

# ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

**323 833** intentions  
de **recrutement** en **2016**

**BMO**  
ÎLE-DE-FRANCE  
2016

**PÔLE EMPLOI ÎLE-DE-FRANCE**





# EN 2016, LES INTENTIONS D'EMBAUCHE TOUJOURS EN PROGRESSION EN ÎLE-DE-FRANCE

En Île-de-France, 430 000 établissements entrent dans le champ de l'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO) dont 291 000 ont été interrogés en novembre et décembre 2015 sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2016. L'analyse des 69 667 réponses permet de recenser les métiers les plus recherchés ainsi que les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de la région.

## SOMMAIRE

### P.4 L'ESSENTIEL À RETENIR

### P.5 LES SECTEURS QUI RECRUTENT

### P.7 LES MÉTIERS RECHERCHÉS

### P.8 LES MÉTIERS EN TENSION

### P.9 LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE

## MÉTHODOLOGIE

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO) comptabilise les projets de recrutement (créations ou renouvellements de postes) déclarés par les employeurs pour l'année 2016. Elle résulte d'une enquête par questionnaire auto-administré réalisée en novembre et décembre 2015.

Le questionnaire aborde l'identification des métiers recherchés par les employeurs ainsi que la difficulté de recrutement associée.

En 2016, le champ de cette vague est identique à celui de l'enquête réalisée en 2015. Ainsi, le champ des entreprises interrogées inclut :

- les établissements relevant du Régime d'Assurance Chômage,
- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 mois précédant l'enquête,

- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, région...), des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles,...).

L'enquête porte sur un champ correspondant à l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice,...) et entreprises publiques (EDF, Banque de France, ...). Cette année, en Île-de-France, 291 000 établissements ont été interrogés. Près de 69 667 établissements ont complété et retourné le questionnaire. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements de la région.

# L'ESSENTIEL À RETENIR

## LES PRÉVISIONS DE RECRUTEMENT EN NETTE HAUSSE

Les employeurs franciliens prévoient collectivement 323 833 recrutements en 2016, ce qui représente une hausse de 11,6 % par rapport à 2015 et un potentiel de 33 706 embauches supplémentaires. La propension à recruter augmente ou reste stable dans l'ensemble des secteurs d'activité à l'exception de l'industrie manufacturière et de l'agriculture.

En 2016, on note une concentration de la part des établissements recruteurs, qui passe de 17,8 % en 2015 à 17,3 % en 2016

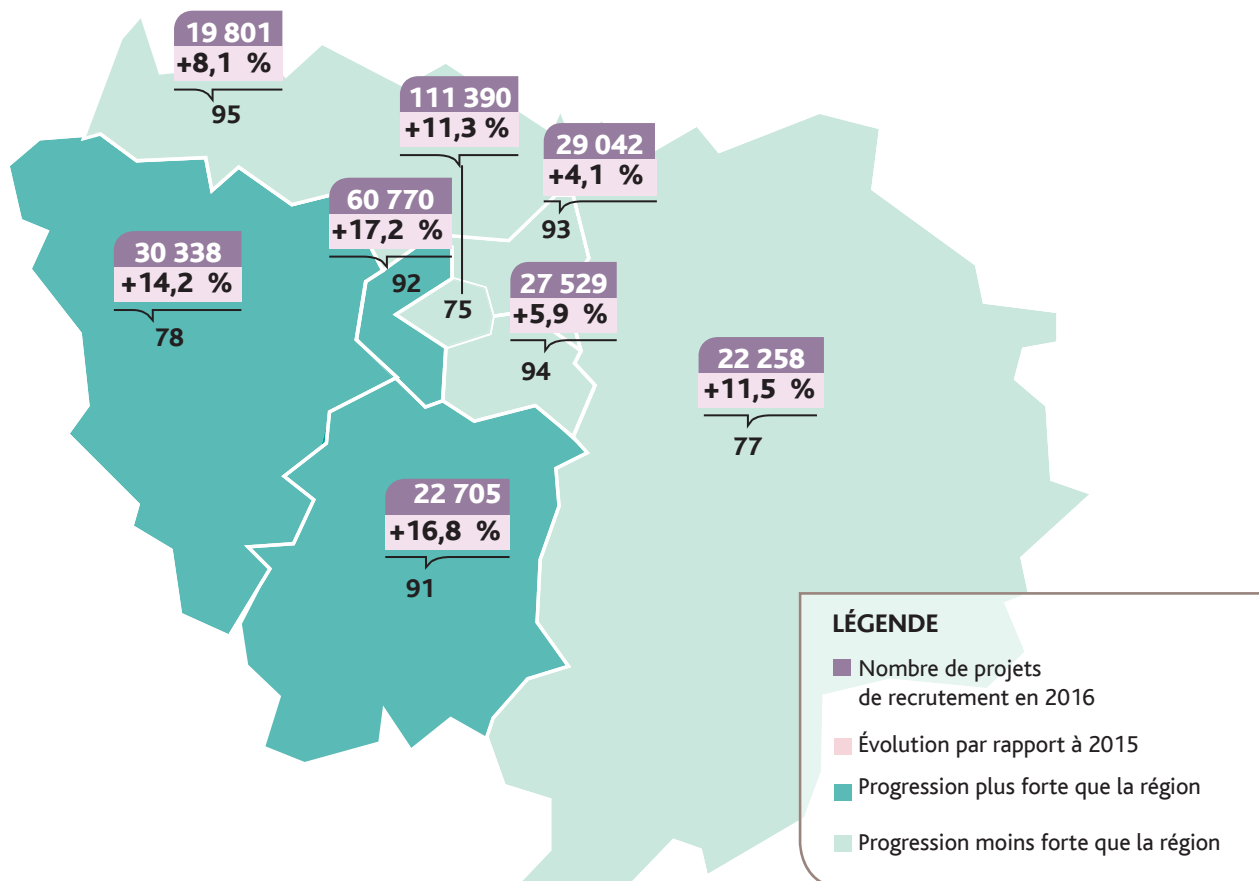
## LES EMPLOYEURS FRANCILIENS PRÉVOIENT UNE STABILISATION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

La perception par les employeurs des difficultés pour concrétiser leurs projets de recrutement est stable : 33,2 % des embauches prévues, soit 0,1 point de moins par rapport à 2015.

**69 667**  
ÉTABLISSEMENTS ONT RÉPONDU À L'ENQUÊTE

### LES CHIFFRES CLÉS

	Région	Évolution annuelle	France	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	17,3 %	-0,5 pt	20,5 %	-0,2 pt
Projets de recrutements enregistrés	323 833	11,6 %	1 827 271	5,1 %
Part de difficultés de recrutements	33,2 %	-0,1 pt	32,4 %	+0,4 pt
Poids des projets saisonniers	18,4 %	+5,5 pts	40,6 %	+1,6 pt



# LES SECTEURS QUI RECRUTENT

**La proportion d'établissements prêts à recruter en 2016 se chiffre à 17,3 % soit 74 640 structures.**

La propension des établissements à recruter augmente avec leur taille : 9 % des établissements de 1 à 4 salariés prévoient de recruter, et 67 % des établissements de 200 salariés et plus.

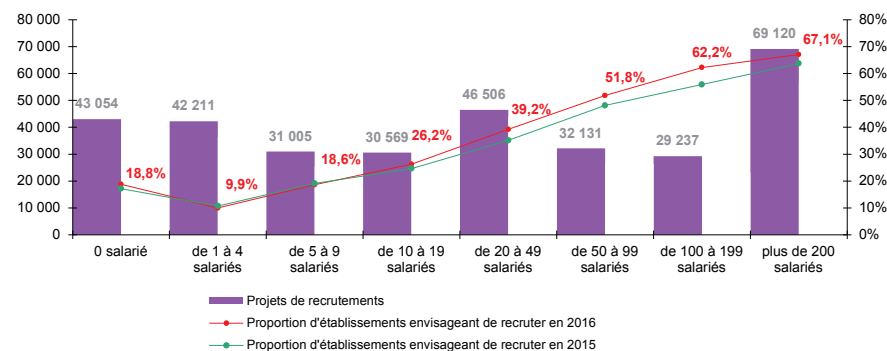
A noter : un établissement de 0 salarié sur cinq est prêt à recruter, soit près de 9 points de plus que les structures de 1 à 4 salariés.

(CF. GRAPHIQUE 1)



GRAPHIQUE 1

## PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



## Les services représentent les trois quarts des projets de recrutement en Île-de-France

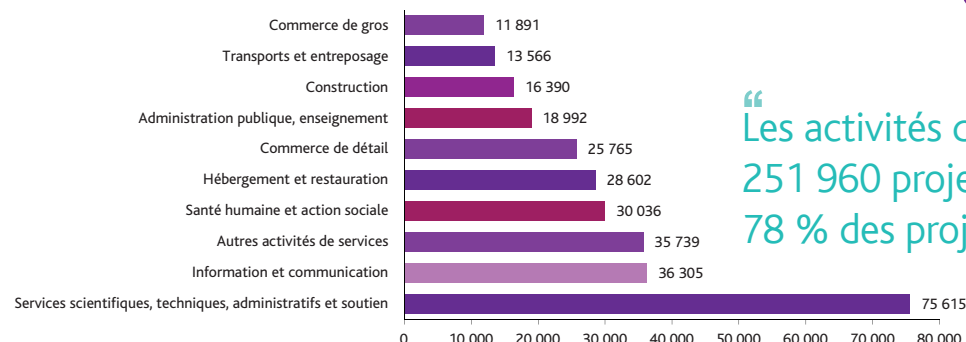
Les activités de services rassemblent 251 960 projets de recrutements soit 78 % des projets franciliens. On y retrouve principalement les services scientifiques et techniques (23,3 %) ; le domaine information-communication (11,2 %) et les autres activités de services (11 %), c'est-à-dire majoritairement des emplois qualifiés.

Les secteurs d'activité enregistrant la plus forte hausse dans les projets de recrutement sont ceux de la construction (+27,3 % par rapport à 2015, soit 3 511 projets supplémentaires). Les hausses sont plus faibles dans les services (+11,5 % par rapport à 2015, soit 26 076 projets supplémentaires), le commerce (+9,8 % par rapport à 2015, soit 3 620 projets supplémentaires) et dans l'industrie manufacturière (+6,8 % par rapport à 2015, soit 672 projets supplémentaires).

Le seul secteur qui affiche une baisse dans les projets de recrutement est celui de l'industrie agroalimentaire et agriculture : -3,9 % dans les projets d'embauches par rapport à 2015 (soit 172 projets de recrutement en moins sur un an). (CF. GRAPHIQUES 2 & 3)

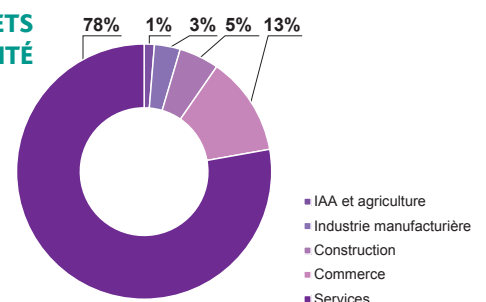
GRAPHIQUE 2

## LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



GRAPHIQUE 3

## RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



“ Les activités de services rassemblent 251 960 projets de recrutements soit 78 % des projets franciliens. ”

“ 18,4 % de projets saisonniers sur l'ensemble des recrutements prévus ”

**18,4 % de projets saisonniers en 2016 en Île-de-France, pour 40,6 % France entière**

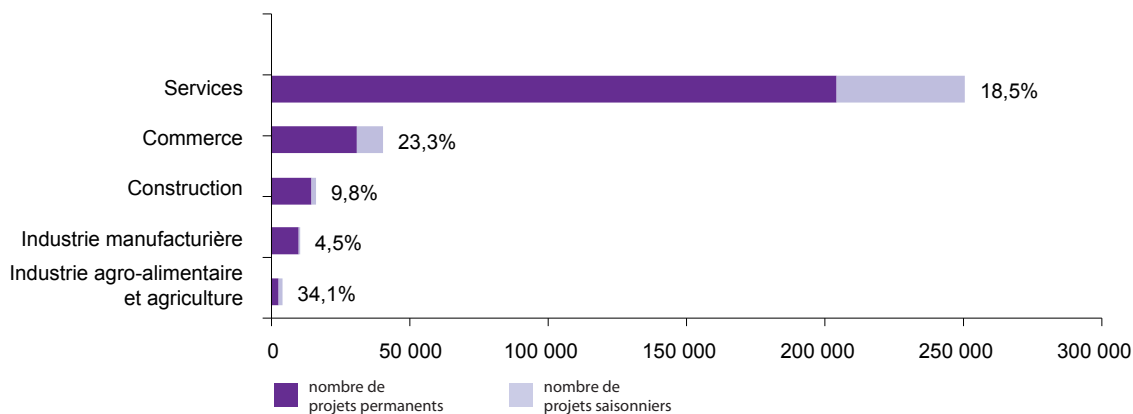
En Île-de-France, 59 579 projets de recrutements le sont dans le cadre d'une activité saisonnière, soit 18,4 % de l'ensemble des projets. Il existe de fortes disparités entre les secteurs d'activité : cette part est très importante dans l'agriculture et l'industrie agroalimentaire qui représentent 34,1 % des projets saisonniers, puis viennent le commerce (23,3 %) et les services (18,5 %).

En revanche, elle est faible dans la construction (9,8 %) et les industries manufacturières (4,5 %) qui privilégient le recours au travail temporaire, hors du champ d'étude de cette enquête.

Le département enregistrant la plus forte part d'activité saisonnière est Paris (23 %). A contrario, la plus faible activité saisonnière est enregistrée dans les Hauts-de-Seine (10,2 %), ce département étant peu impacté par le tourisme et l'activité agricole. (CF.GRAPHIQUE 4)

GRAPHIQUE 4

**POIDS DES PROJETS SAISONNIERS**



# LES MÉTIERS RECHERCHÉS

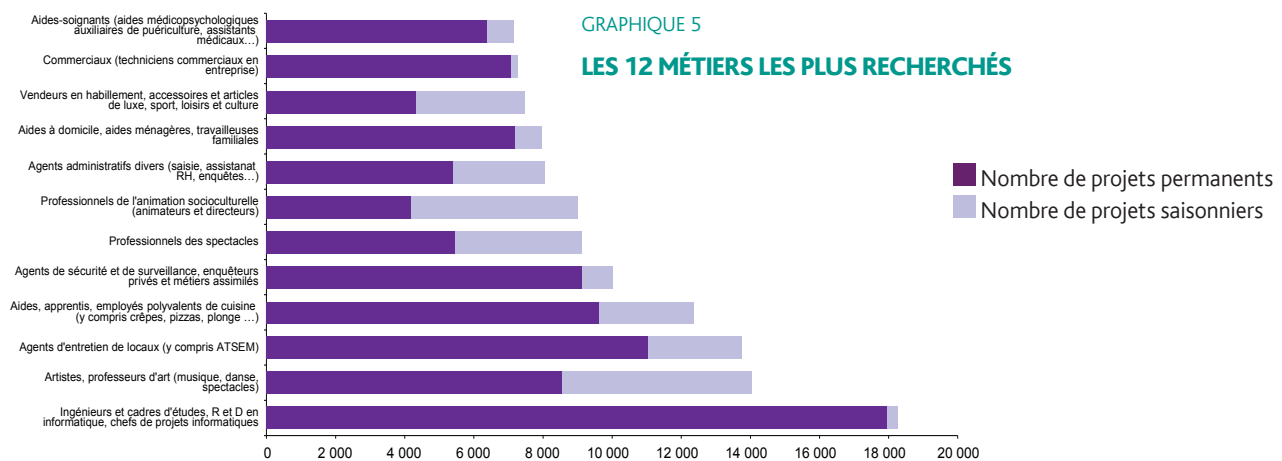
## Les métiers les plus recherchés offrent majoritairement des postes permanents

Les métiers les plus recherchés en Île-de-France sont ceux d'ingénieurs, cadres d'études et chefs de projet du secteur de l'informatique rassemblant 18 546 intentions de recrutements (dont 1,7 % de projets saisonniers) ; suivi des artistes, professeurs d'art avec 14 255 intentions de recrutements (dont 39 % de projets saisonniers) ; des agents d'entretien de locaux avec 13 960 intentions de recrutements (dont 19,7 % de projets saisonniers) ; des métiers d'aides, apprentis,

employés polyvalents de cuisine avec 12 564 intentions de recrutements (dont 22,2 % de projets saisonniers) ; et les agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et assimilés avec 10 163 intentions d'embauche (dont 8,8 % d'emplois saisonniers).

L'emploi saisonnier n'a qu'un faible poids sur les projets de recrutement des métiers les plus recherchés, à l'exception de ceux concernant les professionnels de l'animation socioculturelle ou près d'un projet de recrutement sur deux est un emploi saisonnier. (CF GRAPHIQUE 5)

“ Les employeurs favorisent les emplois permanents dans leurs recrutements ”



## Les emplois stables représentent 98 % à 60 % des projets de recrutements dans les métiers les plus recherchés.

En 2015, les techniciens commerciaux en entreprise ainsi que les cadres administratifs, comptables et financiers faisaient leur apparition dans la liste des métiers les plus recherchés en emplois permanents. Cette année (2016), les Cadres administratifs, comptables et financiers

ainsi que les vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture, ont laissé place aux aides-soignants et serveurs de cafés, de restaurants et commis.

98 % des projets de recrutement d'ingénieurs, cadres d'études R&D informatique concernent des postes permanents. Ils sont plus de 97 % pour les métiers de commerciaux en entreprise ; 92 % pour les secrétaires bureautiques et

assimilées et les commerciaux ; 91 % pour les agents de sécurité et surveillance (près de 84 % en 2015) ; 90 % pour les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales ; et plus de 89 % pour les Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...). La suite du classement présente également une proportion d'emplois permanents élevés variant de 80 % à 60 %. (CF GRAPHIQUE 6)

GRAPHIQUE 6

## LISTE DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN POSTES PERMANENTS



Métier	Projets permanents	Projets saisonniers	Projets de recrutements
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	18 236	310	18 546
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	11 206	2 754	13 960
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...)	9 777	2 787	12 564
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	9 267	896	10 163
Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	8 699	5 556	14 255
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	7 315	788	8 103
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	7 180	202	7 382
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	6 491	782	7 273
Secrétaires bureautiques et assimilées (y compris secrétaires médicales)	5 631	493	6 124
Professionnels des spectacles	5 554	3 702	9 256
Agents administratifs divers (saisie, assistantat RH, enquêtes...)	5 473	2 696	8 170
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	4 952	2 266	7 218

# LES MÉTIERS EN TENSION

## Les métiers des services à la personne et de l'informatique se caractérisent par une tension forte.

Les secteurs de la construction et de l'industrie agroalimentaire et agriculture présentent une concentration importante des projets jugés difficiles (près de deux emplois sur cinq). Dans le secteur des services et celui de l'industrie manufacturière, un peu plus d'un tiers des projets de recrutement est jugé difficile. A contrario, le

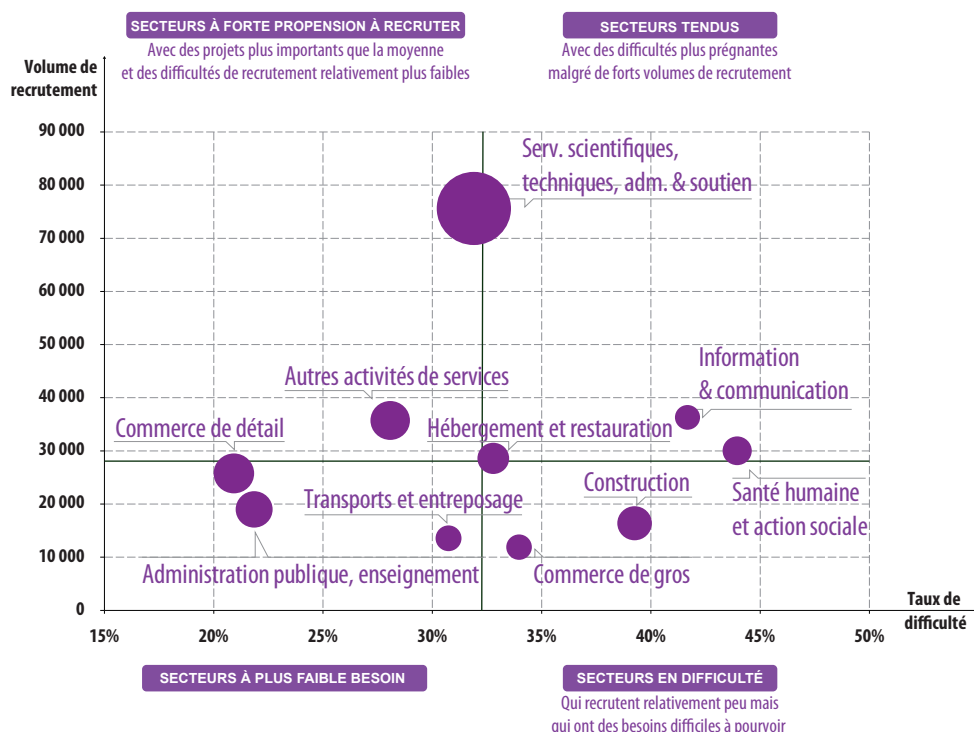
domaine du commerce est celui qui affiche la proportion de recrutement difficile la plus faible avec un peu plus d'un emploi sur quatre jugé difficile.

Le métier d'assistante maternelle présente une tension relativement forte avec un peu plus de huit recrutements sur dix jugés difficiles.

De même, le secteur de l'informatique qui requiert des qualifications pointues (chefs de projets, ingénieurs,...) affiche un pourcentage de recrutements jugés difficiles important (64,1 %). Ce constat est en outre à rapprocher d'un volume significatif de recrutements potentiels dans le domaine.

(CF. GRAPHIQUES 7 & 8)

GRAPHIQUE 7  
PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES



“ Aides à domicile, aides ménagères, ingénieurs et cadres informatique sont les profils les plus difficiles à recruter ”

Note de lecture : La taille des points est proportionnelle au nombre d'établissements concernés. Pour illustration, les services scientifiques représentent 10 338 établissements pour un volume de recrutement de 63 616 et un taux de difficulté de 31 %.

GRAPHIQUE 8  
LISTE DES MÉTIERS\* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutements	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Assistants maternelles	3 733	81,7 %	3,0 %
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	18 546	64,1 %	1,7 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	8 103	59,1 %	9,7 %
Employés de maison et personnels de ménage	3 959	46,7 %	10,0 %
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	4 405	45,9 %	0,4 %
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	4 101	44,7 %	1,0 %
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	10 163	44,3 %	8,8 %
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	7 218	41,1 %	31,4 %
Cuisiniers	3 884	40,8 %	27,2 %
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	7 382	37,0 %	2,7 %
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	4 913	34,5 %	2,4 %
Employés de l'hôtellerie	3 290	33,2 %	25,1 %

\* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1 % des projets de recrutements du territoire



# RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE

Pour la septième année consécutive, une enquête complémentaire au questionnaire BMO (2 432 établissements interrogés) a été mise en place. L'objectif est d'approfondir les questions relatives aux difficultés de recrutement et ainsi avoir de la visibilité sur les perspectives des employeurs à moyen terme. L'analyse des réponses des employeurs fait l'objet de la suite de cette présentation.

L'enquête BMO exhaustive permet de disposer d'une vision territoriale précise des intentions d'embauche des employeurs franciliens, de leurs difficultés de recrutement en volumétrie ainsi que du caractère saisonnier de chaque intention. Cependant, elle n'offre pas de visibilité sur les motifs de recrutement, la typologie des contrats proposés ou bien encore les raisons des difficultés avancées par les employeurs. La mise en place d'une enquête complémentaire téléphonique permet de disposer d'éléments de réponse à toutes ces interrogations.

## Plus d'un établissement recruteur francilien sur deux a l'intention de recruter en CDI.

Le surcroît d'activité ponctuel est la principale raison mise en avant par les employeurs franciliens pour justifier un projet de recrutement (36,8 % des réponses), suivi des remplacements suite à des départs définitifs avec 25,6 % des projets, aux nouvelles activités (22,8 %) puis, remplacements ponctuels de salariés avec 14,8 % des projets.

Concernant la nature des contrats de travail envisagés par les employeurs franciliens, deux types de contrats sont mis en avant. Il s'agit d'une part des contrats à durée indéterminée (CDI) avec près de 51 % des employeurs qui l'évoquent ; et d'autre part, du contrat à durée déterminée (CDD) de moins de 6 mois envisagé par 31 % des établissements franciliens recruteurs.

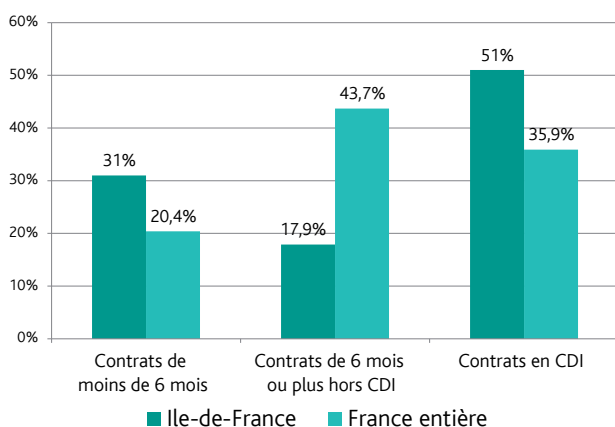
Les recrutements en CDI sont majoritairement utilisés pour une nouvelle activité (69,4 % des recruteurs envisagent

ce type de contrat) et des remplacements de départs définitifs (82,4 %) ; et dans une moindre mesure lors d'un surcroît d'activité (34,2 %). Les CDD de moins de 6 mois sont principalement utilisés lors d'un remplacement ponctuel (58,4 %),

(CF GRAPHIQUE 10)

GRAPHIQUE 10

## NATURE DES CONTRATS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS FRANCILIENS RECRUTEURS



LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) DE MOINS DE 6 MOIS ENVISAGÉ PAR 31 % DES ÉTABLISSEMENTS FRANCILIENS RECRUTEURS

“ Plus d'un établissement recruteur francilien sur deux a l'intention de recruter en CDI ”

**Un établissement francilien non recruteur sur deux invoque la conjoncture comme motif de non recrutement (deux sur trois en 2015).**

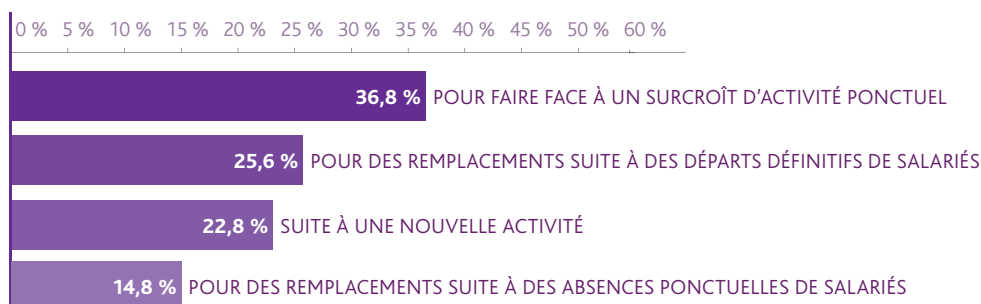
Les employeurs qui n'annoncent pas d'embauche ont également été interrogés sur leur politique de recrutement. La raison principale de non recrutement est l'absence

de besoin, du fait d'un effectif suffisant (plus de 80,6 %). Les raisons conjoncturelles arrivent en deuxième position avec près de 52,4 % des employeurs qui avancent cet argument. Plus d'un employeur sur deux ne souhaite pas recruter en raison d'une situation financière insuffisamment solide (52,5 %). (CF.GRAPHIQUE 11)

L'ABSENCE DE BESOIN EST LE MOTIF PRINCIPAL DE NON RECRUTEMENT POUR **80,6 %** DES ÉTABLISSEMENTS

GRAPHIQUE 11

**MOTIF DE RECRUTEMENT PAR LES EMPLOYEURS FRANCIENS RECRUTEURS ( % PROJETS)**



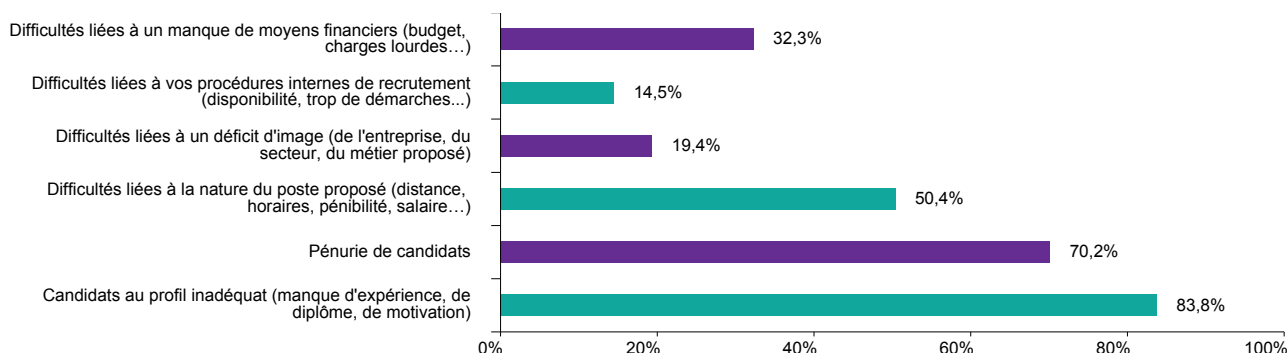
**L'inadéquation entre les attentes des employeurs et le profil des candidats est la principale raison des difficultés de recrutement des recruteurs franciliens**

Lorsque les employeurs sont interrogés sur les principales raisons qui expliquent leurs difficultés à recruter, le premier motif mis en avant est l'inadéquation entre le profil du candidat et le poste proposé (83,8 %), suivi par la pénurie de candidats (70,2 %). En troisième et quatrième motifs évoqués, on retrouve les difficultés liées aux conditions de travail (50,4 %) et les difficultés liées à un manque de moyens financiers (32,3 %). (CF.GRAPHIQUE 12)

“ Inadéquation des profils et pénurie de candidats constituent les principales difficultés de recrutement ”

GRAPHIQUE 12

**NATURE DES DIFFICULTÉS DES EMPLOYEURS FRANCIENS RECRUTEURS (Plusieurs réponses possibles)**



**Les employeurs franciliens mentionnent le recours à Pôle emploi pour surmonter leurs difficultés de recrutement.**

Six employeurs franciliens recruteurs sur dix envisagent de faire appel à Pôle emploi pour résoudre leur problème de recrutement. La formation des candidats venant de l'extérieur est une autre solution avancée par près de six

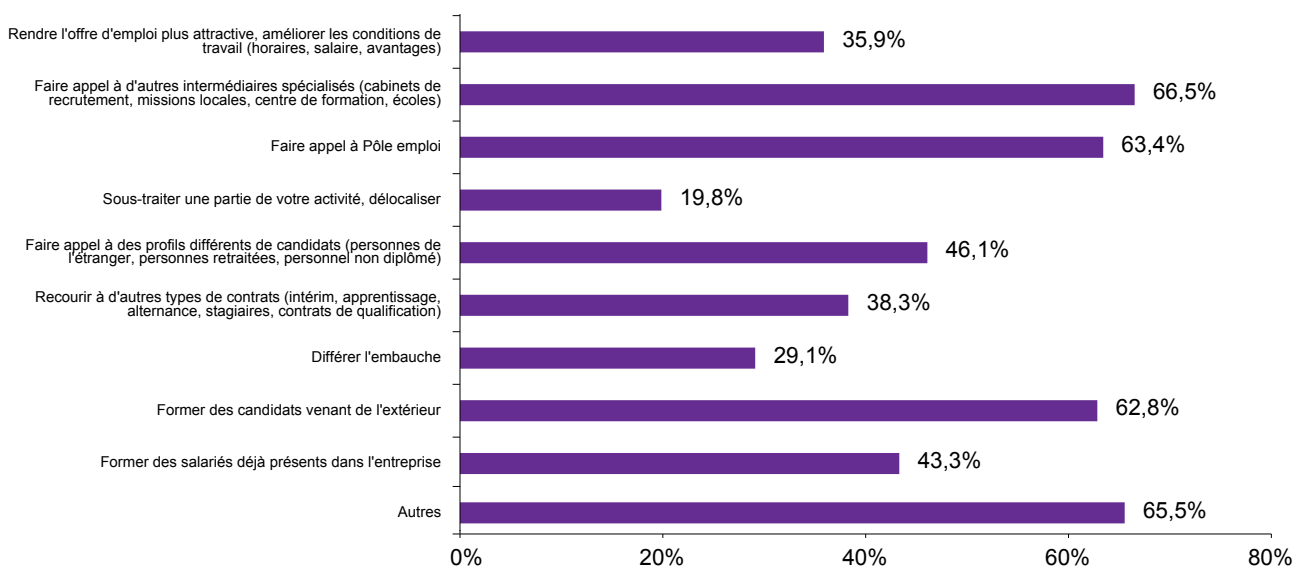
recruteurs sur dix confrontés à des difficultés d'embauche, confortant ainsi le lien entre formation et accès à l'emploi. 29,1 % d'entre eux se disent prêts à différer leur embauche, 19,8% à sous-traiter une partie de leur activité et près de 38,3 % à recourir à l'intérim, à des contrats d'apprentissage...

(CF. GRAPHIQUE 13)



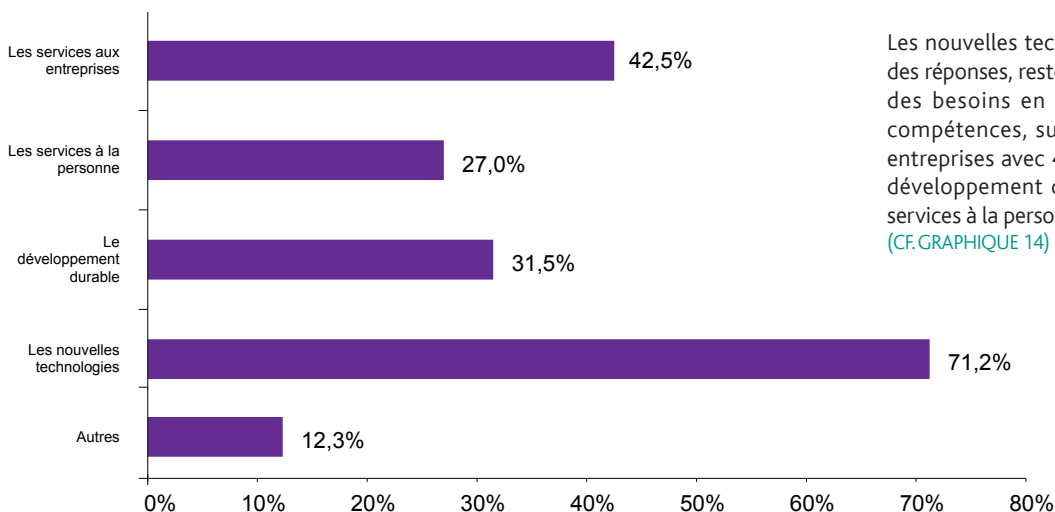
GRAPHIQUE 13

**SOLUTIONS ENVISAGÉES PAR LES EMPLOYEURS FRANCILIENS RECRUTEURS (Plusieurs réponses possibles)**



GRAPHIQUE 14

**VERS QUELS DOMAINES VOS BESOINS EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES VONT-ILS ÉVOLUER ? (Plusieurs réponses possibles)**



Les nouvelles technologies, avec 71,2 % des réponses, restent le domaine principal des besoins en matière de nouvelles compétences, suivies des services aux entreprises avec 42,5 % des réponses, le développement durable (31,5 %) et les services à la personne (27 %).

(CF. GRAPHIQUE 14)

**www.pole-emploi.fr**

**Direction Régionale Île-de-France**  
Immeuble Pluton  
3 rue Galilée  
93160 Noisy-le-Grand  
Tél. : 01 55 85 20 00

Pour en savoir plus sur les métiers  
qui recrutent en Île-de-France

**<http://bmo.pole-emploi.org>**

**PÔLE EMPLOI ÎLE-DE-FRANCE**