

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

2016

STATISTIQUES,
ETUDES ET
EVALUATION

AVRIL 2016

EDITO



DÉCOUPAGES TERRITORIAUX EN BASSIN ET ZTEF

En 2005, l'Etat et la Région Rhône-Alpes ont signé un protocole pour territorialiser leurs politiques d'emploi et de formation. Cet accord prévoit, entre autres, la définition de périmètres territoriaux communs : les Zones Territoriales Emploi Formation (ZTEF). Afin d'être au plus près des besoins et d'apporter une vision cohérente aux acteurs territoriaux de l'emploi et de la formation, l'enquête BMO 2016 maintient les découpages territoriaux propres aux anciennes régions, les 28 ZTEF pour l'ex région Rhône-Alpes et les 14 bassins d'emploi pour l'ex région Auvergne.

MÉTHODOLOGIE

Ce rapport présente les résultats de la vague 2016 de l'enquête «Besoins en main-d'œuvre» (BMO) pour la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Le champ de cette vague est le même que celui de l'enquête 2015, soit d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part :

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

L'enquête porte donc sur l'ensemble des employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (Banque de France...). Cette définition correspond au total à 282 000 établissements pour la région Auvergne-Rhône-Alpes (extraits du répertoire SIRENE), dont 202 000 ont été interrogés cette année.

Plus de 53 000 établissements ont répondu au questionnaire. Les résultats ont été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des employeurs de la région.

La reproduction des renseignements contenus dans cette étude est autorisée sous réserve d'en mentionner la source.

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO) questionne les employeurs de la région sur leurs intentions d'embauche. Sur les 202 000 entreprises interrogées, plus de 53 000 y ont répondu. Cette année marque un tournant. Avec la constitution de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes en janvier 2016, ce sont des résultats issus de la fusion de deux régions différentes mais complémentaires dans leurs caractéristiques que nous proposons. Ils portent sur les 28 ZTEF de l'ex-région Rhône-Alpes et sur les 14 bassins d'emploi de l'ex-région Auvergne.

L'enquête sur les Besoins en Main-d'Œuvre est au cœur du retour à l'emploi. Il s'agit d'un outil d'aide à la décision qui nourrit la stratégie de tous les acteurs de l'emploi et de la formation. Elle permet de :

- Connaître les projets de recrutement des établissements sur la région Auvergne-Rhône-Alpes,
- Mesurer les difficultés d'embauche au niveau local et identifier les métiers en tension,
- Ajuster l'offre de formation des demandeurs d'emploi aux besoins en main-d'œuvre des entreprises,

Parmi les principales tendances pour 2016, on retiendra que la région enregistre 242 600 projets de recrutement soit une hausse de +2,2 %. L'évolution du nombre d'intentions de recrutement est entièrement portée par les projets de recrutement non saisonniers. A noter cependant une très légère érosion du nombre d'établissements recruteurs (-0,1 %). La part des recrutements jugés difficiles par les employeurs se stabilise.

Une nouveauté dans cette publication 2016, avec une page dédiée à la formation qui nous apprend que 27 000 demandeurs ont bénéficié d'une formation financée par Pôle emploi en Auvergne-Rhône-Alpes en 2015. Parmi eux, 65 % ont accédé à un emploi au cours des 6 mois.

Je remercie les 53 000 employeurs de la région Auvergne-Rhône-Alpes qui ont accepté de répondre à cette enquête. Je note que parmi les 13 600 établissements qui envisagent de recruter, 7 000 ont exprimé leur souhait d'être recontactés par Pôle emploi. C'est l'opportunité de vous rappeler que depuis l'été 2015 Pôle emploi personnalise son offre de service auprès des entreprises avec 517 conseillers dédiés à la relation entreprise en Auvergne-Rhône-Alpes. L'objectif est de différencier l'appui et les services aux employeurs selon leurs besoins et capacité de recrutement.

Vous trouverez dans cette enquête les principaux résultats régionaux. Je vous invite à consulter l'intégralité des résultats par département, par ZTEF ou par bassin sur :

www.observatoire-emploi-auvergne.fr

www.emploi-rhonealpes.fr

Pascal Blain,

Directeur Régional Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

SOMMAIRE

- 04 SYNTHÈSE ET CHIFFRES CLÉS
- 05 ZOOM SUR LES MÉTIERS PORTEURS ET LES MÉTIERS EN PERTE
- 06 LES PROJETS DE RECRUTEMENT
- 07 LES PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS
- 08 LES PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS
- 09 LES ENTREPRISES QUI RECRUTENT
- 10 LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
- 11 LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2015

Directeur de la publication : Pascal Blain, Directeur Régional Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

Rédaction : Service Statistiques, Etudes et Évaluation Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

Réalisation : Stratégie/ Communication Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

Contact : stat.ara@pole-emploi.fr

Sites : www.emploi-rhonealpes.fr • www.observatoire-emploi-auvergne.fr • www.pole-emploi.org

SYNTHÈSE & CHIFFRES CLÉS

L'ESSENTIEL

- 242 600 projets de recrutement en 2016, hausse du nombre de projets sur un an (+2,2 %).
- L'évolution du nombre d'intentions de recrutement est entièrement portée par les projets permanents (+ 5 900).
- Les projets à caractère saisonnier sont en baisse de 600 intentions (-1,2 point).
- Stabilité de la part des recrutements jugés difficiles.

UNE NOUVELLE RÉGION AU DYNAMISME CONTRASTÉ

L'évolution des projets est plus marquée en Rhône-Alpes (+2,5 %) qu'en Auvergne (+0,8 %).

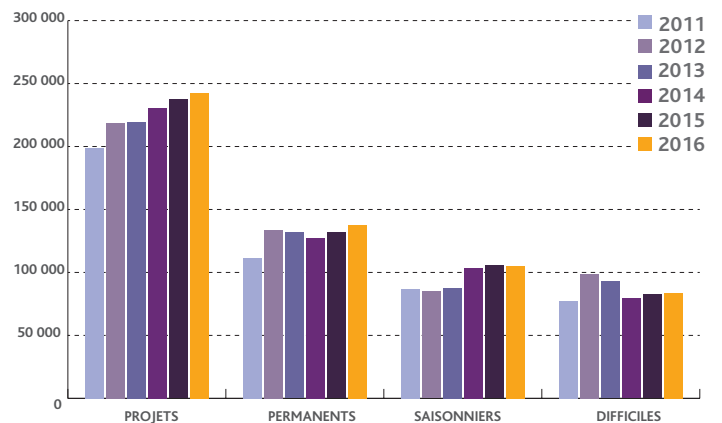
La part d'établissements recruteurs auvergnate est plus faible (19 %).

Les établissements de 0 salarié et du secteur de l'agriculture expliquent la propension plus élevée en Rhône-Alpes.

87 % des projets sont rhônalpins. En Rhône-Alpes, 44 % des projets sont liés à une activité saisonnière contre 39 % en Auvergne. Cette spécificité saisonnière est surtout marquée dans l'Est et dans les secteurs de l'hébergement-restauration et de l'agriculture.

L'Auvergne, 13 % des projets, concentre 50 % des projets du secteur du caoutchouc, plastique & minéraux non métalliques.

ÉVOLUTION DES PROJETS



CHIFFRES CLÉS EN 2016

EN RÉGION

242 600

projets de recrutement, dont :

- 35 % jugés difficiles
- 43 % saisonniers

+ 5 300

projets par rapport à 2015

21,9%

d'établissements recruteurs

EN FRANCE

1 827 270

projets de recrutement, dont :

- 32 % jugés difficiles
- 41 % saisonniers

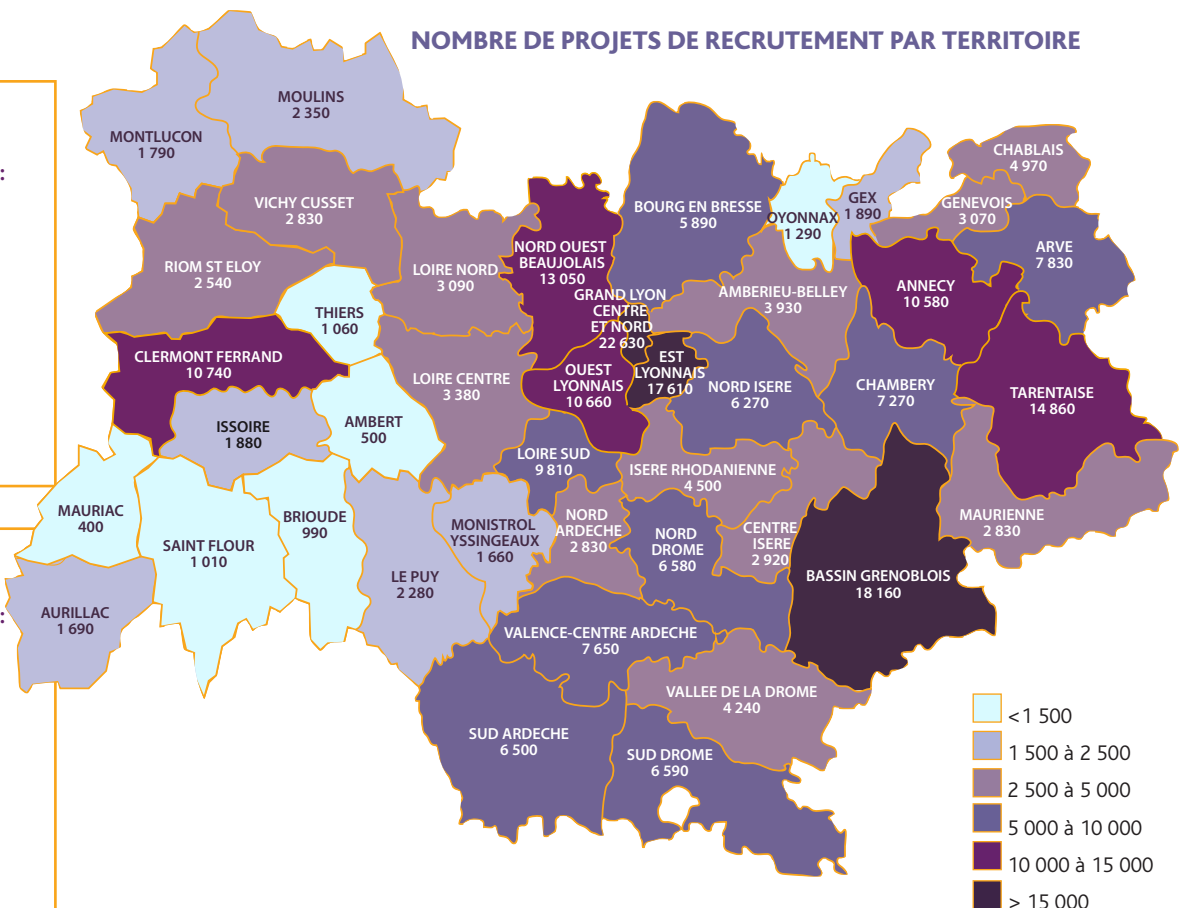
+ 88 000

projets par rapport à 2015

20,5 %

d'établissements recruteurs

NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TERRITOIRE



ZOOM SUR LES MÉTIERS PORTEURS ET LES MÉTIERS EN PERTE

**3 MÉTIERS
DU MÉDICAL
EN FORTE
PROGRESSION**

En 2016, les 15 métiers les plus porteurs représentent 31 % des intentions de recrutement de la région, soit 76 100 projets. Ils ont une évolution moyenne de +8 % sur un an et +38 % depuis 2011. Ces métiers sont à l'origine de près de 5 900 postes supplémentaires entre 2015 et 2016 et 21 100 depuis 2011.

LES MÉTIERS PORTEURS

en hausse par rapport à 2011
et sur la dernière année

	2011	2015	2016	ÉVOLUTION	
				5 ans	1 an
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	14 740	17 710	17 950	+22%	+1%
Aides-soignants	4 760	5 730	6 690	+40%	+17%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 010	6 280	6 590	+119%	+5%
Cuisiniers	4 890	5 950	6 200	+27%	+4%
Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	2 290	5 260	5 300	+132%	+1%
Employés de libre-service	2 810	4 400	5 100	+82%	+16%
Caissiers, pompistes	2 880	3 180	3 650	+27%	+15%
Agents de services hospitaliers	2 110	2 900	3 480	+65%	+20%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	2 700	2 640	3 330	+23%	+26%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	2 970	3 140	3 320	+12%	+6%
Employés de maison et personnels de ménage	3 100	3 160	3 170	+2%	+0%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	1 930	2 680	3 130	+63%	+17%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	1 460	2 390	2 950	+102%	+23%
Vendeurs en produits alimentaires	1 630	2 510	2 740	+68%	+9%
Jardiniers salariés, paysagistes	1 700	2 280	2 470	+45%	+8%

Si les artistes, professeurs d'art affichent la plus forte progression depuis 2011, ce métier se stabilise par rapport à l'année dernière. Les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires présentent la même tendance, principalement dans le secteur du commerce par internet et dans le département de la Drôme. Excepté ce dernier métier, les métiers de l'industrie et de la construction ne font pas partie des plus porteurs.

Parmi les 15 métiers les plus porteurs, **trois appartiennent au secteur médical** et ont eu des évolutions fortes à court et moyen terme. Ainsi, les aides-soignants, agents de services hospitaliers et infirmiers et puéricultrices cumulent 13 500 projets en 2016 et ont une progression moyenne sur un an de +20 % et +42 % depuis 2011. Plus de 11 % des projets de ces métiers se trouvent dans la ZTEF Est lyonnais.

Trois métiers du commerce sont également présents avec des évolutions similaires. Avec près de 18 000 projets de recrutement, les viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs sont les plus recherchés en 2016. Cependant, seulement 300 de ces projets ne sont pas saisonniers.

Le métier d'agent de sécurité et de surveillance affiche des évolutions particulièrement élevées. Cette tendance est probablement liée au contexte sécuritaire mais aussi à la prochaine organisation de l'Euro 2016 puisque la moitié des recrutements se situe dans la métropole de Lyon.

LES MÉTIERS EN PERTE

en baisse par rapport à 2011
et sur la dernière année

	2011	2015	2016	ÉVOLUTION	
				5 ans	1 an
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	3 560	3 170	3 050	-14%	-4%
Ouvriers qualif. Manutention	2 190	1 460	1 380	-37%	-6%
Techniciens de production et exploitation de systèmes d'information	820	860	810	-1%	-6%
Télévendeurs	1 160	1 020	700	-40%	-31%
Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	800	720	590	-26%	-17%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (moulistes, usineurs...)	630	600	520	-19%	-14%
Électriciens du bâtiment	800	680	490	-38%	-27%
Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	570	580	480	-16%	-17%
Agents et hôtesses d'accompagnement	870	820	460	-47%	-43%
Professeurs du secondaire	770	690	450	-41%	-35%
Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	510	530	450	-12%	-15%
Chefs de chantier, conducteurs de travaux	620	430	420	-33%	-3%
Monteurs, ajusteurs, contrôleurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	460	510	410	-11%	-19%
Techniciens en électricité et en électronique	430	460	360	-16%	-22%
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	390	450	340	-14%	-24%

À l'inverse, parmi les 15 métiers les plus en perte, la moitié appartient à l'industrie et à la construction. Sur les 200 métiers de l'enquête, 54 sont en baisse de recrutement par rapport à 2011 (soit -7 100 projets) et sur la dernière année (-4 200 projets). Seules les fonctions sociales et médico-sociales ne sont pas représentées dans le top 15 des métiers les plus en perte.

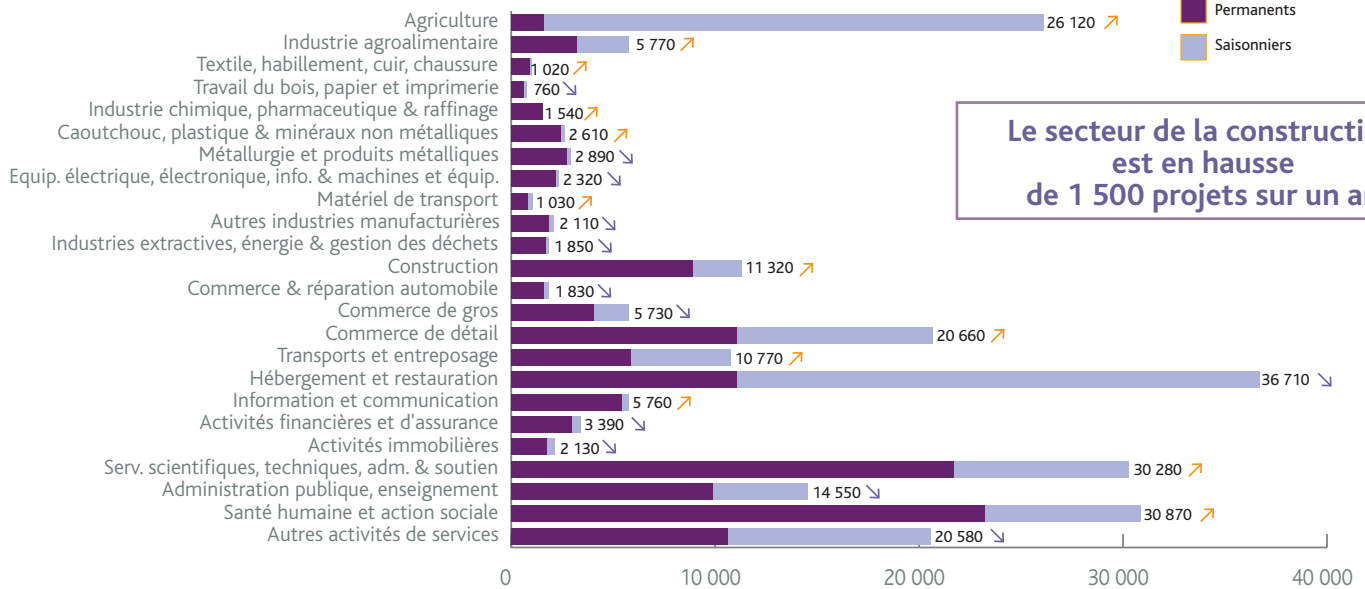
Trois métiers liés à la vente, tourisme et service sont en net repli. Les commerciaux perdent 500 projets depuis 2011 essentiellement dans les ZTEF Loire Sud, Bassin grenoblois et Est lyonnais. Sur un an, le nombre de projets de recrutement de télévendeurs a baissé de 300 et en majorité dans la ZTEF Ouest lyonnais. Les projets de recrutement d'agents et hôtesses d'accompagnement baissent de près de moitié notamment sur la ZTEF Grand Lyon Centre et Nord. Les ouvriers qualifiés de la manutention affichent la plus forte perte avec 800 postes supprimés depuis 2011.

LES PROJETS DE RECRUTEMENT

**+2,2 %
DE PROJETS DE RECRUTEMENT
EN 2016**

PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

La flèche indique la tendance sur un an.



Le secteur de la construction est en hausse de 1 500 projets sur un an

PAR FONCTION

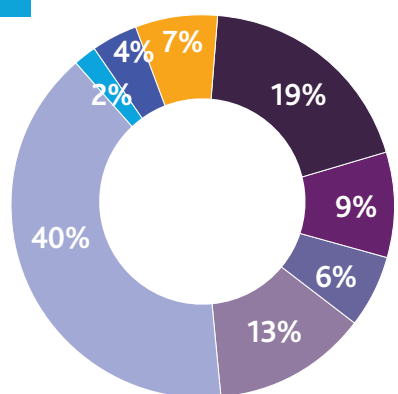
OUVRIERS DE L'INDUSTRIE : 17 260

OUVRIERS DU BTP : 10 190

TECHNICIENS : 5 300

VENTE, TOURISME ET SERVICES : 96 890

- Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) 11 730
- Serveurs de cafés, de restaurants et commis.....10 960
- Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine.8 660
- Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales..... 6 840
- Cuisiniers.....6 200
- Employés de l'hôtellerie.....5 950
- Employés de libre-service5 100
- Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture.....4 580
- Caissiers, pompistes.....3 650
- Agents de services hospitaliers3 480
- Employés de maison et personnels de ménage.....3 170
- Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)3050
- Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés.....2 950
- Vendeurs en produits alimentaires.....2 740



AUTRES MÉTIERS : 46 150

- Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs..... 17 950
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires.....6 590
- Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles.....5 300
- Conducteurs et livreurs sur courte distance.....2 540
- Jardiniers salariés, paysagistes.....2 470

ENCADREMENT : 22 460

- Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)..... 5 300
- Ingénieurs et cadres d'études, R&D informatique, chefs projets informatiques2 450

FONCTIONS ADMINISTRATIVES : 14 420

- Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)3 320
- Agents administratifs divers (saisie, assistantat RH, enquêtes...).....3 190
- Agents d'accueil et d'information, standardistes...3 130

SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL : 29 930

- Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)9 610
- Aides-soignants6 690
- Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices3 330
- Sportifs et animateurs sportifs.....2 780

Les fonctions liées à la vente, tourisme et services concentrent 40 % des métiers recherchés

LES PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS

137 580 PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

La hausse du nombre de projets sur un an (+2,2 %) est entièrement portée par l'évolution des intentions de recrutement non saisonniers (+4,5 % par rapport à 2015 soit + 5 900 projets permanents)

Trois secteurs affichent une dynamique haussière importante. Il s'agit de la construction (+ 1 490 projets non saisonniers soit +20 %), la santé humaine et action sociale (+2 730 soit +13 %) et le commerce de détail (+1 130, soit +11 %). A contrario, le volume important de projets permanents affichés dans l'hébergement-restauration cache une perte de 1 300 projets par rapport à 2015.

37 % des projets du caoutchouc, plastique et minéraux non métalliques sont regroupés dans le bassin de Clermont-Ferrand.

La ZTEF Grand Lyon Centre et Nord compte 13 % des projets permanents de la région. Ce territoire est particulièrement surreprésenté dans trois secteurs : hébergement et restauration (17 %), services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (17 %) et autres activités de services (19 %).

La Tarentaise (2 % des projets permanents de la région) regroupe 6 % des projets non saisonniers du commerce de détail et 5 % de l'hébergement et restauration.

L'Est lyonnais (10 % des projets régionaux) concentre 17 % des projets des services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien.

+ 4,5 % DE PROJETS NON SAISONNIERS EN 2016

5 SECTEURS SE DISTINGUENT PAR LEUR VOLUME DE PROJETS NON SAISONNIERS

- Santé humaine et actions sociale : 23 200
- Services scientifiques, techniques, administratifs & soutien : 21 700
- Commerce de détail : 11 000
- Hébergement restauration : 11 000
- Autres activités de services : 10 600

LES MÉTIERS NON SAISONNIERS

PROJETS NON SAISONNIERS	2011	2015	2016	ÉVOLUTION	
				5 ans	1 an
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	4 510	8 420	7 860	+74%	-7%
Aides-soignants (aides médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	3 540	4 190	5 170	+46%	+23%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	3 630	5 490	5 100	+40%	-7%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y.c. crêpes, pizzas, plonge...)	3 620	4 610	4 290	+19%	-7%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 320	3 290	3 670	+178%	+12%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	3 430	3 130	2 970	-13%	-5%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	2 550	2 710	2 930	+15%	+8%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	2 350	1 970	2 860	+22%	+45%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1 520	2 480	2 660	+75%	+7%
Agents de services hospitaliers	1 250	1 710	2 660	+113%	+56%
Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	1 130	2 540	2 650	+135%	+4%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	2 750	3 220	2 650	-4%	-18%
Employés de libre-service	1 210	2 190	2 470	+104%	+13%
Ingénieurs et cadres d'études, R&D informatique, chefs projets informatiques	2 910	2 390	2 440	-16%	+2%
Employés de maison et personnels de ménage	2 210	1 990	2 090	-5%	+5%

Malgré une baisse importante des recrutements permanents par rapport à 2015, le métier d'agent d'entretien de locaux reste le plus recherché en 2016.

Les 15 principaux métiers non saisonniers représentent près de 52 500 postes en 2016. Huit d'entre eux, appartiennent à la vente, tourisme et services et proposeront plus de 30 000 postes permanents. Ainsi, l'aide à la personne, le commerce, la restauration mais également les ingénieurs et les métiers administratifs sont particulièrement présents dans les premiers métiers permanents.

Un seul métier de l'industrie est présent (ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires), il affiche une dynamique forte à court et moyen terme et il est recherché à 22 % dans le Sud Drôme.

LES PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS

- 0,6 % DE PROJETS SAISONNIERS EN 2016

LÉGÈRE BAISSÉ DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT SAISONNIÈRES

105 000 projets sont réputés saisonniers en 2016 soit 600 projets de moins qu'en 2015.

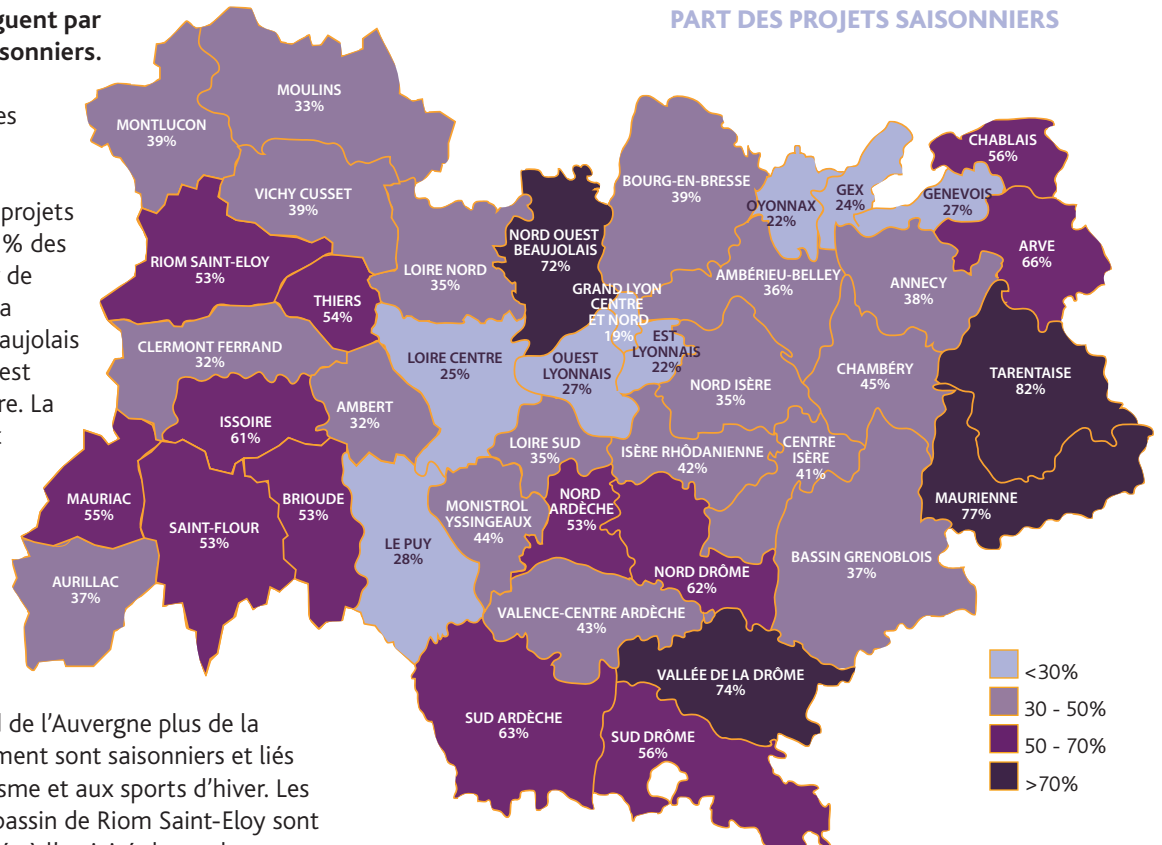
L'agriculture, dont 94 % des projets sont saisonniers, et l'hébergement-restauration (70 %) cumulent la moitié des projets de recrutement saisonniers de la région.

Si les projets saisonniers sont en baisse dans les services par rapport à l'année dernière, le secteur du transport et entreposage se distingue en gagnant près de 1 200 projets saisonniers sur un an (+32 %).

Quatre territoires se distinguent par leur fort taux de projets saisonniers.

La Tarentaise (82 %) et la Maurienne (77 %) sont portées par les activités touristiques de montagne. La Tarentaise compte à elle seule 12 % des projets saisonniers de la région et 23 % des projets saisonniers du secteur de l'hébergement restauration. La saison dans le Nord Ouest Beaujolais (72 % de projets saisonniers) est entièrement liée à la viticulture. La Vallée de la Drôme (74 %) est également viticole mais aussi marquée par la production fruitière. La Drôme ainsi que le Nord Ouest Beaujolais comptabilisent plus de 55 % des projets de l'agriculture.

Dans quatre territoires du sud de l'Auvergne plus de la moitié des projets de recrutement sont saisonniers et liés au tourisme vert, au thermalisme et aux sports d'hiver. Les recrutements saisonniers du bassin de Riom Saint-Eloy sont principalement agricoles ou liés à l'activité thermique.



3 MÉTIERS SAISONNIERS EN FORTE HAUSSE SUR 1 AN :

- Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles : **+11 %**
- Conducteurs sur rails et d'engins de traction (y.c. remontées mécaniques) : **+50 %**
- Employés services divers (parc de loisirs...) : **+20 %**

Viticulteur, arboriculteur salarié et cueilleur, à 98 % saisonnier, est le principal métier saisonnier puisqu'il concentre 17 % des projets de la région.

Une dizaine d'autres métiers sont saisonniers à plus de 70 %.

Les serveurs de café, de restaurants et commis (8 300 projets saisonniers envisagés) et les agriculteurs salariés (4 600) gagnent plus de 450 projets saisonniers par rapport à 2015.

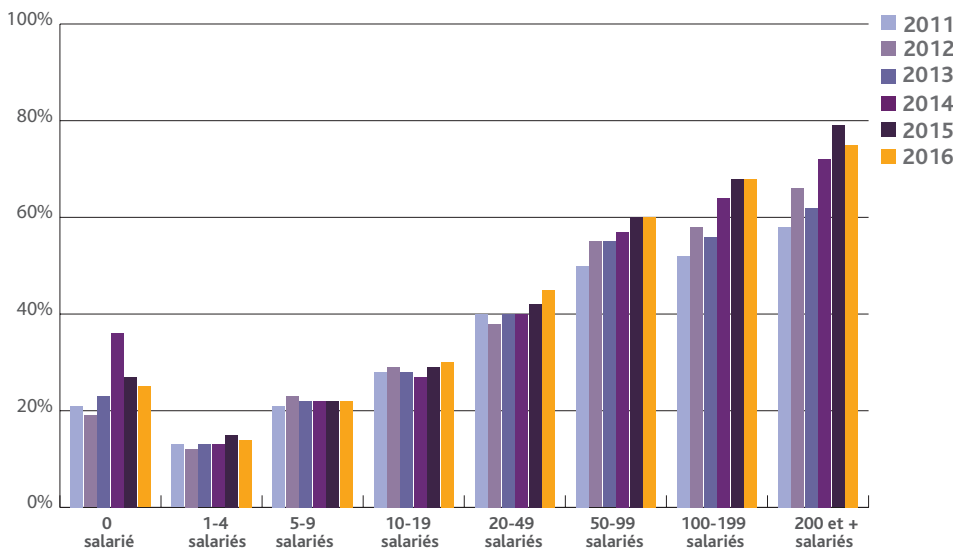
Les professionnels de l'animation socioculturelle (6 950 projets saisonniers) et les employés de l'hôtellerie (4 730) perdent chacun plus de 500 projets par rapport à la précédente enquête.

LES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

**21,9 %
D'ÉTABLISSEMENTS
RECRUTEURS**

En 2016, 61 800 établissements en Auvergne-Rhône-Alpes prévoient au moins une embauche, soit 21,9 % des entreprises interrogées. Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2015 (-0,1 point).

PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE



Les établissements de 10 à 100 salariés voient leur propension à recruter progresser. Les autres tailles d'établissements sont en baisse, notamment pour les établissements de 0 salarié (-1 point) et de 200 salariés et plus (-4 points).

HAUSSE SIGNIFICATIVE DE LA PROPENSION À RECRUTER DANS 5 SECTEURS

Cinq secteurs voient leur propension à recruter augmenter de 2 à 3 points par rapport à 2015 : les équipements électriques, électroniques (34 % d'établissements recruteurs), la santé humaine et action sociale (30 %), le textile, habillement, cuir, chaussure (23 %), le transport et entreposage (21 %) et la construction (17 %).

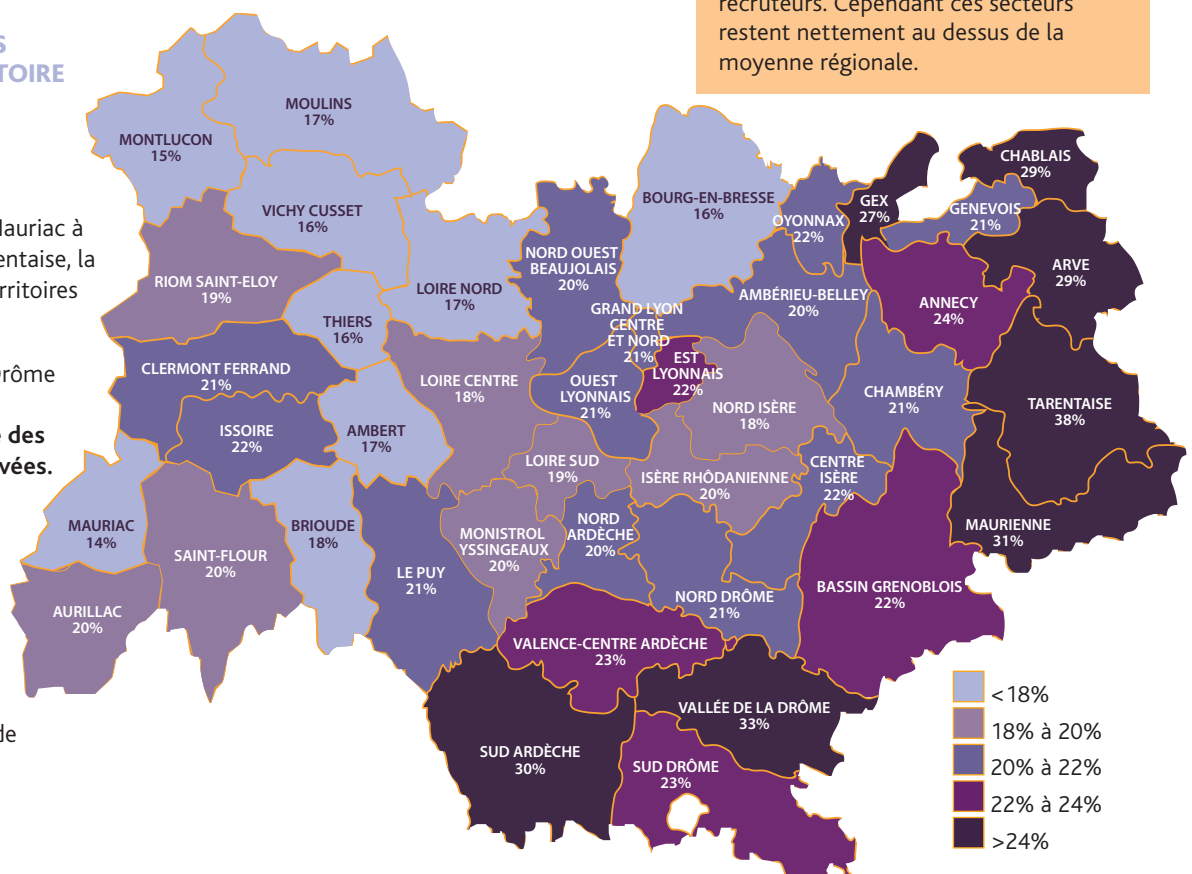
A l'inverse, les secteurs de l'hébergement et restauration (36 %), l'industrie chimique, pharmaceutique et raffinage (31 %) et la métallurgie et produits métalliques (28 %) affichent une baisse significative de plus de 3 points de leur part d'établissements recruteurs. Cependant ces secteurs restent nettement au dessus de la moyenne régionale.

PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TERRITOIRE

De 14 % dans le bassin de Mauriac à 38 % dans la ZTEF de la Tarentaise, la propension à recruter des territoires de la région est variée.

Globalement, du sud de la Drôme et de l'Ardèche jusqu'au lac Léman, l'arc alpin regroupe des propensions à recruter élevées. Quatre ZTEF dépassent les 30 % d'établissements recruteurs, il s'agit de territoires à fort taux de recrutement saisonniers.

A l'opposé, tous les territoires de l'Auvergne et de la Loire sont en dessous de la moyenne régionale.



LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

35 % DES RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES

Des difficultés de recrutement stables depuis trois ans.

Plus d'un tiers des projets de recrutement sont considérés difficiles à concrétiser, ce qui reste stable par rapport aux deux dernières enquêtes.

Pour plus des trois quarts des recruteurs les difficultés sont dues à une pénurie ou une inadéquation des candidats. Les difficultés sont liées à la nature du poste (horaires, pénibilités..) pour 6 employeurs sur 10.

Parmi les solutions envisagées pour résoudre les difficultés de recrutement, la première est de faire appel à Pôle emploi. Plus de 60 % des employeurs envisagent également de former des candidats venant de l'extérieur. La moitié compte aussi faire appel à des profils différents de candidats (non diplômés, retraités, personnes venant de l'étranger).

LES MÉTIERS DONT LA DIFFICULTÉ PERDURE DANS LE TEMPS

	TAUX DE DIFFICULTÉ					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ingénieurs et cadres d'études, R&D informatique, chefs projets informatiques	44 %	68 %	65 %	60 %	50 %	64 %
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	50 %	48 %	52 %	39 %	48 %	43 %
Cuisiniers	54 %	62 %	56 %	43 %	48 %	52 %
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	40 %	53 %	46 %	42 %	36 %	38 %
Employés de maison et personnels de ménage	54 %	64 %	50 %	48 %	62 %	54 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	64 %	70 %	66 %	65 %	59 %	70 %
Sportifs et animateurs sportifs	42 %	54 %	43 %	37 %	41 %	39 %
Moyenne régionale	39 %	45 %	42 %	34 %	35 %	35 %

Sept métiers recensent plus de 1 % des projets régionaux et affichent un taux de difficulté supérieur à la moyenne chaque année depuis 2011. Ces difficultés semblent donc structurelles. Deux d'entre eux appartiennent aux métiers porteurs : les cuisiniers et les employés de maison et personnels de ménage.

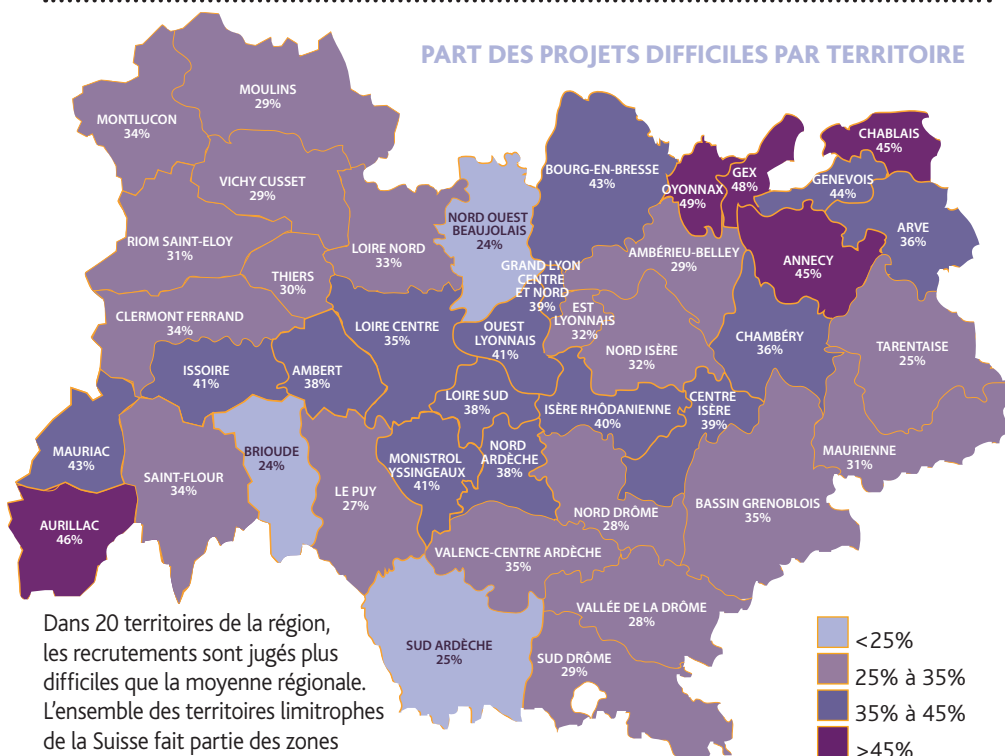
Les aides à domicile, ménagères sont particulièrement difficiles à recruter chaque année avec plus des deux tiers des projets assortis de difficultés.

3 AUTRES MÉTIERS ONT UN TAUX DE DIFFICULTÉ SUPÉRIEUR À LA MOYENNE EN 2016

(sans que cela perdure dans le temps)

- Les professionnels de l'animation socioculturelle : 9 600 projets dont 39 % difficiles
- Les aides-soignants : 6 690 projets dont 43 % difficiles
- Les employés de l'hôtellerie : 5 950 projets dont 38 % difficiles

PART DES PROJETS DIFFICILES PAR TERRITOIRE



Dans 20 territoires de la région, les recrutements sont jugés plus difficiles que la moyenne régionale. L'ensemble des territoires limitrophes de la Suisse fait partie des zones où la part de difficulté est la plus élevée. L'attraction des emplois frontaliers et le niveau de vie élevé de ces territoires expliquent ce phénomène.

La construction et l'industrie, malgré une baisse significative de leur part de difficulté depuis 3 ans, restent les secteurs les plus en difficulté de recrutement.

La construction affiche le plus fort taux de difficulté (46 %). Notamment, les métiers de charpentiers, couvreurs, et plombiers, chauffagistes qualifiés dépassent les deux tiers de difficultés.

L'industrie anticipe 41 % des projets difficiles en particulier la métallurgie (59 %), la fabrication de matériel de transport (47 %) et les autres industries manufacturières (47 %) ;

Les établissements de 1 à 19 salariés sont les plus en difficulté de recrutement avec plus de 40 % de projets jugés difficiles et ceci depuis plusieurs années.

LES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2015

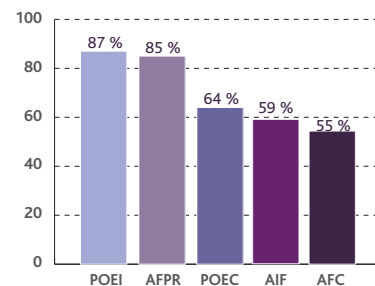
65 %
D'ACCÈS À
L'EMPLOI

Pôle emploi intervient sur les difficultés de recrutement, lorsqu'elles sont liées à l'inadéquation du profil des candidats, voire à la pénurie de candidats. Cette intervention se matérialise notamment par le financement et la mobilisation d'actions de formation aux demandeurs d'emploi.

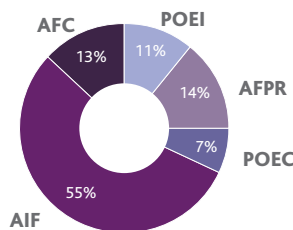
Ainsi, en Auvergne-Rhône-Alpes, plus de 27 000 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une formation financée par Pôle emploi en 2015. Parmi eux, la proportion d'individus ayant accédé à un emploi (contrats de plus d'un mois) au cours des six mois qui ont suivi la formation est de 65 %.

L'ACCÈS À L'EMPLOI PAR TYPE DE FORMATION

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI



RÉPARTITION DES SORTANTS DE FORMATION



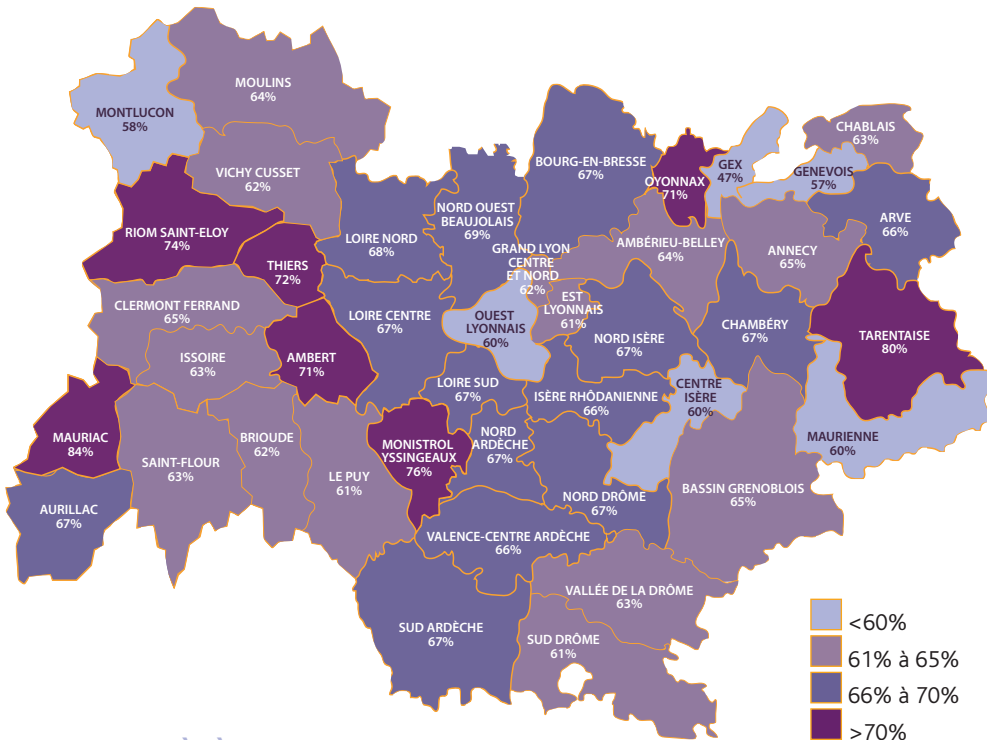
Les formations de type Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI) et Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR), qui représentent respectivement 11 % et 14 % des sortants de formation, assurent les taux de retour à l'emploi les plus élevés (87 % et 85 %).

LE TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI

- Décroit avec l'âge il passe de 71 % pour les moins de 25 ans à 56 % pour les plus de 50 ans
- Est plus élevé dans les domaines :
 - Services à la collectivité (71 %)
 - Production mécanique (70 %)
 - Echange et gestion dont transport (68 %)
 - Transformation (68 %)
- Ne varie pas en fonction du sexe

LEXIQUE

- **Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)** : formation d'adaptation, permet l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi de courte durée (12 mois maximum).
- **Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)** : formation pour acquérir les compétences requises pour occuper un emploi durable (contrat de 12 mois minimum).
- **Aide Individuelle à la Formation (AIF)** : aide de Pôle emploi qui vise à financer certains besoins individuels de formation auxquels les formations déjà proposées ne peuvent répondre et dont la pertinence est validée par Pôle emploi.
- **Action de Formation Conventionnée (AFC)** : vise à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits, en particulier ceux de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre aux besoins de l'économie régionale.
- **Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POEC)** : permet d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA. Pour ce type de formation les OPCA financent les frais pédagogiques, et la rémunération du demandeur d'emploi et les frais liés à la mobilité sont pris en charge par Pôle Emploi.



TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI

Quatre territoires se distinguent par un taux d'accès à l'emploi plus important (supérieur à 67 %) : le Cantal, la Savoie, l'Ardèche et le Nouveau Rhône.

A l'inverse, l'Allier et l'Ain ont les taux d'accès à l'emploi les plus faibles de la région. C'est également dans ces départements que les Aides Individuelles à la Formation (AIF) et les Actions de Formations Conventionnées (AFC) sont le plus représentées.

Retrouvez l'ensemble des publications sur :

WWW.EMPLOI-RHONEALPES.FR ET
WWW.OBSERVATOIRE-EMPLOI-AUVERGNE.FR

Pour plus d'informations

STAT.ARA@POLE-EMPLOI.FR