

SOMMAIRE

P.1 UN ÉTABLISSEMENT SUR CINQ ENVISAGE DE RECRUTER

P.2 3 200 PROJETS DE RECRUTEMENT SUPPLÉMENTAIRES EN 2016

P.3 DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES SELON LES MÉTIERS

P.4 LES EMPLOYEURS DU SUD OUEST DE LA RÉGION PLUS ENCLINS À RECRUTER

P.5 47% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT NON SAISONNIERS

P.6 PLUS D'UN PROJET DE RECRUTEMENT SUR DEUX EST SAISONNIER

P.7 UNE SAISONNALITÉ PLUS MARQUÉE SUR LA MOITIÉ SUD DE LA RÉGION

P.8 UNE PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER EN BAISSE CONTINUE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES

P.9 DE PLUS GRANDES DIFFICULTÉS RESENTIES PAR LES EMPLOYEURS EN ZONE RURALE

P.10 SOURCE ET MÉTHODE

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE » 2016

182 000 PROJETS DE RECRUTEMENT PRÉVUS EN 2016 PAR LES EMPLOYEURS EN AQUITAINE LIMOUSIN POITOU-CHARENTES

L'enquête « Besoin en main d'œuvre » (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 d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers porteurs.

Cette étude porte sur la région Aquitaine Limousin Poitou-Charentes.

UN ÉTABLISSEMENT SUR CINQ ENVISAGE DE RECRUTER

La part des établissements envisageant de recruter dans la région, s'élève en 2016 à 21,4%. Cette proportion augmente d'année en année depuis 2012 (graphique 1). Comme les années précédentes, elle reste légèrement supérieure à celle observée au plan national (20,5%).

La propension à recruter varie selon la taille d'établissement. Elle a tendance à augmenter en fonction du nombre de salariés présents dans l'établissement. Elle passe de 15,1% pour les structures de moins de cinq salariés à 70,7% pour

les structures de deux cents salariés et plus.

Par grand secteur d'activité, la proportion la plus élevée est enregistrée dans le secteur de l'agriculture et des industries agroalimentaires (26,4%).

Celui de la construction affiche un taux modeste de 15,5% mais observe une progression annuelle (+1,9 points). La propension à recruter reste stable dans les autres secteurs.

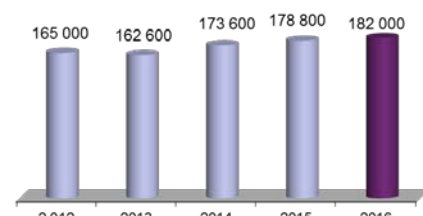
Plus en détail, l'industrie chimique, pharmaceutique & raffinage et l'hébergement et restauration enregistrent les taux d'établissements recruteurs les plus élevés (respectivement 36,4% et 41,4%). Le caoutchouc, plastique, minéraux non

GRAPHIQUE 1
ÉVOLUTION DE LA PROPORTION D'ÉTABLISSEMENT ENVISAGEANT DE RECRUTER (EN POURCENTAGE)



source Pôle emploi – BMO 2016

GRAPHIQUE 2
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENTS DEPUIS 2012



LES CHIFFRES CLÉS

- 182 000 intentions d'embauche envisagées par les employeurs,
- 32,6% de projets jugés difficiles à pourvoir par les employeurs (France 32,4%),
- 52,9% de projets liés à une activité saisonnière (France 40,6%),
- Hausse des projets de recrutement dans la construction,
- Quatre projets sur dix sont concentrés dans la vente, tourisme et services.

+ 3 200
PROJETS DE RECRUTEMENT
PAR RAPPORT À
2015

métalliques, le matériel de transport et le transport et entreposage voient leur proportion d'établissements enclins à recruter, progresser le plus fortement (respectivement +7,4 points, +3,0 points pour les autres secteurs).

Globalement, les employeurs de la région Aquitaine Limousin Poitou-Charentes envisagent 182 000 embauches potentielles pour 2016. Elles progressent de +1,8% (+5,1% en France) après une croissance de +3,0% en 2015. Ce sont ainsi 3 200 projets supplémentaires comptabilisés cette année.

3 200 PROJETS DE RECRUTEMENT SUPPLÉMENTAIRES EN 2016

UNE REPRISE SIGNIFICATIVE DES INTENTIONS D'EMBAUCHES DANS LA CONSTRUCTION

Avec 105 000 intentions d'embauche pour 2016, le secteur des services

concentre 58% des besoins en main d'œuvre exprimés par les employeurs de la région (graphique 3). Ces projets sont en hausse de +4,0% par rapport à l'an passé. Au sein des services, l'hébergement et restauration demeure le premier vivier d'embauches avec plus d'un recrutement sur quatre. Les secteurs des services scientifiques, techniques, administratifs et soutien et les activités financières et assurances sont particulièrement dynamiques avec respectivement des hausses de +15,1% et +21,6%. Globalement ce sont 4 000 projets supplémentaires annoncés.

Le secteur de l'agriculture (y compris l'agroalimentaire) regroupe 22,0% de l'ensemble des projets de recrutement, soit 40 000 intentions d'embauche en 2016 (800 de moins qu'en 2015). Comme tous les ans, ces recrutements concernent pour la quasi-totalité des intentions saisonnières (88%).

Le commerce représente 12% des projets de recrutements, en diminution de 2,1% par rapport à l'an dernier.

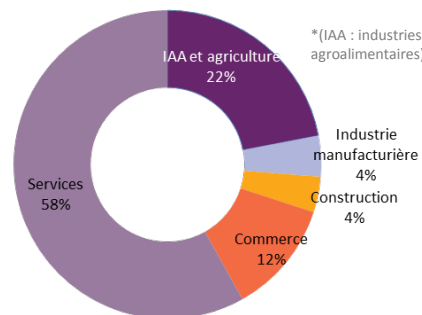
Enfin la construction, après un repli l'an passé, bénéficie d'une hausse des

résolutions d'embauche (+17,5%) soit 6 700 projets à pourvoir.

QUATRE PROJETS DE RECRUTEMENT SUR DIX DANS LES MÉTIERS DE LA VENTE, DU TOURISME ET DES SERVICES (tableau 1)

Les fonctions liées aux métiers de la vente, du tourisme et des services figurent parmi les postes les plus recherchés dans la région. Elles

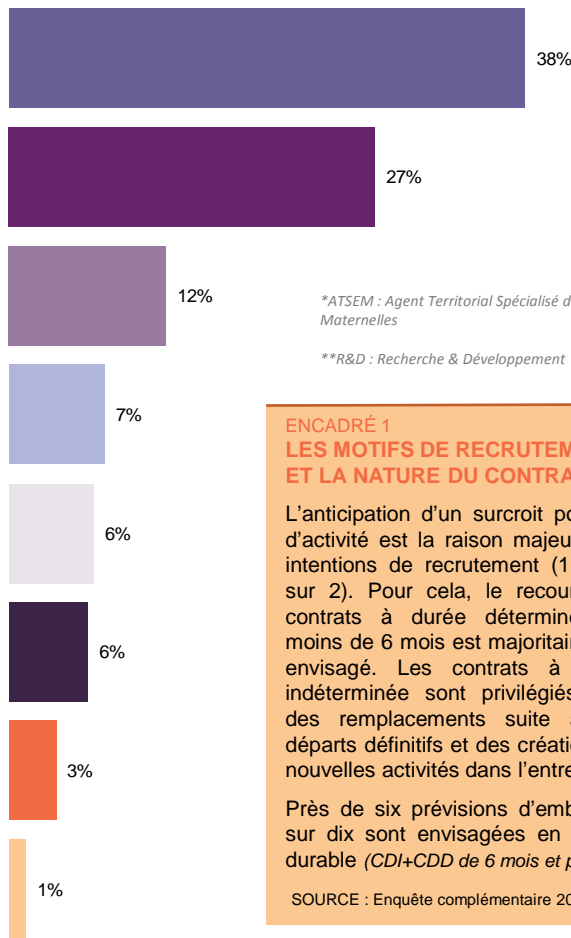
GRAPHIQUE 3 RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



source Pôle emploi - BMO 2016

TABLEAU 1 LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR GRANDE FAMILLE

Fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services	68 924
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	8 055
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)*	7 706
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	7 697
Autres métiers	48 840
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	16 376
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	11 808
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	4 610
Fonctions sociales et médico-sociales	20 967
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et direct	6 866
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants r	4 577
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	2 603
Ouvriers des secteurs de l'industrie	12 790
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	3 468
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y.c. réparat	1 142
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	774
Fonctions administratives	11 310
Agents d'accueil et d'information, standardistes	4 535
Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes...)	2 306
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales	2 194
Fonctions d'encadrement	10 556
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	2 446
Professionnels des spectacles	1 812
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables infoi	935
Ouvriers de la construction et du bâtiment	6 267
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	1 150
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1 056
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	824
Autres techniciens et employés	2 287
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'envirc	786
Techniciens et chargés d'études du BTP	298
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	240



*ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

**R&D : Recherche & Développement

ENCADRÉ 1 LES MOTIFS DE RECRUTEMENT ET LA NATURE DU CONTRAT

L'anticipation d'un surcroît ponctuel d'activité est la raison majeure des intentions de recrutement (1 projet sur 2). Pour cela, le recours aux contrats à durée déterminée de moins de 6 mois est majoritairement envisagé. Les contrats à durée indéterminée sont privilégiés pour des remplacements suite à des départs définitifs et des créations de nouvelles activités dans l'entreprise.

Près de six prévisions d'embauche sur dix sont envisagées en emploi durable (CDI+CDD de 6 mois et plus).

SOURCE : Enquête complémentaire 2016

regroupent 38% des intentions d'embauche. Parmi les autres métiers, les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs et d'agriculteurs, ouvriers agricoles, rassemblent à eux seuls 15% des projets potentiels.

DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES SELON LES MÉTIERS

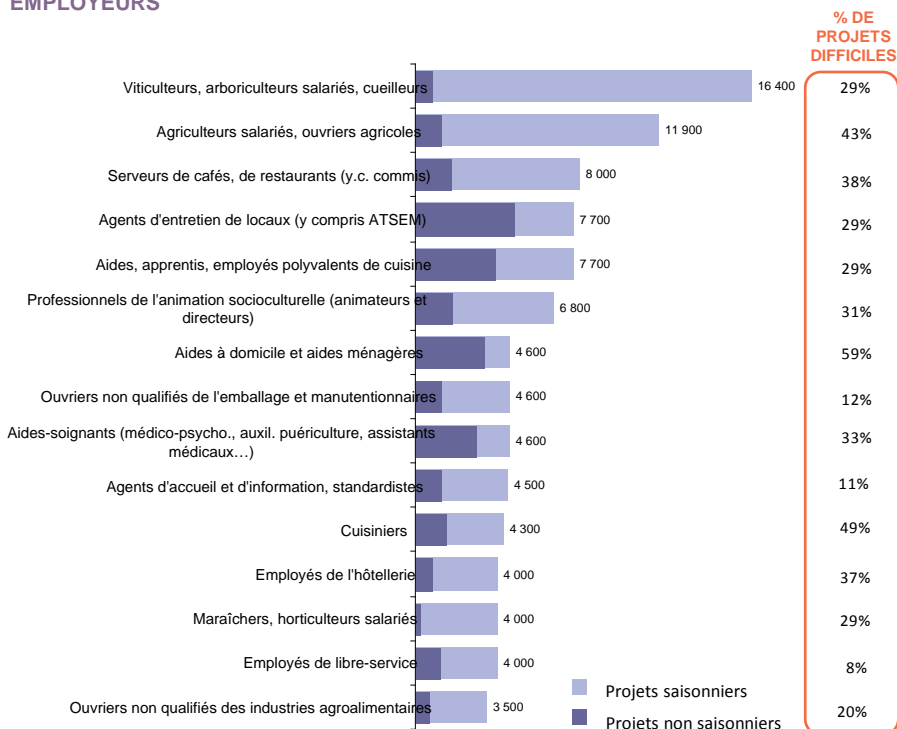
Les métiers les plus recherchés concernent généralement des emplois nécessitant une qualification relativement faible (cf. graphique 4). Une partie d'entre eux enregistrent les plus fortes hausses de projets d'embauche par rapport à l'an passé (cf. tableau 2).

C'est le cas des agents d'accueil, des maraîchers, des cuisiniers et des animateurs socioculturels.

Les métiers présentant les plus fortes baisses (cf. tableau 3) sont souvent liés à des activités saisonnières.

Le report des embauches potentielles dans les métiers agricoles explique les fluctuations importantes observées entre eux (les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles -1 170 projets compensent les maraîchers, horticulteurs + 1 462 projets).

GRAPHIQUE 4
LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS (NON SAISONNIERS + SAISONNIERS), PROPORTION DE PROJETS JUGÉS DIFFICILES À POURVOIR PAR LES EMPLOYEURS



source Pôle emploi – BMO 2016

TABLEAU 2
LES 10 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES HAUSSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT (2016 / 2015)

Métier	Variation du nombre de projets de recrutement (2015/2016)	Nombre de projets de recrutement 2016
Agents d'accueil et d'information, standardistes	+1 847	4 535
Maraîchers, horticulteurs salariés	+1 462	4 029
Professionnels des spectacles	+733	1 812
Agents administratifs divers (saisie, assistantat RH, enquêtes...)	+605	2 306
Conducteurs et livreurs sur courte distance	+596	2 601
Cuisiniers	+561	4 254
Télévendeurs	+498	2 885
Vendeurs en produits alimentaires	+420	2 355
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	+373	6 866
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y.c. réparateurs)	+336	1 142

TABLEAU 3
LES 10 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES BAISSSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT (2016 / 2015)

Métier	Variation du nombre de projets de recrutement (2015/2016)	Nombre de projets de recrutement 2016
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	-1 170	11 808
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	-1 138	7 706
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	-1 072	16 376
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	-966	2 532
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	-439	2 603
Employés de maison et personnels de ménage	-403	2 076
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	-382	1 898
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	-382	3 468
Techniciens des assurances	-278	106
Ouvriers qualif. en métallurgie, verre, céramique, matériaux construction, énergie	-228	92

GUIDE DE LECTURE

Les employeurs de la région Aquitaine Limousin Poitou-Charentes déclarent 11 808 projets de recrutement pour l'année 2016 dans les métiers d'agriculteurs salariés et d'ouvriers agricoles, soit 1 170 projets de moins qu'en 2015.

LES EMPLOYEURS DU SUD OUEST DE LA RÉGION PLUS ENCLINS À RECRUTER

Par sa superficie, la région Aquitaine Limousin Poitou-Charentes est la plus grande de France. Naturellement, les 44 bassins d'emploi qui la composent présentent des disparités. Le tourisme et l'agriculture, influent sur l'économie régionale et ne sont pas sans conséquence sur l'expression des besoins de main d'œuvre. Au-delà du

nombre d'intentions d'embauche, la propension à recruter diffère d'un bassin à un autre. Les plus dynamiques en termes d'établissements potentiellement recruteurs sont souvent ceux qui enregistrent une proportion importante d'emplois liés à une activité saisonnière, qu'ils soient touristiques ou agricoles. L'exception concerne le bassin d'emploi de Bordeaux identifié comme un bassin présentant peu de projets assortis de saisonnalité mais premier contributeur d'emplois régional.

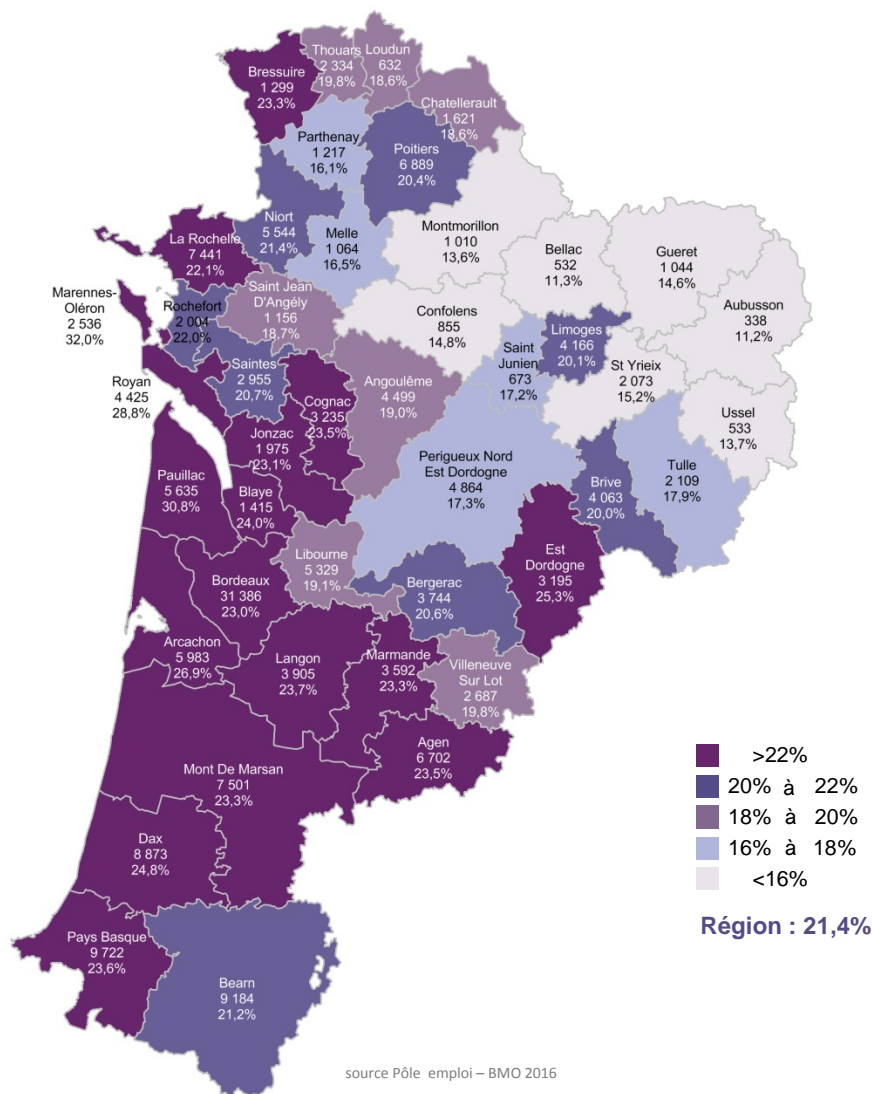
La part des établissements prêts à embaucher en 2016 varie entre 11,2% pour le bassin d'emploi d'Aubusson et

32,0% dans le territoire de Marennes-Oléron. Par rapport à 2015, le nombre d'établissements recruteurs a augmenté plus fortement dans le bassin d'emploi de Bressuire (+8 points), dans celui de Rochefort (+4 points) et dans ceux de Mont de Marsan, Blaye, Thouars et Cognac (+3 points). 32,0% dans le territoire de Marennes-Oléron. Par rapport à 2015, le nombre d'établissements recruteurs a augmenté plus fortement dans le bassin d'emploi de Bressuire (+8 points), dans celui de Rochefort (+4 points) et dans ceux de Mont de Marsan, Blaye, Thouars et Cognac (+3 points).

TABLEAU 4
PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS ET VOLUME D'INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR DÉPARTEMENT

	Charente	Charente-Maritime	Corrèze	Creuse	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques	Deux-Sèvres	Vienne	Haute-Vienne
% établissements recruteurs	19,6%	23,4%	18,4%	13,5%	20,1%	23,5%	23,9%	22,5%	22,4%	20,2%	18,6%	17,9%
Volume d'intentions d'embauche	8 500	22 500	6 700	1 400	11 800	53 700	16 800	13 000	18 500	11 500	10 200	7 400

CARTE 1
PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS ET VOLUME D'INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR BASSIN



47% DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT NON SAISONNIERS

Près de 86 000 projets de recrutement ne sont pas liés à une activité saisonnière dans la région, soit près de 3 000 de plus qu'en 2015.

Proportionnellement, les secteurs regroupant les plus fortes parts d'intentions d'embauche non saisonnières sont les industries manufacturières (8 projets sur 10) et la construction (9 projets sur 10). Dans les secteurs les plus recruteurs (le commerce et services) un projet sur deux demeure non saisonnier.

Les intentions d'embauche non saisonnières sont en hausse dans tous les secteurs, avec une plus forte progression annuelle dans la construction (+17,3%, 900 projets supplémentaires).

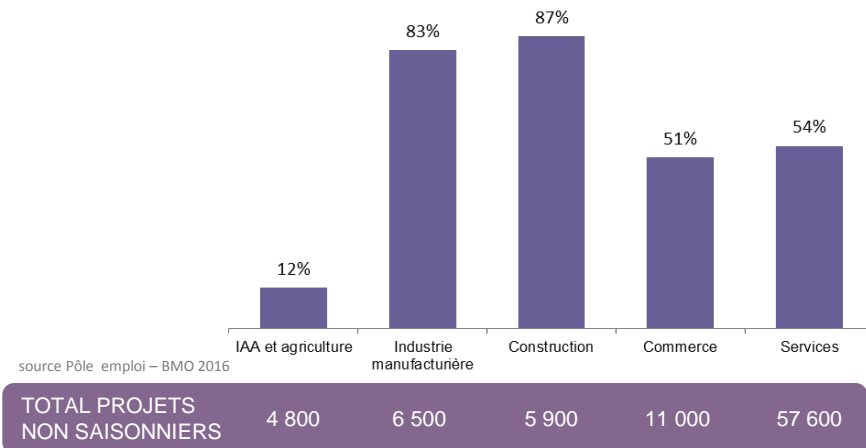
Un tiers des projets non saisonniers est rassemblé dans seulement dix métiers. Cette concentration est encore plus prononcée dans certains bassins : plus de 6 projets sur 10 dans les bassins de Loudun, Marennes-Oléron, Thouars, Pauillac.

Par famille de métier, ceux liés à la vente, au tourisme et aux services demeurent les plus importants (deux projets sur cinq). Toutefois il s'agit du seul segment en régression (-1 000 projets en 2016) et ceci pour la 3^{ème} année consécutive. Quant aux autres familles de métiers, elles sont toutes en progression par rapport à 2015.

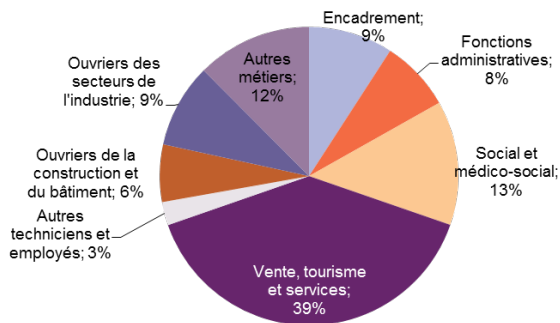
Parmi les 10 500 projets recensés dans les métiers d'encadrement, trois sur quatre sont non saisonniers. Les métiers *d'artistes et d'ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques* se retrouvent parmi les vingt cinq métiers les plus sollicités.

86 000
projets
non saisonniers

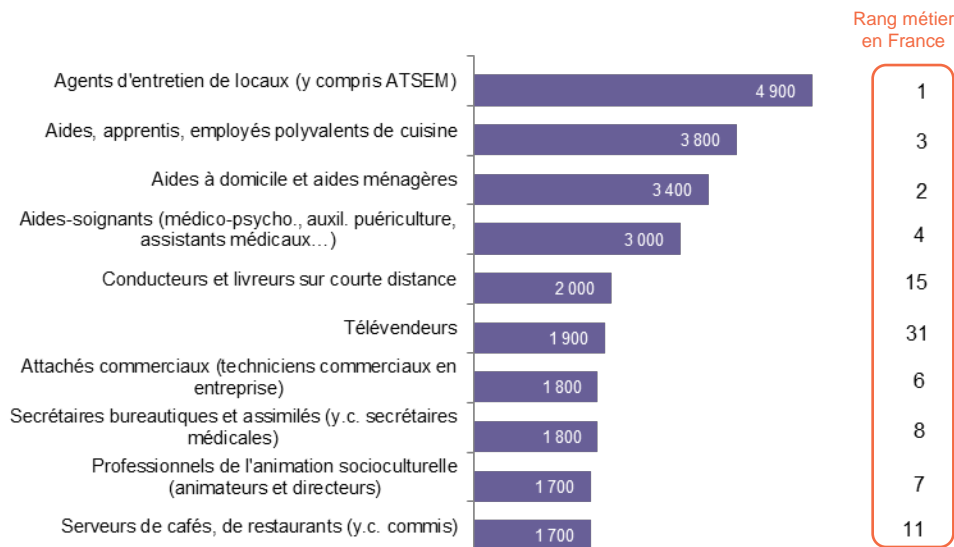
GRAPHIQUE 5
PROPORTION DE PROJETS NON SAISONNIERS PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITÉ



GRAPHIQUE 6
PROPORTION DE PROJETS NON SAISONNIERS PAR FAMILLE DE METIER



GRAPHIQUE 7
TOP 10 DES MÉTIERS NON SAISONNIERS LES PLUS RECHERCHÉS



ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles
R&D : Recherche et Développement

source Pôle emploi – BMO 2016

PLUS D'UN PROJET DE RECRUTEMENT SUR DEUX EST SAISONNIER

Notamment en raison de ses activités touristiques et agricoles, l'économie régionale est marquée par une forte proportion d'emplois liés à une activité saisonnière. Parmi les 182 000 projets envisagés dans la région, plus de 96 000 sont déclarés saisonniers par les employeurs, soit plus d'un recrutement sur deux. Cette proportion augmente progressivement depuis les cinq dernières années. Cette caractéristique locale est confirmée par un taux supérieur de 12,3 points à la moyenne nationale.

Naturellement, certains secteurs ont plus recours aux emplois saisonniers que d'autres. Ainsi, 88% des recrutements sont liés à une activité saisonnière dans les industries agricoles et alimentaires. Ce secteur est le premier contributeur de main d'œuvre saisonnière, suivi des métiers du secteur du commerce (un recrutement sur deux est assorti de saisonnalité). A l'opposé dans les secteurs des industries manufacturières et de la construction, la saisonnalité y est plus faible, même si elle est en nette progression depuis trois ans (+8 points entre 2013 et 2016).

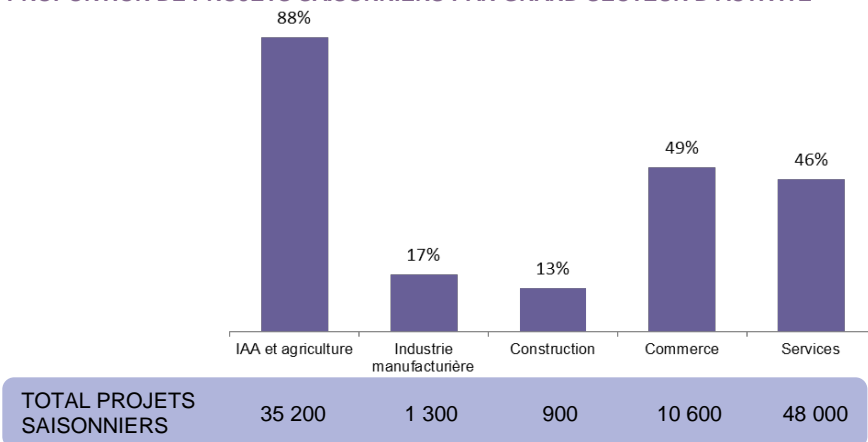
Dix des quinze métiers les plus recherchés sont liés à une activité saisonnière. Entres autres figurent les métiers de *viticulteurs, salariés arboriculteurs, cueilleurs et les*

agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les métiers liés au tourisme : serveurs de cafés, de restaurants, les professionnels de l'animation, employés de l'hôtellerie.

La plus forte augmentation de projets saisonniers se situe parmi les métiers d'agents d'accueil et d'information, particulièrement dans le bassin d'emploi de Bordeaux (près de 1 800 projets supplémentaires par rapport à l'année précédente). L'attractivité de la métropole conduit le bassin de Bordeaux à accueillir de plus en plus d'événements, dont l'un des plus emblématiques cette année sera l'Euro 2016. Autant d'occasion de recruter ponctuellement des *agents d'accueil* ou des *agents de sécurité*. A contrario, les métiers d'ouvriers dans l'industrie apparaissent moins plébiscités cette année pour des emplois liés aux activités saisonnières.

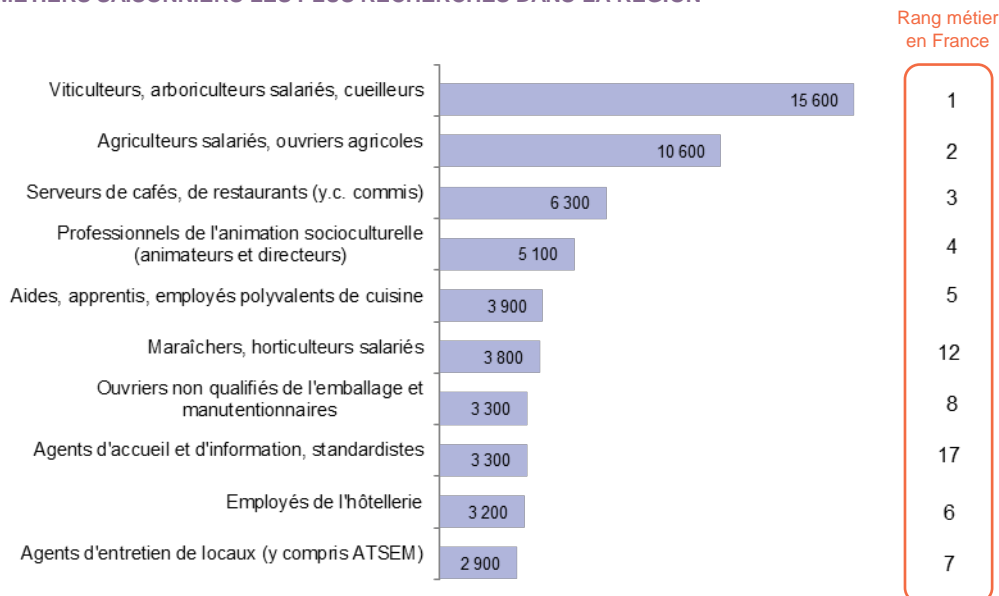
96 000
projets
saisonniers

GRAPHIQUE 8
PROPORTION DE PROJETS SAISONNIERS PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITÉ



source Pôle emploi – BMO 2016

GRAPHIQUE 9
TOP 10 DES MÉTIERS SAISONNIERS LES PLUS RECHERCHÉS DANS LA REGION



ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

source Pôle emploi – BMO 2016

UNE SAISONNALITÉ PLUS MARQUÉE SUR LA MOITIÉ SUD DE LA RÉGION

La saisonnalité est particulièrement marquée dans les bassins du littoral atlantique, ainsi que dans les bassins à vocation agricole.

La saisonnalité est également moins prononcée dans les bassins d'emploi de taille plus réduite tels que Confolens, Saint-Junien, Ussel et Guéret.

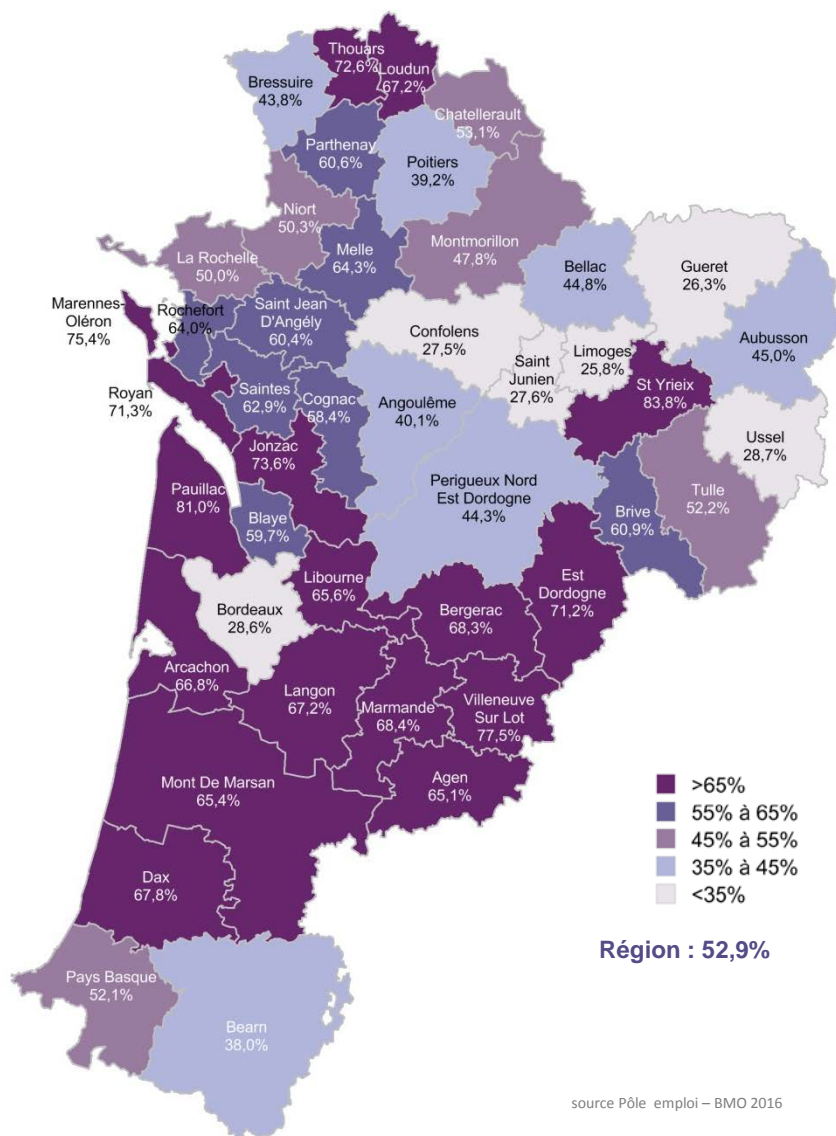
Naturellement les besoins saisonniers sont moins nombreux près des grandes villes : Bordeaux (28,6%), Limoges (25,8%) et Poitiers (39,2%).

La part des projets saisonniers varie sensiblement d'un territoire à un autre.

TABLEAU 5
PROPORTION DE PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS PAR DÉPARTEMENT

	Charente	Charente-Maritime	Corrèze	Creuse	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques	Deux-Sèvres	Vienne	Haute-Vienne
% recrutements saisonniers	45,7%	62,6%	55,6%	30,9%	59,2%	45,7%	66,5%	68,6%	44,9%	56,5%	44,1%	43,5%

CARTE 2
PROPORTION DE PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS PAR BASSIN D'EMPLOI



source Pôle emploi – BMO 2016

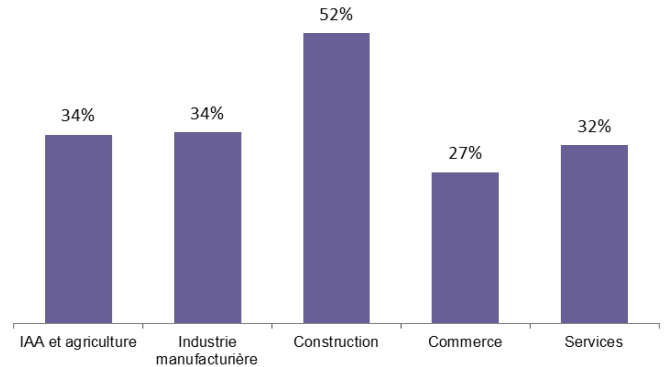
UNE PERCEPTION DE LA DIFFICULTÉ À RECRUTER EN BAISSÉ CONTINUE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES

Au delà du nombre d'intentions d'embauche, l'enquête BMO permet de mesurer la perception des employeurs sur leurs difficultés à pourvoir ces projets.

Du point de vue des employeurs, près de 60 000 projets sont jugés difficiles à satisfaire en 2016, soit un tiers des intentions d'embauche. Cette proportion décroît au fil des ans depuis 2010 et n'a jamais été aussi faible.

Ce taux varie selon la taille des établissements. D'une manière générale les petites structures déclarent plus de difficultés dans leurs recrutements que les grandes : 2 projets sur 5 sont estimés difficiles à pourvoir dans les établissements de moins de dix salariés contre moins de 1 projet sur 5 dans les établissements de plus de deux cents salariés. Par secteur d'activité, les métiers de la construction semblent particulièrement difficiles à satisfaire par les employeurs. Ici, un projet sur deux est assorti de difficulté, notamment pour

GRAPHIQUE 10
PROPORTION DE PROJETS JUGÉS DIFFICILES PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉS



source Pôle emploi – BMO 2016

TOTAL PROJETS JUGÉS DIFFICILES	IAA et agriculture	Industrie manufacturière	Construction	Commerce	Services
	13 500	2 600	3 500	5 800	33 800

des emplois qualifiés comme les métiers de *maçons, plâtriers, carreurs, charpentiers (bois), de couvreurs, couvreurs zingueurs, électriciens du bâtiment, plombiers, chauffagistes, ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment*. L'industrie manufacturière n'est pas épargnée par des difficultés de recrutement avec un taux supérieur à la moyenne régionale, en particulier dans les métiers de la métallurgie et produits métalliques avec 46% de difficultés annoncées.

Le secteur agricole (y compris industries agroalimentaires) affiche un taux de difficulté en hausse par rapport aux années précédentes (+9 points par rapport à 2015). Les métiers d'*agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs* se situent parmi ceux rassemblant le plus grand nombre de recrutements perçus difficiles (cf. graphique 11).

GRAPHIQUE 11

TOP 10 DES MÉTIERS RASSEMBLANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES À POURVOIR PAR LES EMPLOYEURS



» 64% des employeurs envisagent de faire appel à Pôle emploi pour résoudre leurs difficultés de recrutement

ENCADRÉ 2

LES TYPES DE DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES EMPLOYEURS

Pour expliquer leurs difficultés à recruter, les employeurs évoquent le fait que dans près de 8 cas sur 10, le profil du candidat est en inadéquation avec le poste demandé : soit par manque d'expérience, soit par manque de diplôme, soit par manque de motivation. La pénurie de candidats est également un motif de difficulté de recrutement mis en avant pour 70% des sondés, suivi des difficultés liées à la nature du poste (conditions de travail, image, salaire). Pour résoudre leurs difficultés, les employeurs envisagent de faire appel à Pôle emploi (64%). La formation reste une des principales solutions envisagées pour les salariés, qu'ils viennent de l'extérieur (pour 58% d'entre eux) ou soient déjà présents dans l'entreprise (46%).

source Pôle emploi – enquête complémentaire 2016

DE PLUS GRANDES DIFFICULTÉS RESENTIES PAR LES EMPLOYEURS EN ZONE RURALE

Selon les territoires, les difficultés de recrutement sont plus ou moins

ressenties par les employeurs. Les plus fortes tensions sont perçues dans les bassins ruraux de Jonzac, Melle, Cognac et Parthenay. A l'inverse, elles sont moins présentes dans les bassins de Niort et Poitiers.

Les difficultés les plus importantes, et qui ont augmenté de plus de dix points depuis l'an passé, ont été déclarées par les employeurs des bassins d'emploi de Langon, Bressuire, Cognac, Saint Jean

d'Angély, Bellac, Libourne.

A l'inverse, les diminutions les plus importantes (repli supérieur à 10 points) sont enregistrées dans les bassins de Tulle, Saint-Junien, Rochefort, Poitiers, Royan, Blaye, Périgieux Nord-Est Dordogne et Blaye.

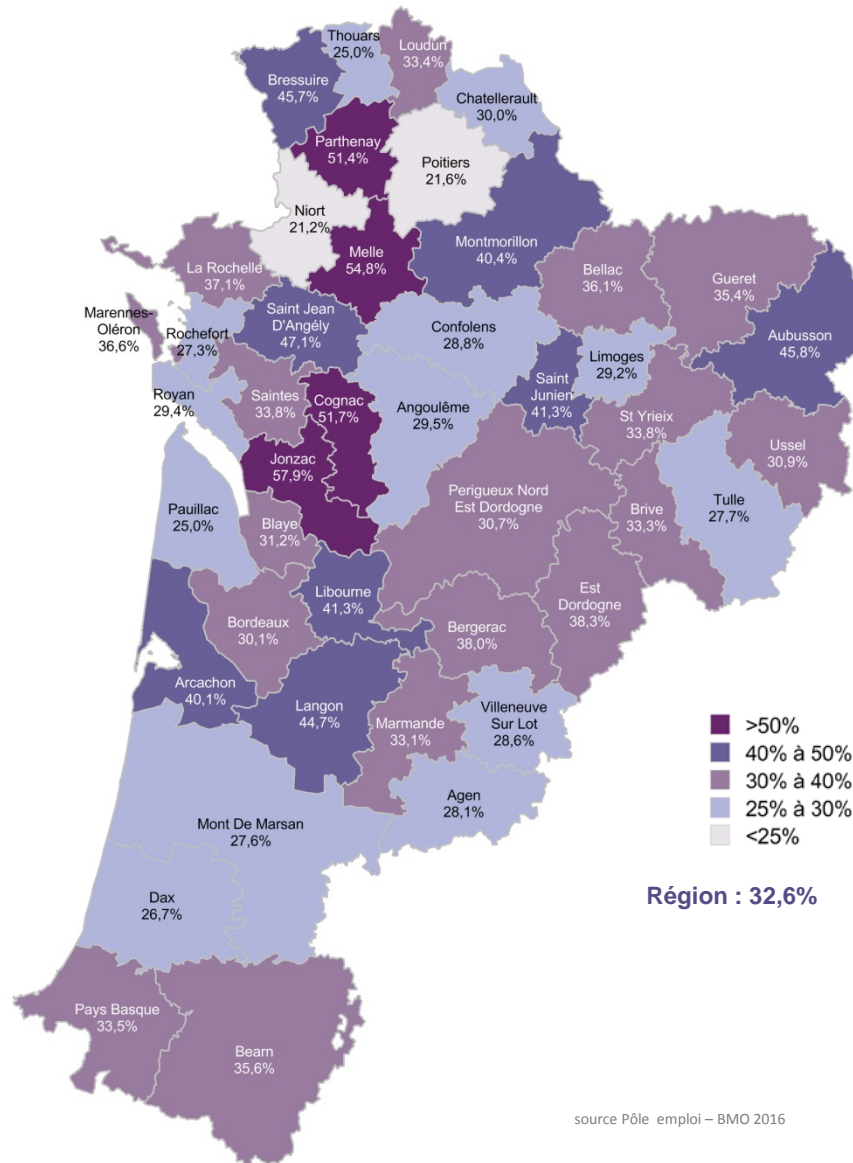
TABLEAU 6

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

	Charente	Charente-Maritime	Corrèze	Creuse	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques	Deux-Sèvres	Vienne	Haute-Vienne
% recrutements jugés difficiles	37,8%	36,6%	31,3%	38,0%	35,1%	32,9%	27,4%	29,6%	34,3%	31,1%	25,5%	32,1%

CARTE 3

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

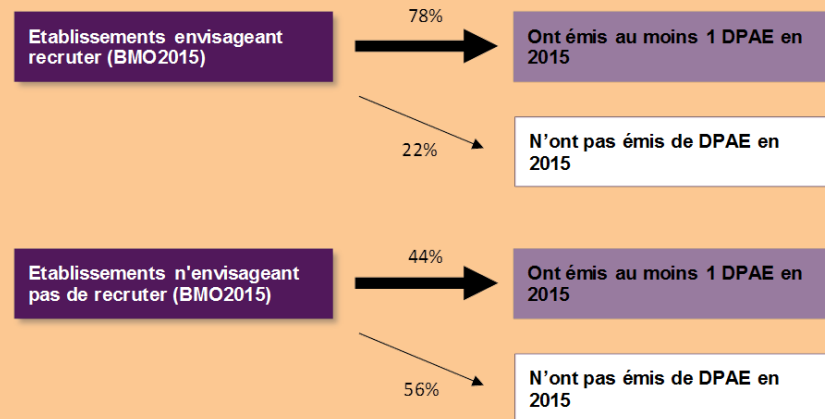


ENCADRÉ 3

QUE SONT DEVENUES LES INTENTIONS D'EMBAUCHE 2015 ?

Pour répondre à cette question, Pôle emploi a réalisé une analyse afin de constater dans quelle proportion les établissements ayant émis des intentions d'embauche pour l'année 2015 lors de l'enquête BMO ont effectivement effectué des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) dans l'année.

De la même façon, parmi les établissements n'ayant déclaré aucun projet de recrutement, quelle part a tout de même réalisé des embauches.



Les résultats de la comparaison des prévisions de recrutement de l'enquête 2015 et des DPAE 2015 sur la région Aquitaine Limousin Poitou-Charentes font ressortir que :

- ❑ Plus de trois établissements sur quatre qui prévoient de recruter lors de l'enquête BMO 2015 ont bien réalisé au moins une embauche en 2015 ;
- ❑ Parallèlement, 44 % des établissements qui ne prévoient pas de recruter lors de l'enquête BMO 2015 ont cependant recruté sur l'année 2015 en déposant au moins une DPAE.

(DPAE : Déclaration Préalable à l'Embauche – BMO : Besoin en Main d'Œuvre)

La reproduction des informations produites dans ce document est autorisée sous réserve d'en mentionner la source



EN SAVOIR PLUS

WWW.BMO.POLE-EMPLOI.ORG : retrouvez l'ensemble des résultats nationaux

WWW.OBSERVATOIRE-EMPLOI-ALPC.FR : retrouvez l'ensemble des publications régionales

- Directeur de la publication : Frédéric TOUBEAU
- Réalisation : Service Statistiques, études et évaluation



SOURCE ET MÉTHODE

L'OBJECTIF DE L'ENQUETE :

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'ENQUETE :

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 cette quinzième 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 222 000 établissements régionaux entrant dans le champ de l'enquête, 162 000 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, 42 700 réponses ont été collectées et exploitées pour la région Aquitaine Limousin Poitou-Charentes, soit un taux de retour de 26,5%.

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.