

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE » : UNE AMÉLIORATION DES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE POUR 2014

GUILLAUME BLACHE ET DAVID BUCHNER, DIRECTION DES STATISTIQUES, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVALUATION, ADELIN DEMBO, CREDOC.

L'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) est réalisée chaque année depuis 2002¹, à l'initiative de Pôle emploi. Outil d'aide à la décision, cette enquête apporte un éclairage inédit sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement. Elle mesure en effet les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, ainsi que l'importance des difficultés envisagées et le recours à l'emploi saisonnier.

L'ESSENTIEL À RETENIR

Les intentions de recrutement des employeurs pour 2014 progressent de 5,4 %, après une faible croissance en 2013 (+0,3 %) et s'élèvent à 1 700 500. Ce sont ainsi 87 400 projets de recrutement supplémentaires qui sont comptabilisés cette année. Cette tendance s'explique en grande partie par la progression du nombre d'établissements envisageant de recruter (+6,8 %), avec au global 450 700 employeurs potentiels, soit 19,5 % des établissements français.

La part d'établissements prévoyant d'embaucher croît dans toutes les tranches de taille (hormis 10 à 19 salariés), alors qu'en 2013 la situation était beaucoup plus contrastée. Les plus fortes hausses s'observent chez les 0 salarié et dans les très grandes structures (100 salariés et plus). La proportion d'établissements déclarant des projets de recrutement a progressé dans chaque grand secteur mais l'augmentation est particulièrement importante pour l'agriculture et les industries agroalimentaires. La hausse des intentions de recrutement pour 2014 tient essentiellement à des perspectives d'embauche à caractère saisonnier (667 000 projets, +15,5 %). Les perspectives

de recrutement non saisonniers restent stables (1 033 500 projets, -0,2 %). Par ailleurs, pour la deuxième année consécutive, la part d'embauches pour lesquelles les employeurs anticipent des difficultés est en diminution sensible (34,7 % en 2014, 40,4 % en 2013, 42,6 % en 2012). Cependant, les évolutions varient selon le type de difficultés rencontrées. En effet, si les recruteurs déclarent moins souvent que l'an passé rencontrer des difficultés liées au profil inadéquat des candidats, aux conditions de travail, au déficit d'image ou aux procédures internes de l'établissement, la pénurie de candidat augmente en revanche de 4,8 points.

Les intentions d'embauches dans le cadre d'une création de poste ou en vue de remplacer des départs définitifs sont en baisse par rapport à l'an passé (respectivement -5,5 points et -2,8 points). A l'inverse, les anticipations de surcroît d'activité ponctuel se font plus nombreuses (+7 points par rapport à 2013). Les employeurs ne manifestant pas l'intention de recruter invoquent plus souvent que l'an passé le manque de solidité de la situation financière ainsi que les difficultés conjoncturelles (respectivement de +4,7 points et + 4,6 points).

LES CHIFFRES CLÉS BMO 2014

- 19,5 % des établissements envisagent de recruter en 2014
- 1 700 500 projets de recrutement (soit +5,4 % en un an)
- 34,7 % de projets sont jugés difficiles par les employeurs (-5,7 points)
- 39,2 % d'intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière (+3,4 points)
- 387 200 projets sont formulés dans le secteur des services aux entreprises (+9,8 %)
- 40,9 % des besoins en main d'œuvre sont émis par le secteur des services aux particuliers (-1,5 point)

19,5%
DES ÉTABLISSEMENTS
ENVISAGENT AU MOINS
UN RECRUTEMENT

¹ A compter de la campagne 2010, le champ de l'enquête a été élargi et un questionnaire complémentaire sur un échantillon d'établissements a été réalisé

DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES SELON LE SECTEUR

Les intentions de recrutement des employeurs pour 2014 progressent de 5,4 %, après une faible croissance en 2013 (+0,3 %) et représentent 1 700 500 embauches potentielles soit le plus haut niveau observé depuis cinq ans (cf. graphique 1). Cette évolution résulte de la hausse du nombre de recruteurs potentiels (+6,8 %). Ce sont ainsi 19,5 % des établissements qui envisagent de recruter en 2014, soit le niveau observé en 2010, contre 18,0 % en 2013 (cf. graphique 2). Cette proportion s'accroît dans toutes les tranches de taille (à l'exception des 10-19 salariés), notamment celle des 0 salarié (+8,9 points) et celle des 200 salariés et plus (+7,4 points). La proportion d'établissements déclarant des projets a progressé dans chaque grand secteur mais la hausse est particulièrement

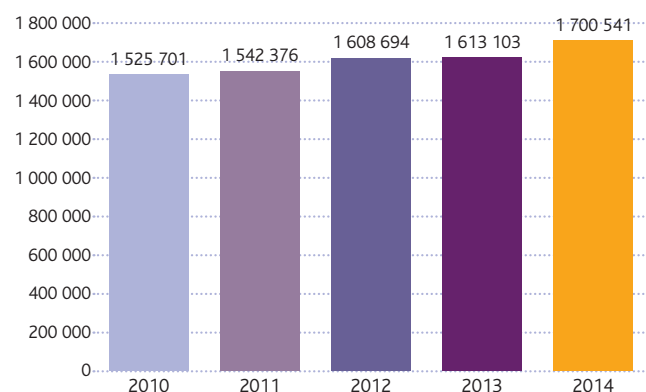
sensible dans l'agriculture et les industries agro-alimentaires. Ainsi, trois établissements du secteur de l'agriculture sur dix sont prêts à recruter (contre 23,3% en 2013), et 22,7% des industries agroalimentaires (contre 19,1% l'an passé) déclarent leur intention de recruter. Cette proportion de recruteurs progresse également dans le commerce et la réparation automobile (12,8 % contre 9,7% en 2013). Parmi les 450 700 établissements potentiellement recruteurs, le nombre moyen de projets demeure stable (3,8 en 2014 et en 2013, 3,9 en 2012).

Cette croissance des projets de recrutement est liée au fort besoin en main d'œuvre saisonnière exprimé cette année (667 000 intentions d'embauche saisonnières, +15,5 %), dont les principaux pourvoyeurs restent les activités agricoles (+8,7 % d'intentions d'embauche saisonnières) et touristiques (+5,1 % dans l'hébergement et la restauration). Les projets de recrutement hors saisonniers apparaissent quant à eux stables par rapport à l'an passé (-0,2 %).

“ Les intentions de recrutement des employeurs pour 2014 progressent de 5,4 %, après une faible croissance en 2013 (+0,3%) et représentent 1 700 000 embauches potentielles soit le plus haut niveau observé depuis 5 ans.

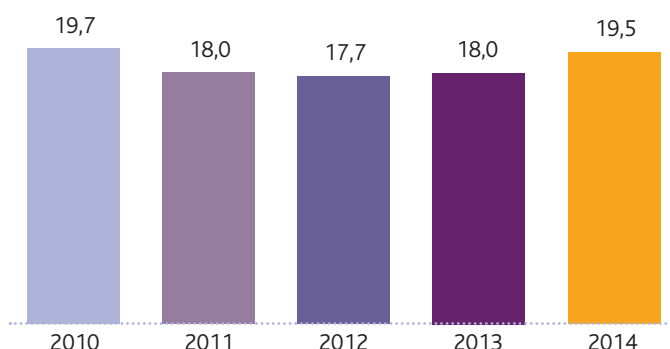
GRAPHIQUE 1

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJET D'EMBAUCHE



GRAPHIQUE 2

ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENT ENVISAGEANT DE RECRUTER



FORTE HAUSSE DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE DANS LES SERVICES AUX ENTREPRISES

Après deux années de stabilisation, les perspectives d'embauche sont en nette progression (+9,8 %) dans les services aux entreprises qui rassemblent désormais 387 200 projets, soit 22,8 % des intentions d'embauche pour 2014 (cf. graphique 3). La croissance des besoins en main d'œuvre du secteur est principalement imputable aux activités immobilières (+21,8 %), aux activités financières et d'assurance (+14,1 %)

et aux services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (+10,8 %).

AU SEIN DES SERVICES AUX PARTICULIERS, L'HÉBERGEMENT-RESTAURATION CONFIRME SON DYNAMISME

Le nombre de projets d'embauche dans le secteur des services aux particuliers s'élève à 696 200 soit une progression modérée (+1,7 %) par rapport aux années antérieures (+2,2 % en 2013, +4,0 % en 2012). Si le secteur représente encore le plus important réservoir d'embauches potentielles en

2014 (deux projets de recrutement sur cinq émanant des services aux particuliers), son poids relatif tend à diminuer (-1,5 point par rapport à 2013).

Au sein des services aux particuliers, l'hébergement-restauration affiche un nombre d'intentions d'embauche dynamique cette année encore (+3,1 %), de même que les autres activités de services (+9,2 %) qui incluent par exemple les activités associatives, récréatives et de loisirs. A l'inverse, les employeurs de la santé humaine et de l'action sociale révisent à la baisse leurs prévisions de recrutement

(-4,0 %, contre +1,8 % en 2013. Quelle que soit l'activité, la part des embauches considérées comme problématiques par les employeurs diminue dans le secteur (42,0 % en 2013, 35,4 % en 2014).

APRÈS UNE ANNÉE 2013 EN BERNE, LES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT INDUSTRIELLES S'AMÉLIORENT

L'industrie enregistre une croissance de ses intentions de recrutement pour 2014 (+6,1 %), après une dégradation en 2013 (-2,5 %). La proportion de projets considérés comme problématiques par les employeurs est en baisse, mais elle reste toutefois supérieure à la moyenne nationale (39,2 %, contre 34,7 % au niveau national). Au sein des 136 900 postes à pourvoir dans le secteur, la part de contrats saisonniers progresse de 5,4 points (27,0 %). Plus de deux projets de recrutement saisonniers sur trois émanent des industries agroalimentaires, une activité qui contribue désormais à hauteur de 35 % (+2,8 points) à l'ensemble des perspectives d'embauche industrielles du fait d'un nombre de projets d'embauche particulièrement dynamique (47 800 projets, +15,3 %). L'industrie textile (+19,6 %) et le travail du bois (+13,8 %) formulent également des besoins en main d'œuvre en hausse, ce qui laisse penser à une amélioration de la visibilité des employeurs sur les carnets de commande. Seules les activités extractives, de l'énergie et de la gestion des déchets (-11,9 %) et dans une moindre mesure la fabrication de matériel de transport (-2,0 %) révisent à la baisse le nombre d'embauches envisagées pour l'année en cours.

EMBELLIE DES PERSPECTIVES D'EMBAUCHES DANS LA CONSTRUCTION ET BAISSÉ DES DIFFICULTÉS

Les prévisions d'embauche de 2014 se rétablissent au niveau de 2012 dans la construction (90 100 projets, +11,5 %) ; une embellie qui fait suite à la contraction annoncée en 2013 (-10,7 %). Les intentions d'embauche progressent à la fois dans le gros œuvre et dans les travaux publics (respectivement +12,1 % et +17,5 %). Les prévisions de recrutement s'accroissent également dans le second œuvre, davantage soumis aux évolutions du marché de la rénovation (+9,9 %). Les employeurs de la construction envisagent des difficultés de recrutement pour 49,2 % de leurs projets d'embauche, une proportion qui passe pour la première fois en cinq ans sous la barre symbolique des 50 %.

POURSUITE DE LA PROGRESSION DES PROJETS DE RECRUTEMENT DANS L'AGRICULTURE

La croissance du nombre de postes à pourvoir se poursuit en 2014 dans l'agriculture (193 900 projets de recrutement, +8,2 %) du fait d'un plus grand nombre d'établissements potentiellement recruteurs (42 700 établissements, +14,4 %). Avec 76 200 embauches envisagées, les activités de culture de la vigne voient leur contribution au total des intentions de recrutement agricoles progresser de 2,3 points par rapport à l'an passé (37,0 % en 2013, 39,3 % en 2014). Les autres pourvoyeurs d'embauches agricoles les plus importants affichent des évolutions contrastées : +21,4 % des besoins en main

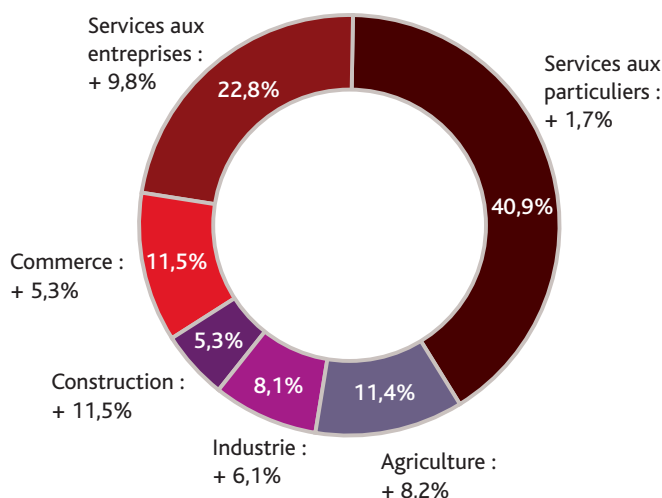
64%
DES PROJETS DE RECRUTEMENTS DANS LE SECTEUR DES SERVICES

11,5 %
C'EST L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE PROJETS DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

d'œuvre pour la culture de céréales, -8,8 % pour la culture de fruits et -2,1 % dans la culture de légumes. Comme tous les ans, une très large majorité de ces projets d'embauche fait l'objet de besoins saisonniers (91,1 % de l'ensemble des perspectives d'embauche agricoles).

GRAPHIQUE 3

ÉVOLUTION (2014/2013) ET RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES INTENTIONS D'EMBAUCHE RESTENT DYNAMIQUES DANS LE COMMERCE

Les employeurs du commerce annoncent une progression de 5,3 % de leurs besoins en main d'œuvre (196 100 embauches envisagées), après une hausse de 1,9 % en 2013. Ce résultat s'explique par l'amélioration des perspectives d'embauche dans le commerce de détail (+6,3 %) qui génère plus de deux projets d'embauche commerciaux sur trois et dans le commerce et la réparation automobile (+23,2 %). Les grandes surfaces alimentaires anticipent en effet une croissance de leurs besoins en main d'œuvre (+20,1 % pour les hypermarchés, +12,7 % dans les supermarchés), plus souvent saisonniers qu'en 2013 (respectivement +4,0 points et +2,6 points).

DIVERSITÉ DES PROFILS PARMI LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2014

Cette année encore, plusieurs métiers issus des services aux particuliers apparaissent parmi les profils les plus recherchés par les employeurs : professionnels de l'animation socioculturelle (72 500 projets d'embauche), serveurs (70 400 projets), aides à domicile et aides ménagères (52 200 projets), artistes (33 600 projets)... Ce résultat illustre le poids structurellement fort des activités touristiques et des services à la personne dans le tissu économique français. La demande des employeurs reste aussi très importante sur certains profils des services aux entreprises (agents d'entretien de locaux, secrétaires, manutentionnaires) et du commerce (employés de libre-service, vendeurs en habillement...). Quelques métiers agricoles affichent également

des volumes prévisionnels d'embauche élevés (viticulteurs, arboriculteurs, ouvriers agricoles...), avec cependant une part importante de projets saisonniers. La plupart des profils les plus recherchés en 2014 relèvent d'un faible niveau de qualification. Les projets d'embauche doivent souvent permettre de combler l'important turn-over qui caractérise ces métiers. La part d'embauches considérées comme difficiles par les employeurs et le caractère saisonnier des contrats varient en fonction des profils considérés. Le positionnement des 15 profils les plus recherchés en 2014 en fonction de leur taux de projets saisonniers et de leur proportion d'embauches problématiques permet d'illustrer la diversité des profils.

CETTE REPRÉSENTATION MET EN ÉVIDENCE QUATRE ENSEMBLES

(cf. graphique 4) :

- Les profils où les difficultés de recrutement sont élevées mais les projets d'embauche proportionnellement peu saisonniers (1^{er} quadrant). Il s'agit des métiers des services à la personne (aides à domicile,

aides ménagères) et des aides-soignants. Les besoins en main d'œuvre sont toutefois en légère diminution sur ces profils par rapport à l'an passé. Contrairement à l'an passé, les métiers qualifiés que sont les ingénieurs et les cadres d'études n'apparaissent plus parmi les plus forts volumes de recrutement en 2014.

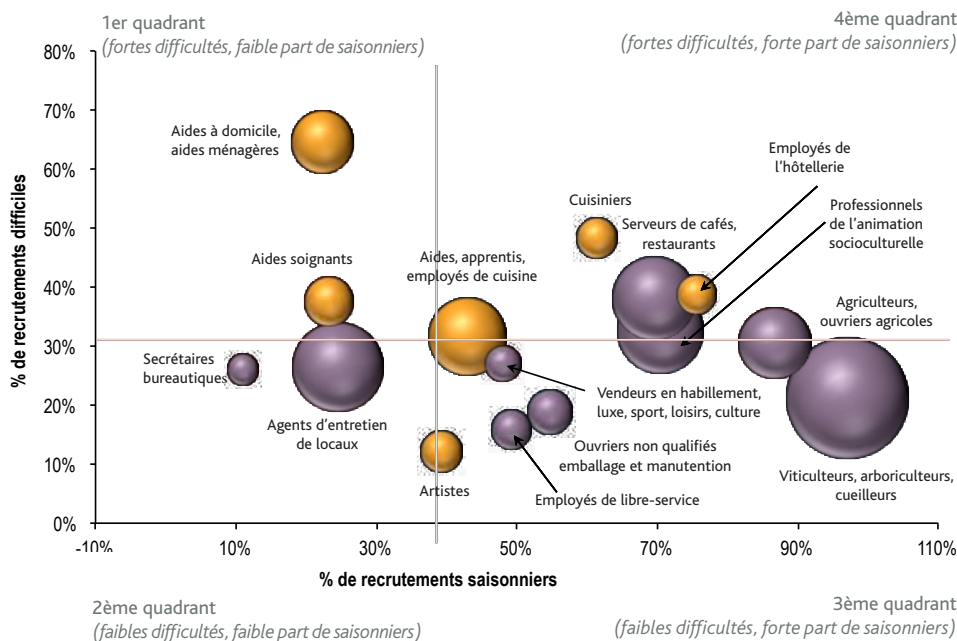
- Des professions de services aux entreprises relativement peu difficiles à recruter et concernant moins souvent des emplois saisonniers que la moyenne nationale (2^{ème} quadrant). On trouve ici des postes opérationnels (agents d'entretien de locaux) et des métiers du secrétariat (bureautique et assimilé), dont le nombre de projets est en diminution.

- Les employeurs qui anticipent de faibles difficultés et un fort recours au personnel saisonnier (3^{ème} quadrant) pour des profils très variés : métiers agricoles (viticulteurs, agriculteurs, ouvriers agricoles), aides de cuisine, employés de libre-service, vendeurs en habillement, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, professionnels de l'animation socioculturelle, artistes.

- Les métiers de la restauration assortis à la fois de fortes difficultés et d'une part importante de saisonniers (4^{ème} quadrant), dont le nombre de projets est orienté à la hausse : serveurs, cuisiniers et employés de l'hôtellerie.

GRAPHIQUE 4

POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2014 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS ANTICIPÉES PAR LES EMPLOYEURS ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER.



NOTE DE LECTURE : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement. En violet sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2013, en orange ceux à la baisse.

Les métiers les plus recherchés sont aussi parmi ceux qui enregistrent les plus fortes hausses de projets d'embauche par rapport à l'an passé (cf. tableau 1). C'est le cas des viticulteurs, arboriculteurs, ouvriers de l'emballage et de la manutention, professionnels de l'animation socioculturelle, artistes, employés de libre-service, serveurs... Les intentions d'embauche sur ces métiers n'ont cessé de progresser au cours des trois dernières années. D'autres profils connaissent un retour à la hausse du nombre d'intentions d'embauche, après une réduction en 2013 (cuisiniers, ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, conducteurs routiers et grands routiers, ouvriers non qualifiés de la métallurgie). Les professionnels des spectacles, les jardiniers et les agents de sécurité affichent quant à eux des prévisions de recrutement en forte progression par rapport aux années précédentes.

TABLEAU 1

LES 15 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES HAUSSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT (2014/2013)

Code FAP	Intitulé métier	Variation du nombre de projets de recrutement (2011/2010)	Variation du nombre de projets de recrutement (2012/2011)	Variation du nombre de projets de recrutement (2013/2012)	Variation du nombre de projets de recrutement (2014/2013)	Nombre de projets de recrutement pour 2014
A1Z42	Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	+ 10 312	+ 6 438	+ 5 627	+ 11 834	104 516
J0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	+ 3 622	+ 923	+ 422	+ 10 217	36 789
V5Z81	Professionnels de l'animation socioculturelle	+ 7 159	+ 1 880	+ 2 389	+ 8 146	72 515
U1Z91	Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	+ 5 933	+ 1 162	+ 3 844	+ 7 062	33 568
R0Z60	Employés de libre-service	- 1 276	+ 4 438	+ 1 420	+ 4 987	32 625
U1Z80	Professionnels des spectacles	- 5 407	- 235	+ 2 583	+ 4 836	19 967
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	- 1 352	+ 50	+ 2 554	+ 4 697	22 035
L2Z61	Agents administratifs divers (saisie, assistantat RH, enquêtes...)	- 4 054	- 618	+ 1 313	+ 4 261	21 399
S2Z61	Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	- 4 559	+ 935	+ 2 734	+ 3 999	70 445
S1Z40	Cuisiniers	- 236	+ 1 306	- 597	+ 3 876	33 434
T3Z61	Agents de sécurité et de surveillance et assimilés	+ 1 168	- 932	+ 828	+ 2 747	21 139
J3Z43	Conducteurs routiers et grands routiers	+ 1 699	- 2 657	- 699	+ 2 737	12 775
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	+ 2 350	+ 3 197	- 1 327	+ 2 643	20 386
A1Z41	Jardiniers salariés, paysagistes	- 223	+ 1 137	+ 51	+ 2 432	19 658
D3Z20	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	- 147	+ 3 023	- 60	+ 2 429	8 517
	Ensemble des projets de recrutement	+ 16 674	+ 66 318	+ 4 409	+ 87 438	1 700 541

Source : Enquête BMO 2014, Pôle emploi – CRÉDOC

NOTE DE LECTURE : pour 2014 on dénombre 104 516 projets de recrutement de viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs, soit 11 834 de plus qu'en 2013.

FORTE HAUSSE DE LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENTS POUR SURCROÎT D'ACTIVITÉ

Avec une hausse de plus de 7 points par rapport à 2013, l'anticipation d'un surcroît d'activité demeure la raison majeure des projets de recrutement en 2014. Ce motif concerne 42,7% des projets de recrutement. Cette hausse s'observe quelle que soit la taille des établissements (hormis la tranche des 100 à 199 salariés où l'anticipation d'un surcroît d'activité n'est pas plus fréquente qu'en 2013). Les secteurs du commerce, de la construction ou des services enregistrent une forte augmentation pour ce motif (de 10 points environ pour la construction et les services jusqu'à 20 points pour le commerce). A l'inverse l'industrie et l'agriculture

n'enregistrent qu'une légère baisse, de l'ordre de 4 points, par rapport à 2013.

Les établissements anticipent moins souvent cette année qu'en 2013 des embauches dans le cadre de créations de postes ou en vue de remplacer les départs définitifs (respectivement 18,3% et 20,8% des projets soit une baisse de respectivement 5,5 et 2,8 points par rapport à 2013). Le contexte économique difficile et quelque peu incertain ne favorise guère les intentions d'embauches pérennes. Les établissements préfèrent limiter les risques en embauchant pour des durées limitées, en présumant un surcroît d'activité ponctuel et attendent sans doute un climat plus favorable pour envisager des créations d'emplois plus durables. Par ailleurs, le recul de l'âge de la retraite tend à maintenir dans l'entreprise une partie des salariés les plus âgés et à ralentir dans un premier temps les départs définitifs.

42,7%
DES PROJETS DE
RECRUTEMENT LIÉS À UN
SURCROÎT D'ACTIVITÉ

LE MOTIF DE RECRUTEMENT INFLUE FORTEMENT SUR LA NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ENVISAGÉ

Les secteurs de la construction, de l'industrie et du service aux entreprises ont une forte propension à recruter en vue d'une création de poste. Ce type de motif est lié la plupart du temps à une embauche en CDI (respectivement 47,3%, 41,8% et 40,7% de recrutements en CDI dans ces secteurs) (Cf. graphique 5).

A l'inverse, dans le secteur agricole, le recrutement en CDI est pratiquement inexistant (seulement 3,1% de recrutement en contrat à durée indéterminée). En effet, ce secteur totalise peu de projets pour des

créations de postes ou des remplacements de salariés suite à des départs définitifs, les recrutements du secteur agricole s'envisageant la plupart du temps en cas de surcroît d'activité (8 recrutements sur 10 en 2014) en lien avec la forte saisonnalité. Les petits établissements (moins de 10 salariés) déclarent le plus souvent projeter des embauches pour faire face à un surcroît d'activité (54,6% des projets). Ce motif conduit plus souvent à une embauche en intérim ou à une embauche en CDD de moins de 6 mois. A l'inverse, les établissements de 10 salariés et plus recrutent un peu plus souvent pour faire face aux départs définitifs de salariés (28,7% contre 12,8% pour les établissements de moins de 10 salariés) et plus souvent en CDI.

Au total, moins d'un tiers des projets sont envisagés en CDI et 14,4% en contrats d'une durée supérieure ou égale à six mois. La part d'emplois durables s'établit à 45,9%. Elle est en baisse de -3,6 points par rapport à 2013. Cette évolution s'observe depuis 2011.

45,9%
DES PROJETS DE RECRUTEMENT SONT EN EMPLOI DURABLE

GRAPHIQUE 5

MOTIFS DE RECRUTEMENT ET NATURE DU CONTRAT SELON LE SECTEUR



LES DIFFICULTÉS S'ATTÉNUENT GLOBALEMENT MAIS ELLES PERSISTENT DANS CERTAINS SECTEURS

La part des projets jugés difficiles par les recruteurs recule de 5 points par rapport à 2013. Ainsi, 34,7% des projets de recrutement sont jugés difficiles. Comme l'an passé, les secteurs de la construction et de l'industrie sont les plus touchés par les difficultés anticipées (51,6 % de projets difficiles dans le secteur de la construction et 45,2% dans l'industrie).

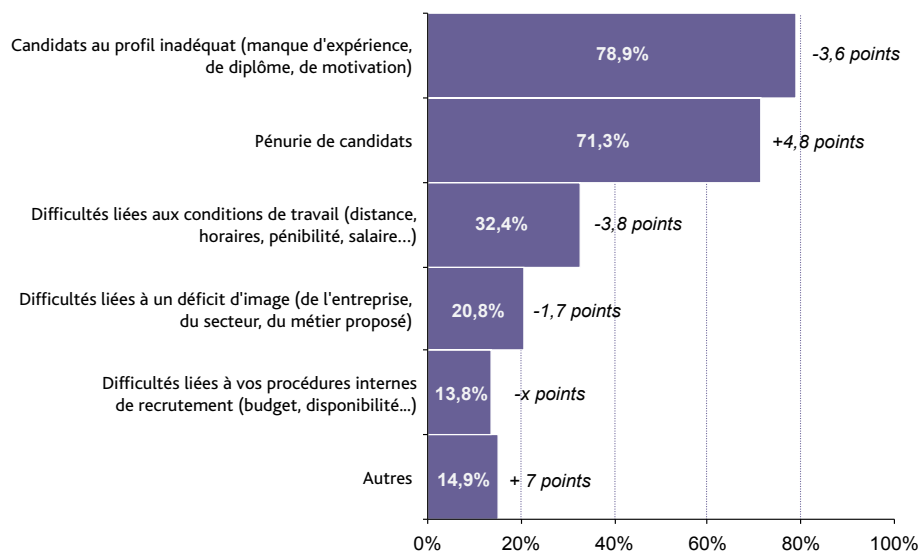
Par ailleurs, le motif de recrutement influe sur les difficultés anticipées et, les créations de poste sont plus souvent envisagées comme présentant des difficultés. Ainsi, parmi les établissements désirant créer un poste en

2014, 43,5% des projets sont jugés difficiles. Les attentes pour ce type d'embauche sont largement plus importantes que dans le cas d'embauches moins pérennes, dans la mesure où l'engagement de l'établissement et du candidat s'effectue sur du long terme. A l'instar de ce que l'enquête de 2013 montrait, les employeurs mettent majoritairement en avant les difficultés liées aux candidatures (91,9% des établissements pensent connaître des difficultés de cette nature soit néanmoins 3,9 points de moins qu'en 2013). Pour 78,8% des établissements, les difficultés sont liées au profil inadéquat du candidat (cf. graphique 6) et, dans 71,3% des cas, les recruteurs anticipent une pénurie de candidats, soit une augmentation de +4,8 points par rapport à 2013. Cependant, 13,8% des recruteurs reconnaissent des difficultés liées aux procédures internes de recrutement (budget, disponibilité...) et 32,4% d'entre eux jugent que les conditions de travail proposées (distance, horaires, pénibilité, salaire...) sont des freins à l'embauche pour certains de leurs projets.

Parmi les recruteurs anticipant un projet difficile en 2014, à peine plus d'un tiers (35%) déclarent n'avoir pas connu de difficultés en 2013 contre 60% pour l'ensemble des recruteurs. Par ailleurs, les trois quarts des recruteurs n'envisageant pas de difficultés en 2014, n'en ont pas connues en 2013. Plus du tiers des établissements déclarant des difficultés de procédures internes de recrutement (budget insuffisant, trésorerie en baisse) en 2014, ont connu des difficultés du même ordre en 2013 (contre 13,8% de l'ensemble des recruteurs anticipant un projet difficile en 2014 quelle qu'en soit la raison). Parmi les établissements prévoyant une pénurie de candidats en 2014, huit sur dix ont connu en 2013 des difficultés liées à la nature du poste (conditions de travail, image, salaire, zone géographique, mobilité...) et à celles liées aux candidatures (pénurie de candidats, manque de compétences, profils inadéquats, motivation, sérieux...).

GRAPHIQUE 6

LES DIFFICULTÉS ATTENDUES PAR LES EMPLOYEURS



“ Les difficultés de recrutement perçues par les employeurs sont en baisse pour la deuxième année consécutive.

LES EMPLOYEURS S'APPUIENT SUR LA FORMATION POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

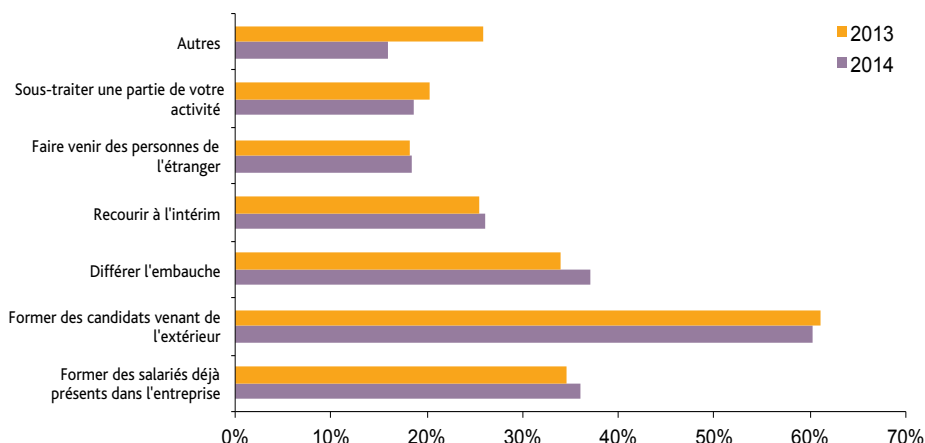
Quels que soient la taille ou le secteur de l'établissement, former des candidats venant de l'extérieur apparaît comme la meilleure solution pour faire face aux difficultés de recrutement (60,2% des recruteurs se proposent d'adopter cette solution). De la même façon, former des candidats déjà présents dans l'établissement reste une solution envisageable pour plus d'un recruteur sur trois (cf. graphique 7).

Le recours à l'emploi intérimaire est envisagé pour un quart des recruteurs, principalement dans les secteurs de l'industrie (40,3% des recruteurs) et de la construction (41,5% des recruteurs). Ce dernier secteur sous-traite volontiers son activité pour pallier les difficultés de recrutement (40,7% des recruteurs y voient une solution adoptée). Les solutions envisagées par les recruteurs dépendent également du type de difficultés

rencontrées. Les recruteurs connaissant des difficultés liées à leurs procédures internes pensent dans 51% différer leur embauche (contre 37,1% pour l'ensemble des recruteurs). Les établissements face à un déficit d'image avancent plus que les autres le besoin de former des candidats venant de l'extérieur (71,6%), de sous-traiter leur activité (24,9%) ou encore de recruter à l'étranger (27,3%).

GRAPHIQUE 7

SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS



LA PLUPART DES RECRUTEMENTS SONT ENVISAGÉS AU PREMIER SEMESTRE

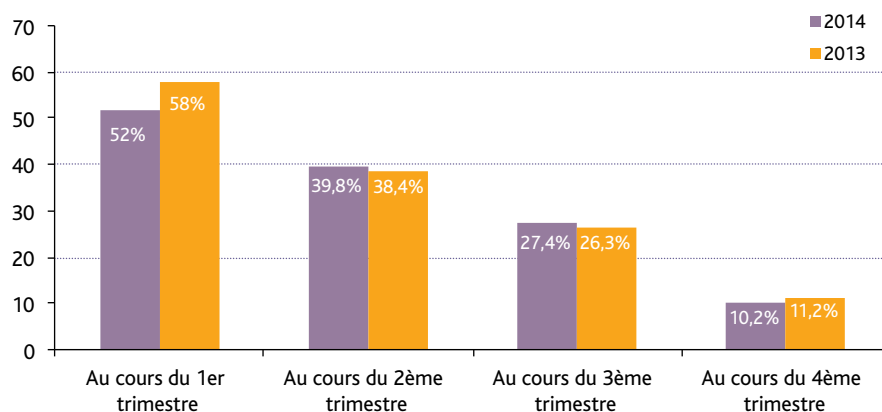
Les recruteurs anticipent la majorité de leurs recrutements au premier semestre de l'année. Au delà, ils perdent en visibilité. Ainsi, 81,8% des recruteurs annoncent un recrutement dans les 6 premiers mois (52% au 1^{er} trimestre et 39,8% au 2^{ème} trimestre) contre 39,8% qui anticipent un recrutement au-delà (cf. graphique 8).

Les établissements du secteur agricole possèdent une meilleure visibilité que les autres sur leurs recrutements à venir. Cela s'explique par la forte activité saisonnière de ce secteur qui, chaque année, nécessite des embauches au 2^{ème} et 3^{ème} trimestre de l'année (37,1% des recruteurs embauchent au 2^{ème} trimestre et 48,7% au 3^{ème} trimestre). Enfin, les recrutements pour créations de postes ou départs définitifs de salariés sont moins bien anticipés que les autres. En effet, 27,3% des recruteurs faisant face à ces types de motifs déclarent embaucher au second

semestre contre 39,4% des autres recruteurs. Les départs ponctuels sont les projets les plus aisés à prévoir selon les recruteurs qui sont 41,7% à déclarer une embauche pour ce type de motif au second semestre.

GRAPHIQUE 8

PART DES ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT AU MOINS UN RECRUTEMENT SELON LE TRIMESTRE



PÔLE EMPLOI, INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ PARMIS LES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS

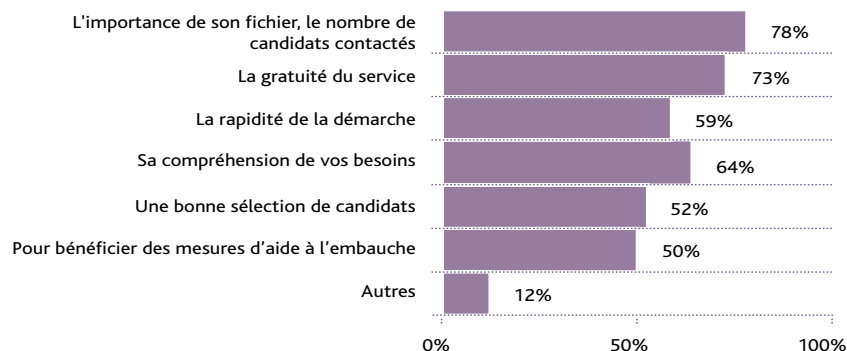
Près des deux tiers (64%) des établissements potentiellement recruteurs envisagent de faire appel à Pôle emploi. Sept établissements sur dix pensent solliciter son aide pour les recrutements d'emploi durable (hors intérim) et/ou jugés difficiles. Le nombre de candidats et la gratuité du service sont les principales raisons qui poussent ces établissements (dans respectivement 78% et 73% des cas) à solliciter les services de Pôle emploi.

La « rapidité de la démarche », la « compréhension des besoins » ainsi que la « bonne sélection de candidats » sont mentionnées par respectivement 59%, 64% et 52% des établissements envisageant de recruter avec l'aide Pôle emploi. Les mesures destinées à favoriser l'emploi, notamment via les aides à l'embauche sont citées par la moitié des établissements (cf. graphique 9). Pour 62% des établissements ne souhaitant pas mobiliser les services de Pôle emploi, la raison de ce non recours est le fait d'avoir déjà un candidat en vue.

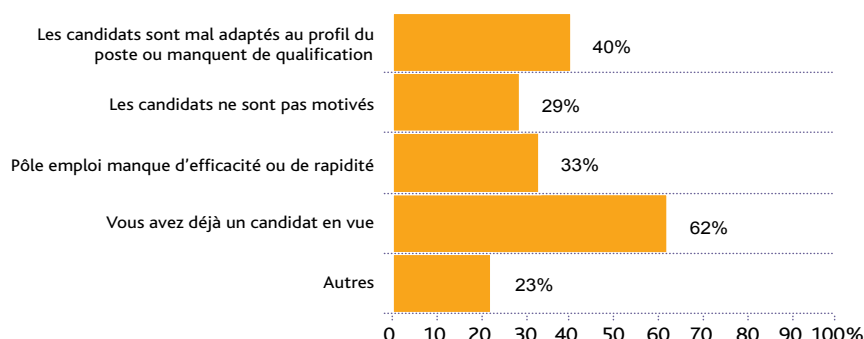
GRAPHIQUE 9

LES RAISONS DU RECOURS OU DU NON RECOURS À PÔLE EMPLOI

Recours à Pôle emploi (64% des établissements)



Non recours à Pôle emploi (36% des établissements)



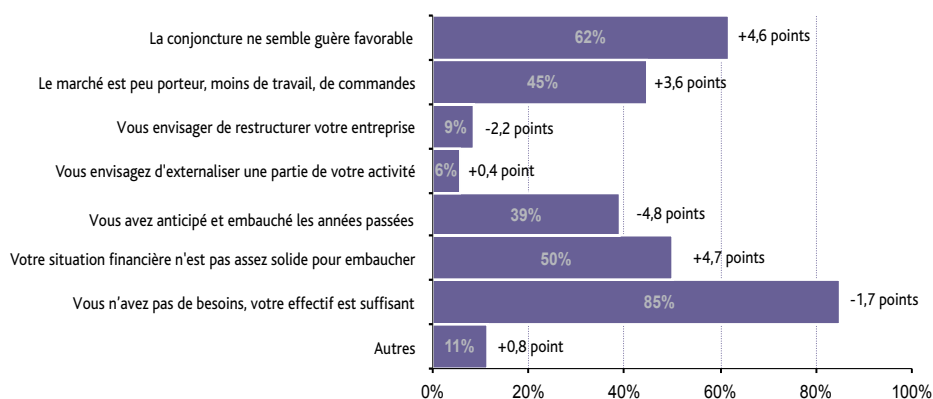
Source : BMO 2014 - enquête complémentaire

LES EMPLOYEURS SANS PROJET DE RECRUTEMENT INVOQUENT UNE CONJONCTURE PEU FAVORABLE

La plupart des établissements sans projet de recrutement mettent en avant la conjoncture peu favorable (pour 62% des établissements non recruteurs) et le manque de solidité de la situation financière de l'entreprise (pour 50% des établissements non recruteurs) (cf. graphique 10). Ces raisons liées au manque de solidité de la situation financière et aux difficultés conjoncturelles sont en augmentation par rapport à 2013 (avec respectivement +4,7 points et +4,6 points), confirmant le phénomène déjà présent en 2012. Par ailleurs, 15% des établissements non recruteurs expriment cependant un besoin de recrutement. Enfin, les établissements non recruteurs sont moins nombreux cette année à déclarer avoir anticipé leurs embauches les années précédentes (-4,8 points par rapport à 2013).

GRAPHIQUE 10

RAISONS INVOQUÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS SANS PROJET DE RECRUTEMENT



Source : BMO 2014 - enquête complémentaire

LA PLUPART DES EMPLOYEURS N'ENVISAGENT PAS D'ÉVOLUTION DE LEURS BESOINS EN COMPÉTENCES

Les trois quarts des établissements (76%) comme en 2013 (74%) voient leurs besoins en compétences inchangés à moyen terme. Parmi les établissements estimant avoir

besoin de nouvelles compétences (24% des établissements), le domaine des nouvelles technologies est le plus souvent évoqué (57%), suivi par les services aux entreprises (35%), le développement durable (32%) et les services à la personne (26%). Par rapport à 2013, les nouvelles technologies restent le domaine dans lequel les besoins en nouvelles compétences se manifestent le plus fréquemment. En revanche, pour les compétences relatives au développement durable, la part d'établissements exprimant de nouveaux besoins est en recul (40% des établissements concernés en 2013).

Le recrutement est la solution la moins évoquée pour faire face à ces changements. Il n'est envisagé que pour 36% des cas. La formation en interne ou en externe à destination du personnel reste comme en 2013 la solution privilégiée (concerne respectivement 64% et 61% des établissements qui pensent avoir besoin de nouvelles compétences).

HAUSSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE DANS LA PLUPART DES RÉGIONS

LA PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER PROGRESSE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

La proportion d'établissements enclins à recruter progresse dans presque la totalité des régions françaises (à l'exception de l'Alsace et de la Réunion où le taux reste stable) (cf. carte 1). Cette hausse est particulièrement marquée en Corse (30,4 % d'établissements envisageant de recruter, +3,6 points) qui retrouve un niveau comparable à celui de 2011, ainsi qu'en Champagne-Ardenne (19,9 %, +2,6 points). La région Rhône-Alpes comptabilise 52 500 établissements potentiellement recruteurs soit 3 900 de plus que l'an passé ; en Ile-de-France 17,3 % des établissements prévoient de recruter en 2014, contre 15,9 % en 2013. Comme les années précédentes, les régions touristiques du sud de la France, du littoral atlantique et les départements d'outre-mer sont les plus enclins à recruter en 2014). En effet, le poids élevé des activités touristiques et agricoles nécessite de faire face à une importante rotation du personnel et à un surcroît d'activité saisonnière. En Provence-Alpes-Côte d'Azur où 21,8 % des établissements prévoient de recruter, une intention d'embauche sur deux fait l'objet d'un contrat saisonnier (+5,2 points par rapport à 2013).

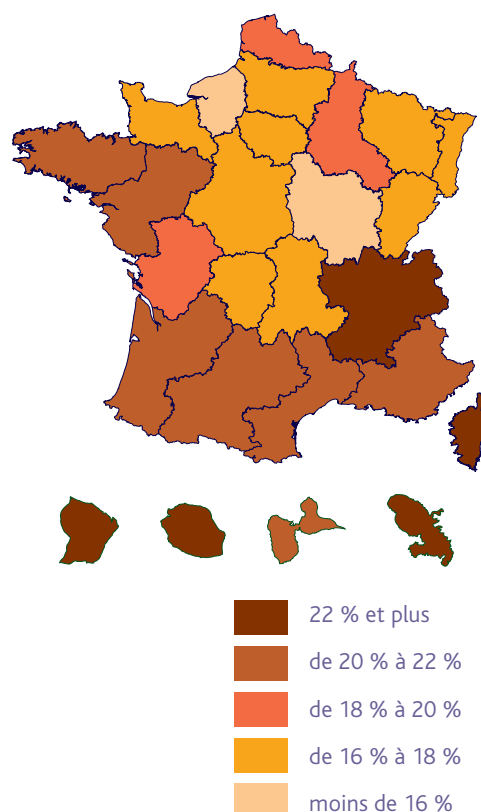
FORTE HAUSSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE DANS LE QUART NORD-EST DE LA FRANCE ET DANS LE SUD-EST

Les volumes d'intentions d'embauches progressent sur une très large partie du territoire, notamment dans les régions du quart nord-est de l'Hexagone dont certaines semblent opérer un rattrapage par rapport à la baisse affichée l'an passé : +17,5 % des besoins en main d'œuvre en Lorraine avec une forte croissance dans le secteur industriel, +11,8 % en Bourgogne, +10,6 % en Champagne-Ardenne, +10,3 % en Franche-Comté (cf. carte 2). L'Aquitaine enregistre aussi une progression du nombre de postes à pourvoir (+11,1 %) bien supérieure à la moyenne nationale. D'autres régions se distinguent par un volume d'embauches prévisionnelles en relative stabilité par rapport au reste du territoire (+0,5 % dans le Centre, +0,4 % dans le Limousin, -0,1 % en Poitou-Charentes), mais seule la Guyane enregistre une baisse des intentions de recrutement pour 2014 (-4,1 %).

” La proportion d'établissements enclins à recruter progresse dans presque la totalité des régions françaises.

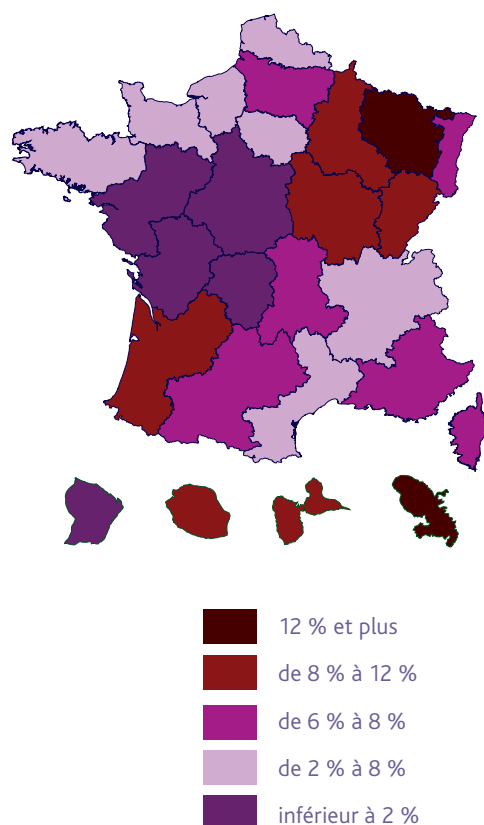
CARTE 1

PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER



CARTE 2

ÉVOLUTION 2014/2013 DU NOMBRE DE PROJETS



Source : Enquête BMO 2014 - Pôle emploi - CREDOC

SOURCE ET MÉTHODOLOGIE

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CRÉDOC. L'enquête BMO est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et adapter l'effort de financement pour les formations des 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.

L'enquête BMO 2014 a été réalisée entre octobre et décembre 2013 dans les 22 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte).

Le champ de cette treizième vague est le même que l'an dernier, soit les établissements relevant du secteur privé et, les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...) et pour finir les officiers publics ou ministériels (notaires...). L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères, police, justice...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...). 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.

Sur les 2 316 200 établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 1 594 200 ont ainsi 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, près de 405 000 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

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.



EN SAVOIR PLUS

Repères & Analyses n° 53, Avril 2013 « Croissance ralentie des projets de recrutement des employeurs pour 2013 »

Repères & Analyses n° 54, Avril 2013 « Analyse des motifs de recrutement, des difficultés et des perspectives à moyen terme ».

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

Direction de la publication :

Jean BASSÈRES

Direction de la rédaction :

Stéphane DUCATEZ

Réalisation :

Service communication Siège