAUCHE SUR TROIS EST JUGÉE DIFFICILE PAR LES EMPLOYEURS

Près de 53 650 projets sont assortis de difficultés de recrutement parmi les 179 790 enregistrés en Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées. Les entreprises présentent ainsi des difficultés à recruter pour 30% de leurs intentions d'embauches. En lien avec la dégradation du marché du travail et le nombre croissant de demandeurs d'emploi, ce taux de difficulté diminue depuis 4 années et se situe en dessous de la moyenne nationale (32%). Dans le détail, les entreprises de petites tailles rencontrent plus de difficultés que les grosses structures (32% contre 25% pour les entreprises de plus de 100 salariés).

Plus d'une intention d'embauche sur deux est liée à un besoin saisonnier. La région présente ainsi une saisonnalité plus marquée qu'en France (52% contre 41% au national), avec notamment plus de 93 360 projets concernés, en raison d'activités agricoles ou touristiques fortement développées sur certains territoires de la région. Les bassins de Lourdes, Prades et Condom présentent les plus forts taux de saisonnalité de la région (respectivement 85%, 84% et 81%).

L'ACTIVITÉ SAISONNIÈRE ET LE NIVEAU DE DIFFICULTÉ SONT VARIABLES SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS

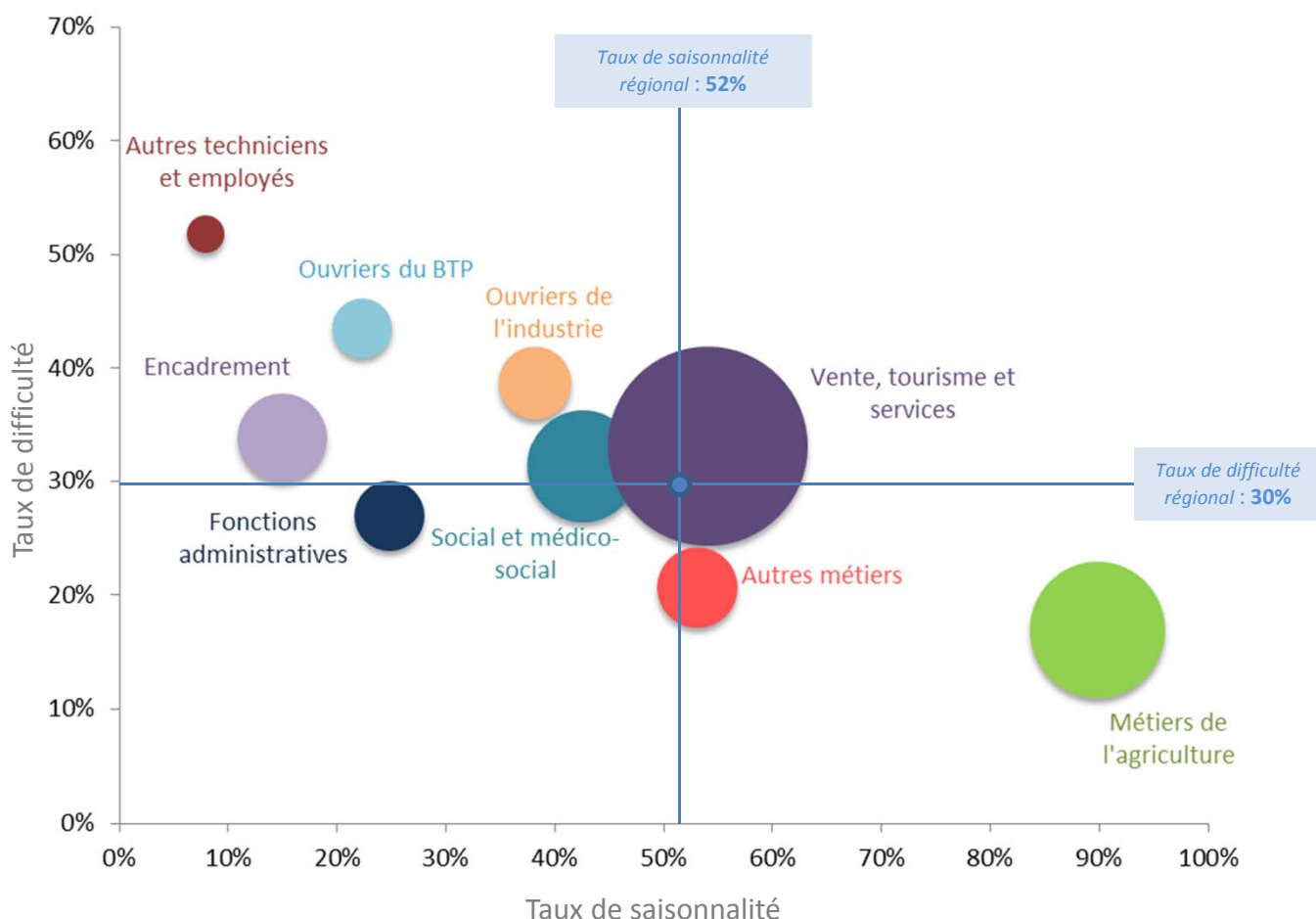
LES MÉTIERS DE L'AGRICULTURE SONT ASSORTIS D'UNE FORTE SAISONNALITÉ (90%) MAIS D'UN TAUX DE DIFFICULTÉ (17%) PARMIS LES PLUS BAS DE LA RÉGION

Avec un fort taux de saisonnalité et une faible difficulté à recruter, les métiers de l'agriculture s'opposent à ceux de techniciens qui présentent un fort taux de difficulté (52%) et une faible saisonnalité (8%). Entre 2015 et 2016, la difficulté à recruter sur les métiers de techniciens et employés s'est accrue de près de 8 points. Les ouvriers de la construction et du bâtiment ne sont pas épargnés par les difficultés de recrutement même si elles sont moins importantes que par le passé (43% en 2016 contre 57% en 2012).

D'autres familles de métiers, comme la vente, le tourisme et les services ou le social et le médico-social présentent des taux de saisonnalité et de difficulté qui avoisinent le niveau régional. La difficulté à recruter déclarée par les employeurs a baissé de 8 points pour les ouvriers de l'industrie par rapport à 2015.

” La saisonnalité des embauches s'échelonne de 8% à 90% selon les familles professionnelles. La difficulté à recruter varie de 17% à 52%.

DIFFICULTÉS ET SAISONNALITÉ DES PROJETS PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE



NOTE DE LECTURE : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement.

Les métiers de la vente, du tourisme et des services présentent un taux de saisonnalité de 54% et un taux de difficulté de 33%. Au niveau régional, 52% des projets sont liés à un besoin saisonnier et 30% pressentis comme difficile par les employeurs.

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2016 PRÉSENTENT UNE GRANDE DIVERSITÉ DE PROFILS

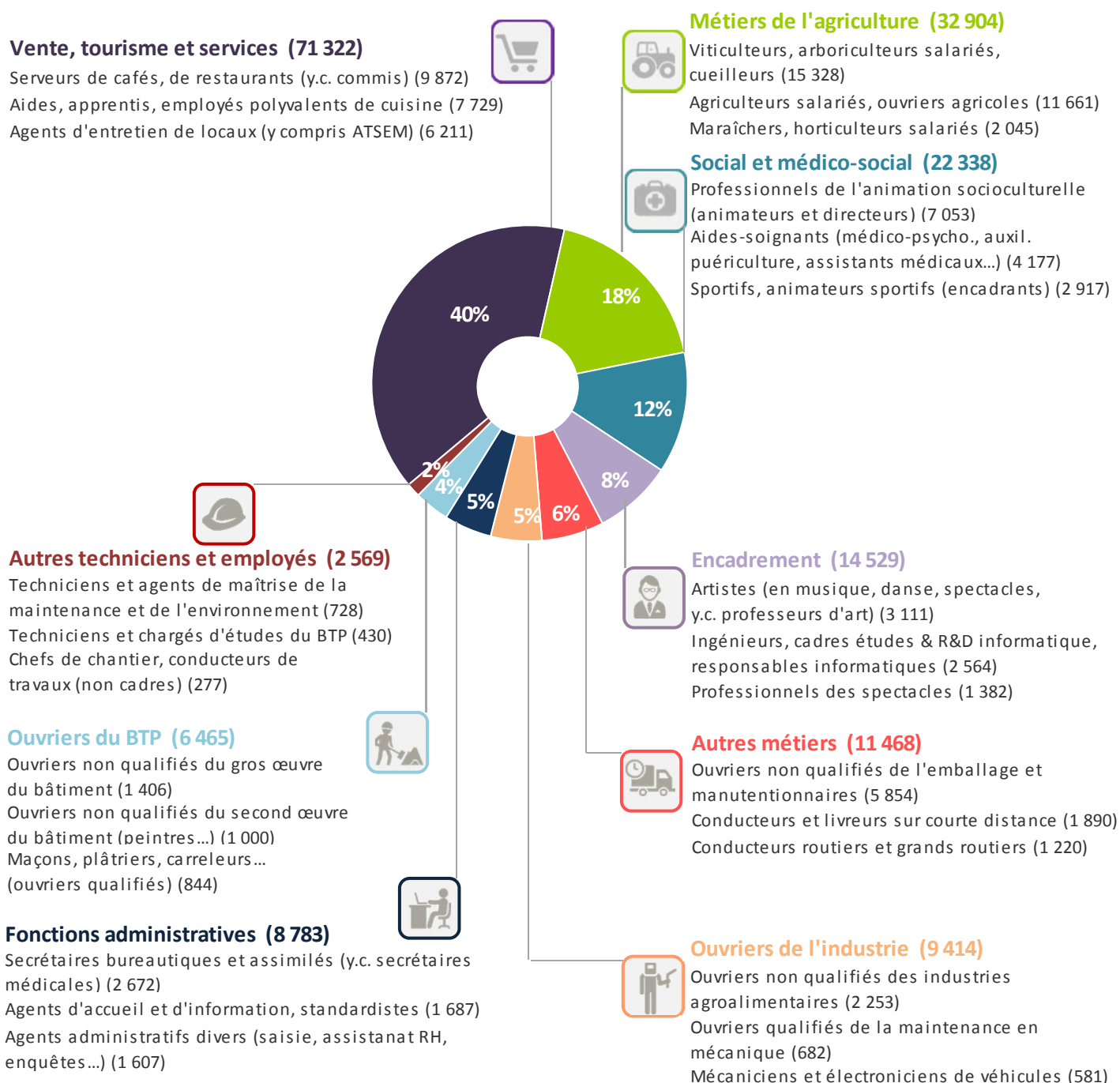
DES PROFILS ESSENTIELLEMENT PEU QUALIFIÉS DANS LE TOP 5 DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

Avec 40% des intentions d'embauche en 2016, les métiers issus des fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services apparaissent parmi les profils les plus recherchés par les employeurs. Ils se composent dans le détail de serveurs de cafés de restaurants (9 870 projets), employés polyvalents de cuisine (7 730 projets) ou encore agents d'entretien de locaux (6 210 projets). Ces métiers demandent, pour la plupart, un faible niveau de qualification. D'autres métiers, fortement liés à une activité saisonnière, figurent dans le TOP 5 des métiers les plus convoités par les employeurs. Les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs et les agriculteurs et ouvriers agricoles affichent respectivement un volume prévisionnel d'embauches de 15 330 et 11 660 projets.

Les métiers des services aux particuliers figurent en bonne place avec les professionnels de l'animation socioculturels (7 050 projets) ou les aides-soignants (4 180 projets).

GRAPHE 5

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE



LES PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS

86 400 PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS PRÉVUS EN 2016

LA HAUTE-GARONNE ET L'HÉRAULT CONCENTRENT LA MAJORITÉ DES RECRUTEMENTS NON SAISONNIERS DE LA RÉGION

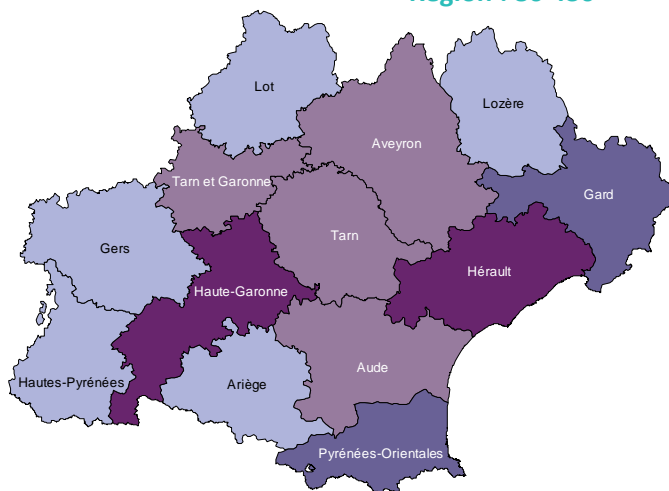
La Haute-Garonne avec 31% des recrutements non saisonniers se place en tête du classement des départements, suivie par l'Hérault qui en rassemble 22%.

Les secteurs de la santé humaine et action sociale, les services scientifiques et techniques ainsi que le commerce regroupent 44% des intentions d'embauches non saisonnières.

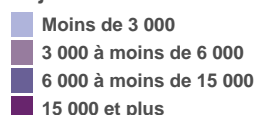
Les projets de recrutement non saisonniers peuvent être liés à des créations de postes, des remplacements de départs ou des surcroûts ponctuels d'activités.

PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS SELON LES DÉPARTEMENTS

Région : 86 430



Projets non saisonniers



LES MÉTIERS NON SAISONNIERS LES PLUS RECHERCHÉS

10 MÉTIERS CONCENTRENT 32% DES INTENTIONS D'EMBAUCHES DÉCLARÉES NON SAISONNIÈRES

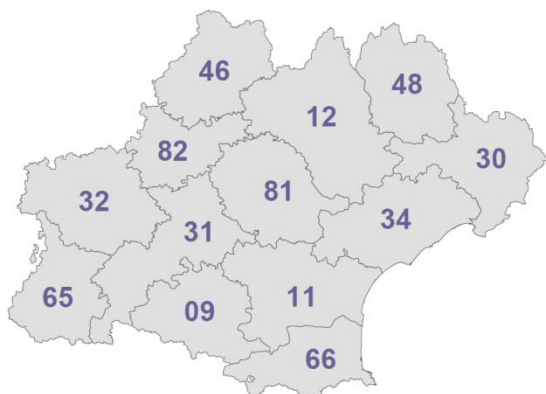
Les employeurs de la région recherchent en priorité des aides à domicile et des aides ménagères, des agents d'entretien, des aides-soignants et du personnel de l'hôtellerie pour des emplois en salle ou en cuisine. Les perspectives de recrutement sont également élevées pour les ingénieurs, les cadres études et R&D informatique et les responsables informatiques. Pour ces derniers, la quasi-totalité des recrutements est non saisonnière (99%).

MÉTIERS NON SAISONNIERS RASSEMBLANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE RECRUTEMENTS

	Projets de recrutement non saisonniers		Ensemble des projets
	Nombre	Part	
Aides à domicile et aides ménagères	4 151	71%	5 851
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	3 954	64%	6 211
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	3 202	77%	4 177
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	3 065	40%	7 729
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	2 550	99%	2 564
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	2 273	32%	7 053
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	2 273	85%	2 672
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	2 231	23%	9 872
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 979	34%	5 854
Educateurs spécialisés (y compris EJE)	1 775	91%	1 949

Hors artistes et professionnels du spectacle, dans la mesure où les recrutements correspondent à des besoins très ponctuels

PALMARÈS DES RECRUTEMENTS NON SAISONNIERS PAR DÉPARTEMENT



” Les aides-soignants, les aides à domicile et les employés polyvalents de la restauration sont parmi les métiers les plus demandés dans sept départements sur treize

09 - ARIÈGE : 1 909 projets (2% des projets régionaux)

Aides-soignants
Agents d'entretien de locaux
Aides à domicile et aides ménagères

11 - AUDE : 4 018 projets (5%)

Serveurs de cafés, de restaurants, commis
Aides à domicile et aides ménagères
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine

12 - AVEYRON : 3 491 projets (4%)

Aides-soignants
Agents d'entretien de locaux
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage

30 - GARD : 9 084 projets (11%)

Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires
Surveillants d'établissements scolaires, AVS et aides éducateurs
Aides à domicile et aides ménagères

31 - HAUTE-GARONNE : 26 951 projets (31%)

Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques
Agents d'entretien de locaux
Aides-soignants

32 - GERS : 2 551 projets (3%)

Professionnels de l'animation socioculturelle
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Aides-soignants

34 - HÉRAULT : 19 425 projets (22%)

Aides à domicile et aides ménagères
Agents d'entretien de locaux
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine

46 - LOT : 1 774 projets (2%)

Secrétaires bureautiques et assimilés
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Aides-soignants

48 - LOZÈRE : 1 025 projets (1%)

Aides-soignants
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Secrétaires bureautiques et assimilés

65 - HAUTES-PYRÉNÉES : 2 429 projets (3%)

Aides à domicile et aides ménagères
Télévendeurs
Professionnels de l'animation socioculturelle

66 - PYRÉNÉES-ORIENTALES : 6 120 projets (7%)

Aides-soignants
Professionnels de l'animation socioculturelle
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine

81 - TARN : 4 497 projets (5%)

Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Aides à domicile et aides ménagères
Agents d'entretien de locaux

82 - TARN-ET-GARONNE : 3 156 projets (4%)

Agents d'entretien de locaux
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Aides à domicile et aides ménagères

ZOOM sur... les cadres et les fonctions d'encadrement

En lien avec les deux métropoles de la région, les recrutements de cadres sont concentrés sur les bassins d'emploi de Toulouse et de Montpellier. Ces deux bassins regroupent 61% des projets de recrutement des fonctions d'encadrement de la région (8 850 sur 14 500).

Deux grandes familles professionnelles se démarquent : Les ingénieurs (informatique, industrie, recherche) et les artistes, professionnels du spectacle avec respectivement 46% et 23% des intentions d'embauches de cadres. Les besoins en ingénieurs de l'informatique et de cadres de l'industrie sont plus élevés sur Toulouse, les professionnels de la culture plus nombreux sur Montpellier.

LES PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS

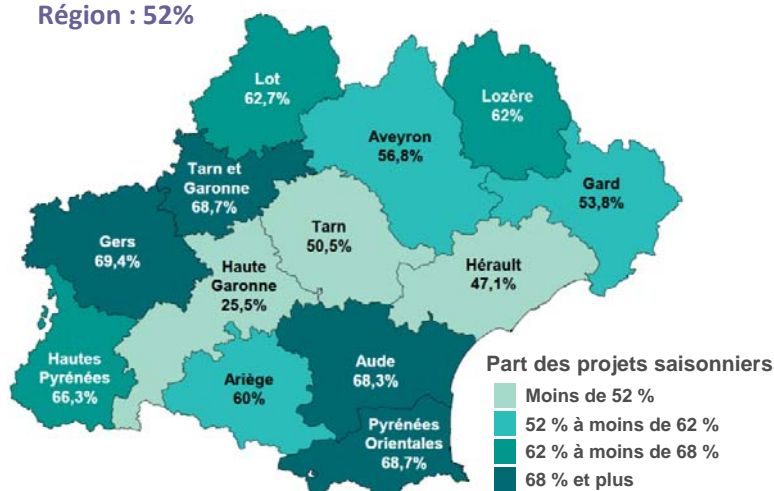
52% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT SAISONNIERS

93 360 PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT SONT LIÉES À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

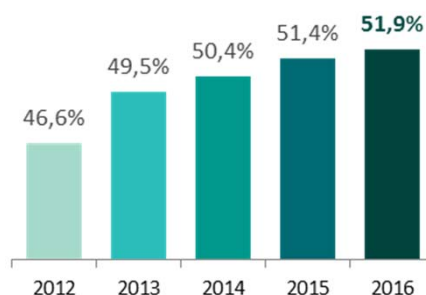
La région présente un caractère saisonnier plus marqué qu'en France. Parmi les 179 790 recrutements envisagés en Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, 52% sont liés à une activité saisonnière. La part des projets saisonniers continue de croître en 2016.

PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS SELON LES DÉPARTEMENTS

Région : 52%



ÉVOLUTION DE LA PART DES PROJETS SAISONNIERS



Le caractère saisonnier des intentions d'embauche diffère d'un département à l'autre. Si le Gers, les Pyrénées-Orientales, le Tarn-et-Garonne enregistrent les taux les plus élevés, la Haute-Garonne affiche le taux le plus faible de la région. Concernant les bassins d'emploi, ce taux oscille entre 24% à Toulouse et 85% à Lourdes. Seuls 3 bassins sur 42 se situent au-dessous de la moyenne nationale (bassins de Toulouse, Montpellier et de Muret).

Les bassins d'emploi de Lourdes (85%), Prades (84%) et Condom (81%) enregistrent les taux les plus élevés. La part de projets saisonniers est majoritaire dans l'agriculture, le tourisme et l'industrie agroalimentaire.

LES MÉTIERS TRÈS SAISONNIERS

LA PART DES CONTRATS SAISONNIERS DÉPASSE 90% POUR LES MÉTIERS DE L'AGRICULTURE

Les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, ouvriers agricoles et maraîchers arrivent en tête du classement. Les métiers liés au conditionnement (ouvriers non qualifiés de l'emballage) et à la transformation des produits agricoles (ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires) sont aussi très saisonniers.

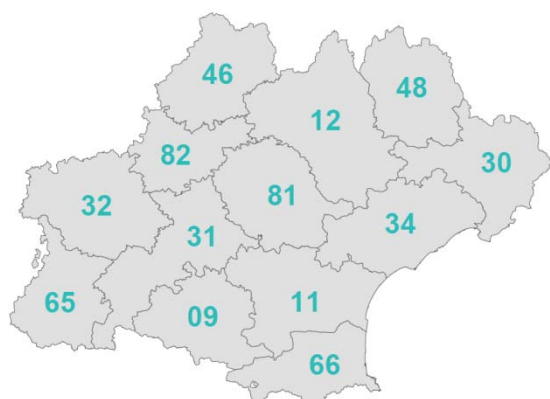
Les autres emplois très saisonniers concernent l'accueil des vacanciers ou touristes : employés de l'hôtellerie, serveurs, cuisiniers mais aussi professionnels de l'animation socioculturelle.

MÉTIER SÈS OÙ LA SAISONNALITÉ EST LA PLUS MARQUÉE

	Projets de recrutement saisonniers		Ensemble des projets
	Nombre	Part	
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	14 827	97%	15 328
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	10 643	91%	11 661
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 863	91%	2 045
Employés de l'hôtellerie	3 670	84%	4 354
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	1 761	78%	2 253
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	7 641	77%	9 872
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	2 177	75%	2 917
Cuisiniers	3 638	73%	4 986
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	4 781	68%	7 053
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 875	66%	5 854

Sont uniquement retenus les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement en 2016

PALMARÈS DES RECRUTEMENTS SAISONNIERS PAR DÉPARTEMENT



09 - ARIÈGE : 2 858 projets (3% des projets régionaux)

Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Maraîchers, horticulteurs salariés
Serveurs de cafés, de restaurants, commis

11 - AUDE : 8 673 projets (9%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Serveurs de cafés, de restaurants, commis

12 - AVEYRON : 4 582 projets (5%)

Serveurs de cafés, de restaurants, commis
Professionnels de l'animation socioculturelle
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles

30 - GARD : 10 578 projets (11%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Serveurs de cafés, de restaurants, commis

31 - HAUTE-GARONNE : 9 240 projets (10%)

Professionnels de l'animation socioculturelle
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires
Agents d'entretien de locaux

32 - GERS : 5 777 projets (6%)

Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires

34 - HÉRAULT : 17 289 projets (19%)

Serveurs de cafés, de restaurants, commis
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine

46 - LOT : 2 976 projets (3%)

Serveurs de cafés, de restaurants, commis
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Employés de l'hôtellerie

48 - LOZÈRE : 1 675 projets (2%)

Professionnels de l'animation socioculturelle
Serveurs de cafés, de restaurants, commis
Employés de l'hôtellerie

65 - HAUTES-PYRÉNÉES : 4 771 projets (5%)

Employés de l'hôtellerie
Serveurs de cafés, de restaurants, commis
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine

66 - PYRÉNÉES-ORIENTALES : 13 442 projets (14%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Serveurs de cafés, de restaurants, commis
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles

81 - TARN : 4 579 projets (5%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Professionnels de l'animation socioculturelle

82 - TARN-ET-GARONNE : 6 922 projets (7%)

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Maraîchers, horticulteurs salariés

zoom sur... l'agriculture et le tourisme

La région possède le plus grand vignoble au monde et la seconde surface agricole de France. Avec son littoral, ses montagnes et ses nombreux sites classés, la région se place aussi en tête de la fréquentation touristique française. L'agriculture et le tourisme sont donc des « piliers » de l'économie régionale. Pour répondre aux variations d'intensité de leur activité au cours de l'année, ces deux secteurs ont besoin de saisonniers.

Les employeurs de l'agriculture font appel à une main d'œuvre saisonnière importante pour la récolte des fruits et légumes. Pour 2016, les employeurs de la région projettent ainsi d'embaucher 31 200 ouvriers agricoles, viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, maraîchers ou ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention. Les métiers liés à l'agriculture sont présents sur 8 départements.

En 2016, l'accueil des touristes se traduirait par 38 800 recrutements saisonniers de serveurs, employés de cuisine, cuisiniers, employés d'hôtellerie, agents d'accueil, de sécurité, d'entretien, jardiniers, vendeurs, caissiers, employés de libre service, professionnels de l'animation culturelle ou sportive. Les profils les plus recherchés sont les serveurs et les professionnels de l'animation socioculturelle. Ces deux métiers ressortent sur 11 des 13 départements de la région.

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

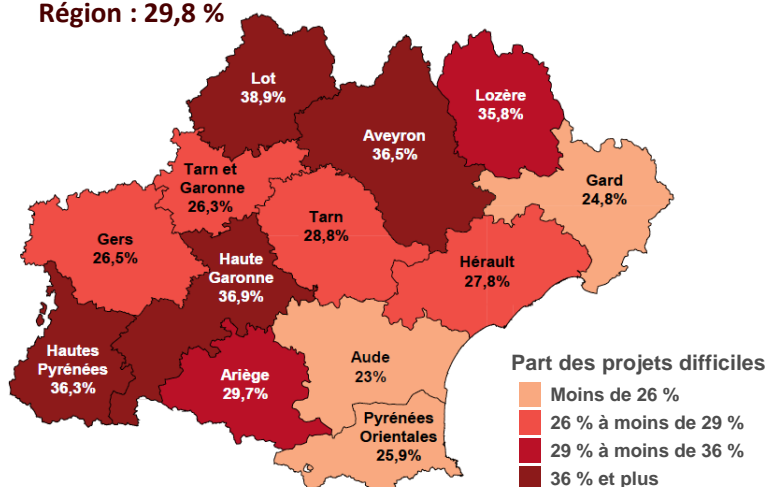
POURSUITE DE LA BAISSÉ DES DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

UN PEU MOINS D'UN PROJET DE RECRUTEMENT SUR TROIS JUGÉ DIFFICILE

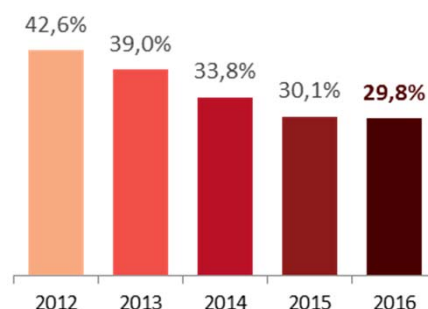
53 650 intentions d'embauche sont assorties de difficultés de recrutements. Ainsi près de 30% des projets déclarés sont jugés difficiles par les employeurs. En lien avec la hausse du nombre de demandeurs d'emploi sur le marché du travail, ce taux est le plus faible enregistré depuis 2012.

PART DES PROJETS DIFFICILES SELON LES DÉPARTEMENTS

Région : 29,8 %



ÉVOLUTION DE LA PART DES PROJETS DIFFICILES



Le taux de difficulté à recruter varie de manière sensible d'un département à l'autre. En proportion, les difficultés les plus fortes sont ressenties sur le départements du Lot, de la Haute-Garonne, de l'Aveyron et des Hautes-Pyrénées.

Les bassins d'emploi de Figeac (47%), de Saint Gaudens (45%) et de Tarbes (44%) enregistrent des taux de difficulté très nettement au-dessus de la moyenne régionale. A l'inverse, les bassins de Lodève (16%) et de Limoux (15%) enregistrent les taux les plus faibles.

LES MÉTIERS OÙ LA DIFFICULTÉ EST LA PLUS IMPORTANTE (HORS SAISONNIERS) DES DIFFICULTÉS À RECRUTER CONCENTRÉES DANS LES SERVICES

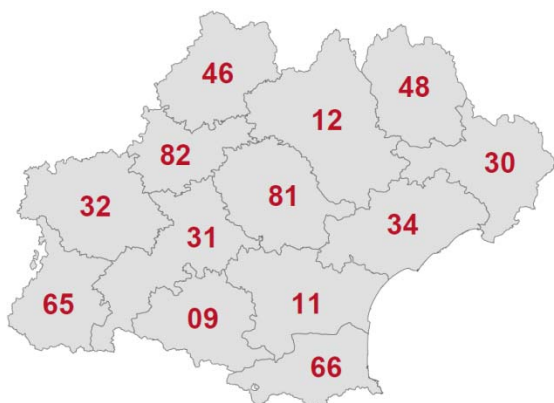
L'enquête BMO permet de mettre en évidence les recrutements non saisonniers pour lesquels les entreprises indiquent avoir des difficultés à recruter. Ainsi, 64% des projets de recrutement d'aides à domicile et aides ménagères sont jugés difficiles par les employeurs. Les métiers d'ingénieurs, cadres études et R&D informatique, responsables informatiques et d'aides-soignants sont également soumis à d'importantes difficultés de recrutement.

MÉTIERS OÙ LA DIFFICULTÉ À RECRUTER EST LA PLUS IMPORTANTE (HORS SAISONNIERS)

	Projets difficiles non saisonniers		Ensemble projets non saisonniers
	Nombre	Part	
Aides à domicile, aides ménagères, travailleurs familiaux	2 655	64%	4 151
Employés de maison et personnels de ménage	718	54%	1 336
Cuisiniers	701	52%	1 348
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	487	50%	977
Assistants maternels - Assistantes maternelles	545	48%	1 130
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	1 142	45%	2 550
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	767	44%	1 741
Ingénieurs et cadres d'études, R&D (industrie)	536	44%	1 222
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	371	39%	951
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	1 103	34%	3 202

Sont uniquement retenus les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement en 2016

PALMARÈS DES RECRUTEMENTS DIFFICILES NON SAISONNIERS PAR DÉPARTEMENT



Aides à domicile, aides ménagères, aides-soignants et ingénieurs et cadres sont les profils les plus difficiles à recruter

Avec respectivement 10 860 et 6 720 projets, les départements de la Haute-Garonne et de l'Hérault présentent les intentions d'embauche assorties de difficultés les plus importantes de la région. Les métiers des services à la personne (aides à domicile, aides ménagères et les aides-soignants) présentent une tension relativement forte sans doute liée aux conditions de travail (pénibilité, horaires). De même, le secteur de l'informatique affiche un pourcentage de recrutement difficile important.

09 - ARIÈGE : 739 projets (2% des projets régionaux)

Aides-soignants
Aides à domicile et aides ménagères
Bûcherons, élagueurs, sylviculteurs salariés, agents forestiers

11 - AUDE : 1 393 projets (4%)

Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Cuisiniers
Aides-soignants

12 - AVEYRON : 1 592 projets (5%)

Aides-soignants
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires
Éleveurs salariés

30 - GARD : 2 894 projets (9%)

Aides à domicile et aides ménagères
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement
Professionnels de l'animation socioculturelle

31 - HAUTE-GARONNE : 10 862 projets (34%)

Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques
Aides à domicile et aides ménagères
Aides-soignants

32 - GERS : 1 002 projets (3%)

Surveillants d'établissements scolaires
Serveurs de cafés, de restaurants, commis
Aides-soignants

34 - HÉRAULT : 6 716 projets (21%)

Aides à domicile et aides ménagères
Employés de maison et personnels de ménage
Serveurs de cafés, de restaurants, commis

46 - LOT : 826 projets (3%)

Ingénieurs et cadres d'étude, R&D (industrie)
Aides à domicile et aides ménagères
Educateurs spécialisés

48 - LOZÈRE : 424 projets (1%)

Agents de services hospitaliers
Vétérinaires
Employés de la comptabilité

65 - HAUTES-PYRÉNÉES : 972 projets (3%)

Aides à domicile et aides ménagères
Serveurs de cafés, de restaurants, commis
Conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances...)

66 - PYRÉNÉES-ORIENTALES : 1 898 projets (6%)

Attachés commerciaux
Aides à domicile et aides ménagères
Employés de la banque et des assurances

81 - TARN : 1 622 projets (5%)

Aides à domicile et aides ménagères
Aides-soignants
Assistants maternels /Assistants maternelles

82 - TARN-ET-GARONNE : 1 229 projets (4%)

Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires
Aides-soignants

ZOOM sur... la nature des difficultés de recrutement

L'inadéquation des profils et la pénurie de candidats constituent les principales difficultés de recrutement évoquées par les employeurs. Ils sont 85% à évoquer le manque d'expérience, de diplôme ou de motivation du candidat et 77% à répondre pénurie de candidat. Les difficultés liées à l'emploi lui-même (pénibilité, salaire, distance, horaire) sont indiquées dans 58% des cas. Pour résoudre leurs difficultés, les employeurs envisagent de faire appel à Pôle emploi ou à d'autres intermédiaires spécialisés (respectivement dans 75% et 62% des cas) et enfin de former des candidats venant de l'extérieur (61%).

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.

Cette enquête est, depuis plusieurs années, un élément essentiel de connaissance du marché du travail.

Elle permet d'anticiper les difficultés de recrutement, d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins des employeurs et d'informer sur la situation du marché du travail.

BMO mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Ces projets concernent tous les types de recrutements, y compris les postes à temps partiel ou bien saisonniers.

L'enquête BMO 2016 a été réalisée entre octobre et décembre 2015 dans les 22 régions métropolitaines et les 5 départements d'outre-mer.

Le champ de l'enquête est le même que celui de l'année dernière, soit d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part :

- les établissements du secteur agricole,
- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités locales et territoriales (communes, régions...), des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...).

158 000
ÉTABLISSEMENTS
INTERROGÉS DANS
LA RÉGION

43 100
RÉPONSES
EXPLOITÉES SOIT UN
TAUX DE RETOUR
DE 27,3%

L'enquête ne comprend donc pas les administrations de l'État (ministères, police, justice...) et les entreprises publiques (EDF, Banque de France...).

Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers dérivée des Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes afin d'ajuster la liste des métiers proposés par secteur d'activité de l'établissement.

Sur les 217 000 établissements régionaux entrant dans le champ de l'enquête, 158 000 ont été interrogés par voie postale, web ou téléphonique.

Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, 43 100 réponses ont été collectées et exploitées pour la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, soit un taux de retour de 27,3%.

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 au secteur public), à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements. Au total, les employeurs déclarent 179 800 projets de recrutement en 2016.

EN SAVOIR +

Retrouvez l'ensemble des publications des services Statistiques, Études et Évaluations de Pôle emploi Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées sur >

L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI

www.observatoire-emploi-lrmp.fr



Éclairages et synthèses

Directeur de publication : Serge Lemaitre / Conception et réalisation : Statistiques, Études et Évaluations
Dépôt légal 1^{er} trimestre 2009 - ISSN en cours

Retrouvez sur ce site l'ensemble des travaux et études réalisés par les Services Statistiques, Études et



Évaluations de Pôle emploi Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées pour mieux comprendre les tendances régionales et territoriales de l'enquête BMO.