



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE » : LES EMPLOYEURS ANTICIPENT UNE PROGRESSION DE LEURS PERSPECTIVES D'EMBAUCHE POUR 2020



SOMMAIRE

- p. 2 Le nombre d'intentions d'embauche progresse à nouveau en 2020
- p. 3 Le nombre de projets d'embauche progresse dans tous les secteurs, notamment dans la construction et le commerce
- p. 4 Le surcroît ponctuel d'activité reste le principal motif de recrutement
- p. 6 Les métiers les plus recherchés en 2020
- p. 8 Le nombre de projets non saisonniers progresse à nouveau
- p. 9 Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs augmentent pour la troisième année consécutive
- p. 11 De fortes difficultés attendues pour les métiers de l'industrie
- p. 12 Le manque ou le profil inadéquat des candidats sont les principales causes de difficultés anticipées de recrutement mis en avant par les employeurs
- p. 13 Pôle emploi est sollicité pour son grand nombre de candidats, la gratuité de ses services et la simplicité de ses démarches
- p. 14 En cas de difficulté, plus de 8 établissements sur 10 auront recours aux services de Pôle emploi
- p. 14 Les besoins en main-d'œuvre par région

L'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) est réalisée chaque année depuis 2002, 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.

AVERTISSEMENT : Cette publication présente les résultats de l'enquête annuelle sur les besoins en main d'œuvre pour 2020. Elle repose sur les réponses des employeurs, interrogés fin 2019 sur leurs intentions d'embauche et leurs difficultés de recrutement anticipées. Habituellement, l'enquête BMO sert à guider l'action publique en identifiant les métiers et les bassins d'emploi pour lesquels on observe de fortes intentions d'embauche, pouvant nécessiter de mettre en place par exemple des formations ou d'accompagner des mobilités professionnelles. Avec la crise du coronavirus, ces prévisions d'embauche ne sont évidemment plus d'actualité, et cette enquête ne pourra pas avoir le même usage opérationnel que les années précédentes. Cependant, les résultats de cette enquête donnent une information sur la conjoncture et les anticipations des employeurs fin 2019 : à ce titre, ils peuvent être utilisés à des fins d'études et de recherche. C'est pourquoi, pour cet usage, il nous semble utile de les publier aujourd'hui.

L'essentiel

Près de 280 000 projets supplémentaires en 2020

Fin 2019 (et donc avant la crise liée au coronavirus), les intentions de recrutement pour 2020 des employeurs progressent de 10,4% par rapport à fin 2018, et représentent 2,97 millions d'embauches potentielles. Ce sont ainsi 280 000 projets de recrutement supplémentaires comptabilisés en 2020.

Cette évolution s'explique à la fois par la hausse du nombre moyen de projets par établissement recruteur qui est passé de 4,2 en 2019 à 4,4 en 2020, et par l'augmentation de la proportion d'établissements prévoyant d'embaucher (28,1% en 2020 contre 26,4% en 2019). L'augmentation des intentions d'embauche concerne tous les secteurs d'activité, avec des hausses comprises entre 6,6% pour les services aux entreprises et 18,6% pour la construction.

Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs sont en légère hausse par rapport à l'année dernière. Elles concernent un peu plus de la moitié des projets d'embauche (51,2% en 2020 contre 50,1% en 2019). Pour les plus grands établissements (plus de 20 salariés) et pour ceux du secteur du commerce, les taux de difficultés anticipées de recrutement sont stables par rapport à l'année dernière. Comme chaque année, les métiers agricoles font partie des plus recherchés (viticulteurs/ arboriculteurs/cueilleurs avec 157 900 projets). La très grande majorité de ces intentions d'embauche sont saisonnières.

Plusieurs métiers de l'hôtellerie et restauration figurent parmi les plus recherchés : serveurs, aides et employés polyvalents de cuisine, cuisiniers, employés de l'hôtellerie. Ces métiers se caractérisent à la fois par une forte saisonnalité et des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne.

Des métiers de services aux entreprises font également partie des plus recherchés : agents d'entretiens de locaux (124 000 projets), ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (81 700 projets), mais aussi conducteurs routiers et grands routiers (35 900 projets), même si les recrutements anticipés pour ce métier diminuent fortement par rapport à l'année dernière.

Les intentions d'embauche sont également nombreuses dans les métiers de soins et d'accompagnement, avec les aides à domicile et aides ménagères (86 300 projets) et les aides-soignants (81 900 projets).

Sandra Gaumont, Frédéric Lainé, Thomas Vroylandt,
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation de Pôle emploi

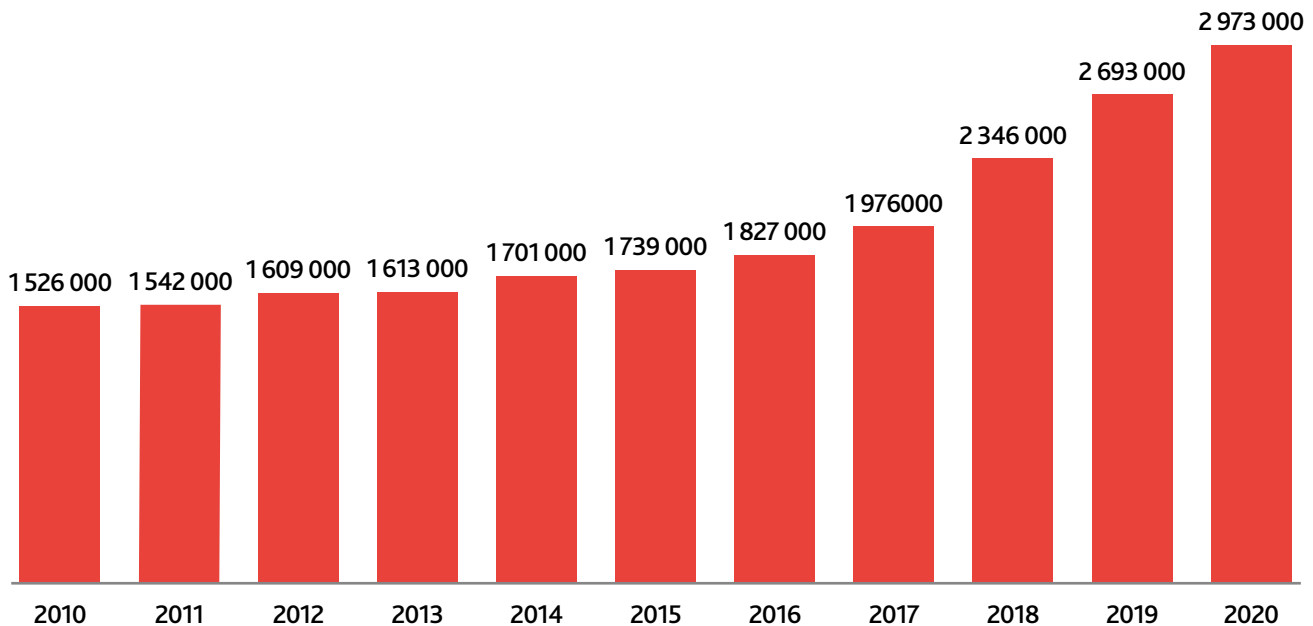


Le nombre d'intentions d'embauche progresse à nouveau en 2020

En 2020, les intentions d'embauche progressent de 10,4%, pour atteindre 2,97 millions de projets, le plus haut niveau observé depuis le début de la décennie [cf. Graphique 1].

Graphique 1

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE

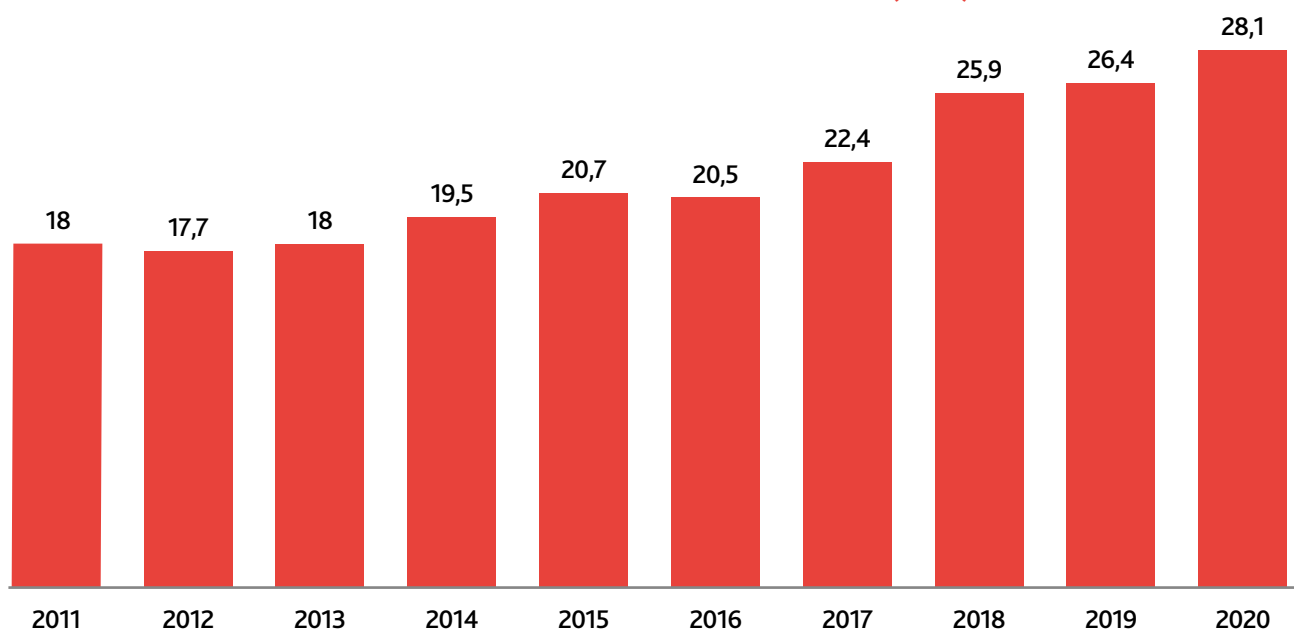


Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

Cette forte hausse des projets de recrutements s'explique à la fois par une augmentation de la proportion d'établissements anticipant d'embaucher (28,1% en 2020 contre 26,4% en 2019, [cf. Graphique 2]), et du nombre moyen de projets par établissement recruteur (4,4 en 2020 contre 4,2 en 2019).

Graphique 2

ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER (EN %)



Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

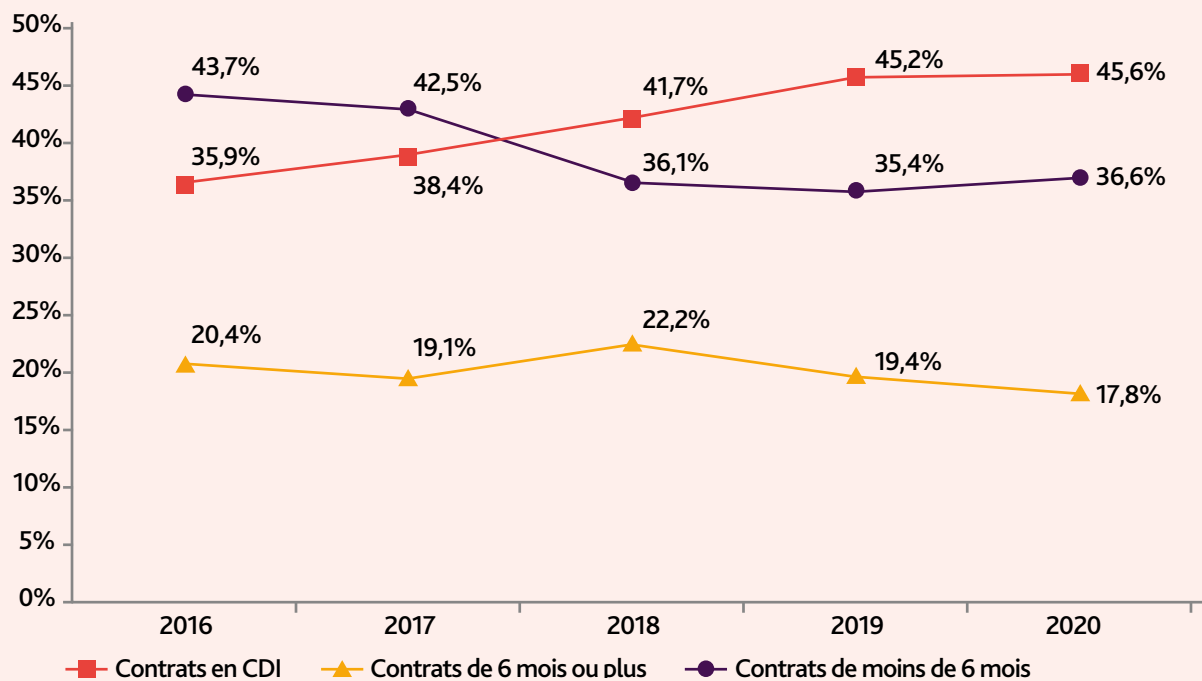
Encadré 1 : La part des projets de recrutement en emplois durables est relativement stable

En 2020, un peu plus de 63% des projets de recrutement anticipés fin 2019 (avant la crise du coronavirus) correspondent à des emplois durables (CDI et CDD de plus de 6 mois), soit une proportion légèrement inférieure à celle de 2019 (-1,2 point), en raison de la baisse de la part des CDD de plus de 6 mois [cf. Graphique 3].

65% des projets de recrutement en CDI répondent à l'un des deux objectifs suivants : remplacer des salariés partis définitivement, ou répondre aux besoins d'une nouvelle activité. À l'inverse, les contrats courts (moins de 6 mois) sont plus utilisés pour répondre à un surcroît d'activité (53% des projets de recrutement en contrat court répondent à cet objectif) ou à un remplacement pour absence ponctuelle (21%).

Graphique 3

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES INTENTIONS DE RECRUTEMENTS PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



Source : Enquête BMO complémentaire 2020, Pôle emploi — Crédoc

Note de lecture : En 2020, 45,6 % des recrutements sont envisagés sous forme d'un contrat en CDI

Le nombre de projets d'embauche progresse dans tous les secteurs, notamment dans la construction et le commerce

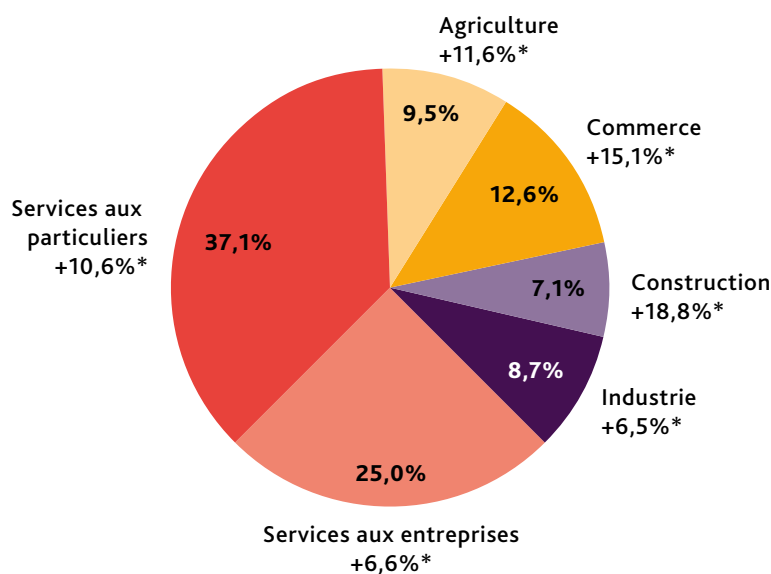
Avec 1,103 million de projets, en progression de 10,6% sur un an, le secteur des services aux particuliers demeure le premier recruteur (37,1% des intentions d'embauche). Les intentions d'embauche progressent également dans le secteur des services aux entreprises (+6,6%), qui représente 25,0% de l'ensemble des projets de recrutement de l'économie (soit 742 000 projets).

Pour la quatrième année consécutive, le secteur de la construction affiche la plus forte progression des intentions d'embauche, avec 212 400 projets, soit une hausse de 18,8%. Les intentions d'embauche progressent également fortement dans le commerce (+15,1% après une augmentation de 11,0% en 2018).

Le nombre de projets de recrutement progresse également dans l'industrie (258 300 projets de recrutement, + 6,5%) et dans l'agriculture (+11,6%).

Graphique 4

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



* Par rapport à 2019

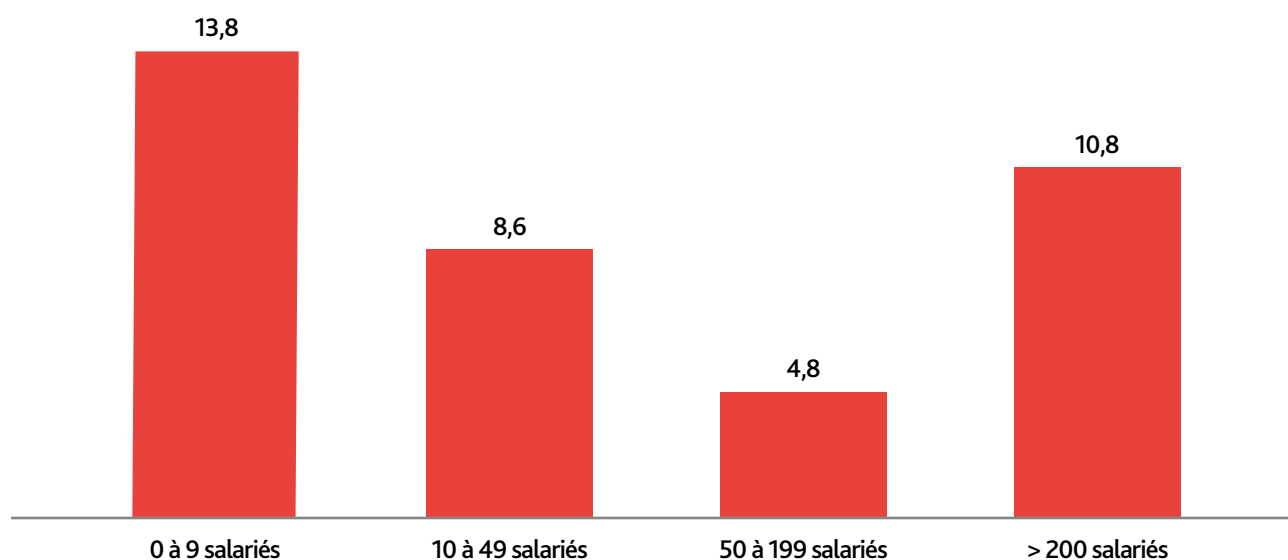
Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

Note de lecture : 7,1% des projets de recrutement en 2020 concernent le secteur de la construction, secteurs dans lequel les projets de recrutement sont en hausse de 18,8% par rapport à 2019

La hausse des intentions d'embauche concerne toutes les tailles d'établissement [cf. Graphique 5]. Elle est cependant particulièrement forte dans les établissements de 0 à 9 salariés (+13,8%) et ceux de plus de 200 salariés (+10,8%).

Graphique 5

ÉVOLUTION 2019/2020 DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

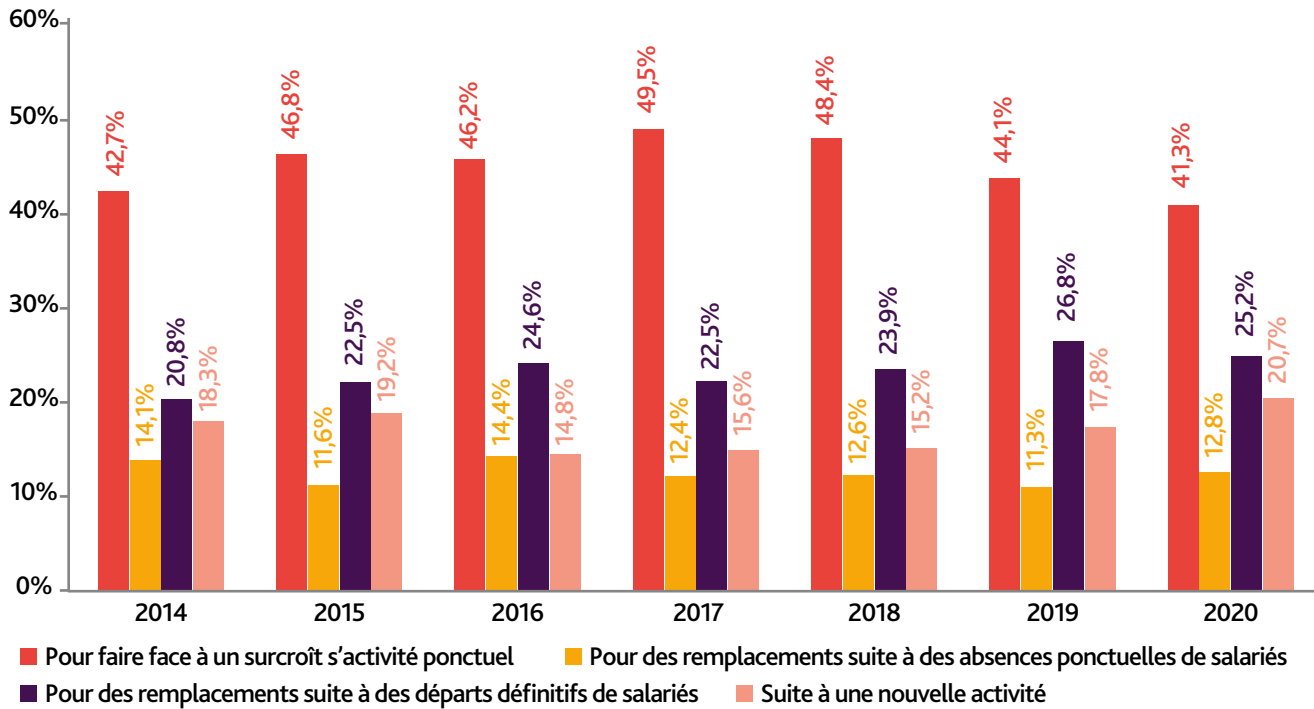
Le surcroît ponctuel d'activité reste le principal motif de recrutement

41,3% des projets de recrutement pour 2020 visent à faire face à un surcroît d'activité ponctuel. Cette part diminue de 2,8 points par rapport à 2019 [cf. Graphique 6].

Le remplacement de salariés partis définitivement représente 25,2% des intentions d'embauche, en baisse de 1,6 point. La part des projets de recrutements liés à une nouvelle activité atteint 20,7 % (+2,9 points). Enfin, 12,8% des intentions d'embauche sont liées à des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés (+1,5 point).

Graphique 6

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT



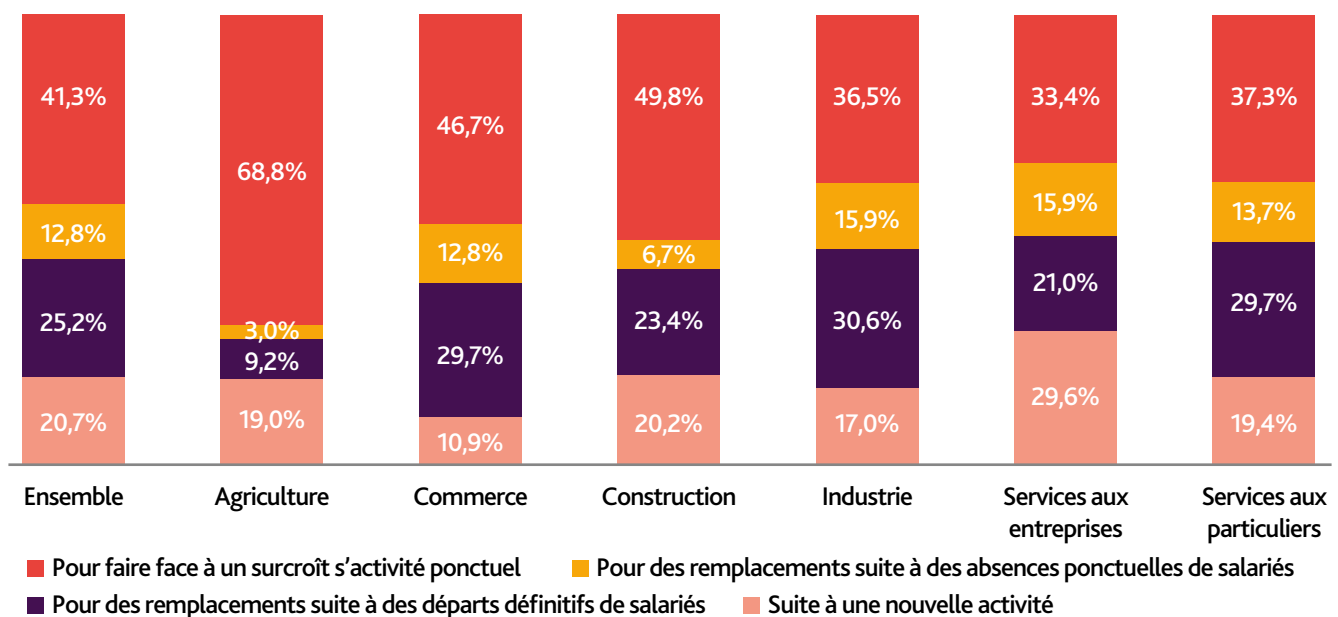
Source : Enquête complémentaire BMO 2020, Pôle emploi – BVA et Crédoc

Note de lecture : en 2020, 41,3% des intentions d'embauche sont envisagées pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

Les motifs de recrutement varient d'un secteur d'activité à un autre. Dans l'agriculture, la majorité des recrutements (68,8%) sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel [cf. Graphique 7]. Dans le commerce, l'industrie et les services aux particuliers, trois recrutements sur dix sont envisagés pour faire face à des départs définitifs de salariés. Enfin, les besoins liés à une nouvelle activité sont davantage cités par les services aux entreprises (29,6% des intentions de recrutement).

Graphique 7

LES MOTIFS DE RECRUTEMENT SELON LE TYPE DE SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN %)



Source : Enquête complémentaire BMO 2020, Pôle emploi – BVA et Crédoc

Note de lecture : en 2020 dans le secteur agricole, 68,8% des recrutements sont envisagés afin de répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

Les métiers les plus recherchés en 2020

Qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, peu, moyennement ou très qualifiés, les métiers les plus recherchés fin 2019 (avant la crise du coronavirus) pour 2020 présentent une grande diversité de profil [cf. [Tableau 1](#)].

Les métiers agricoles font partie des métiers les plus recherchés (157 900 projets de recrutement pour les viticulteurs/arboriculteurs/cueilleurs, et 84 500 pour les agriculteurs/ouvriers agricoles). La très grande majorité de ces intentions d'embauche sont saisonnières (respectivement 95,8 % et 80,6 % des projets de recrutements pour ces deux métiers).

Plusieurs métiers de l'hôtellerie et restauration figurent parmi les principaux recruteurs : serveurs de cafés et restaurants (116 200 projets), aides, apprentis et employés polyvalents de cuisine (101 700 projets), cuisiniers (61 400 projets), employés de l'hôtellerie (52 100 projets). Ces métiers se caractérisent à la fois par une saisonnalité anticipée supérieure à la moyenne et des difficultés de recrutement anticipées proches de cette moyenne [cf. [Graphique 8](#)].

Des métiers de services aux entreprises font également partis des plus recherchés : agents d'entretiens de locaux (124 000 projets), ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (81 700 projets). Les difficultés de recrutement anticipées sont inférieures à la moyenne pour ces métiers.

Les intentions d'embauche sont nombreuses dans les métiers de soins et d'accompagnement, avec les aides à domicile et aides ménagères (86 500 projets) et les aides-soignants (81 900 projets). Pour ces deux métiers, les difficultés de recrutement sont supérieures à la moyenne. Elles sont, cette année encore, particulièrement élevées pour les aides à domicile et aides ménagères (79,5 %).

On compte 94 200 intentions d'embauche de professionnels de l'animation socioculturelle, dont 68,8% de projets saisonniers. La part de projets saisonniers est également supérieure à la moyenne pour les artistes (en musique, danse spectacle, y compris professeurs d'art). Avec 69 500 projets, ce métier apparaît parmi les métiers les plus demandés, mais aussi l'un de ceux où la difficulté de recrutement est la plus faible (7,3% des projets).

Le secteur du commerce est également représenté parmi les métiers les plus demandés, à travers les employés de libre-service (79 100 projets).

Enfin, parmi les métiers les plus demandés, les ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en projet informatique et chefs de projets informatiques (52 000 projets) se caractérisent par une quasi absence de projets saisonniers et des difficultés de recrutement anticipées élevées (68,4%).

Tableau 1

LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2020

Métier	Ensemble des projets de recrutement	Part de projets difficiles (en %)	Part de projets saisonniers (en %)
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	157 800	46,3	95,8
Agents d'entretien de locaux	124 000	43,7	24,1
Serveurs de cafés restaurants	116 200	52,4	63,8
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	101 700	50,2	38,2
Professionnels de l'animation socioculturelle	94 200	44,3	68,8
Aides à domicile et aides ménagères	86 300	79,5	17,0
Agriculteurs salariés	84 500	55,5	80,6
Aides-soignants	81 900	61,8	19,9
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	81 700	37,4	43,3
Employés de libre-service	79 100	26,8	34,2
Artistes (musique, danse, spectacles)	69 500	7,3	51,0
Cuisiniers	61 400	62,3	53,6
Employés de l'hôtellerie	52 100	53,5	70,0
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	52 000	68,4	0,8
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	43 300	29,0	42,4

Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

Pour l'ensemble des métiers, les évolutions des besoins en main-d'œuvre sont en progression, avec pour certains une forte progression : vendeurs en habillement (+23,9%), cuisiniers (+23,3%) [cf. [Tableau 2](#)].

Tableau 2

LES 15 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES HAUSSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT (2020/2019)

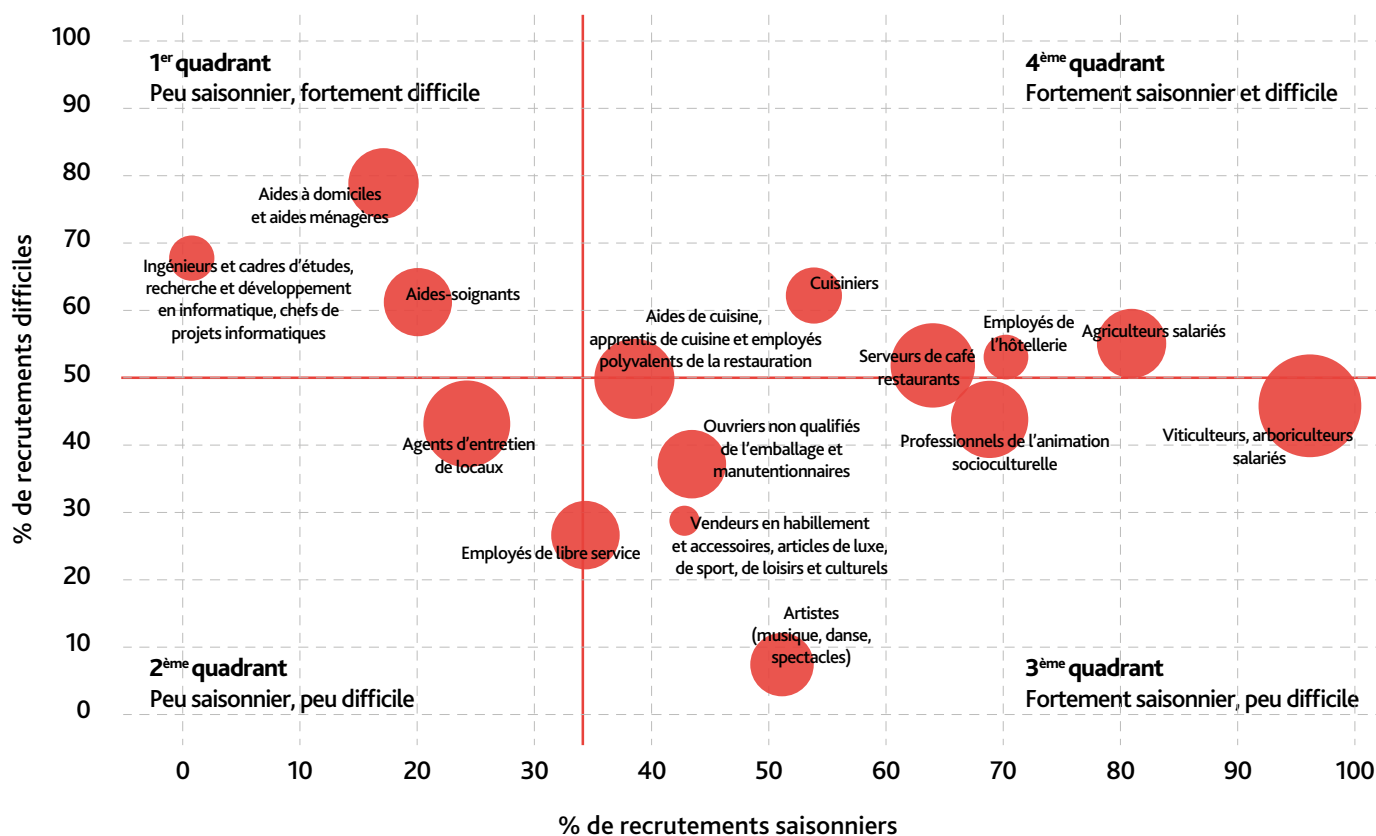
Métier	Variation du nombre de projets de recrutement (2020/2019)	Variation du nombre de projets de recrutement sur 5 ans	Nombre de projets de recrutement pour 2020
Serveurs de cafés restaurants	18 200	45 300	116 200
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	16 500	57 200	157 800
Cuisiniers	11 600	26 500	61 400
Agents d'entretien de locaux	11 200	44 800	124 000
Aides-soignants	10 200	40 800	81 900
Aides à domicile et aides ménagères	9 900	34 600	86 300
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	9 900	40 700	81 700
Agriculteurs salariés	9 500	22 500	84 500
Employés de libre service	9 100	42 300	79 100
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	8 300	9 100	43 300
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	7 700	31 800	101 700
Employés de l'hôtellerie	6 400	17 800	52 100
Infirmiers	5 800	19 600	37 400
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	5 700	16 200	30 300
Professionnels de l'animation socioculturelle	5 400	22 100	94 200

Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

Parmi ces métiers recherchés en 2020, quatre types peuvent ainsi être distingués [cf. Graphique 8] :

- **1^{er} quadrant** : Les profils où les difficultés d'embauche sont élevées et les projets d'embauche proportionnellement peu liés à la saison. Il s'agit des métiers des services à la personne (aides à domicile, aides ménagères), des aides-soignants et des ingénieurs et informaticiens.
- **2^{ème} quadrant** : Des professions plutôt tournées vers les services aux entreprises, relativement peu difficiles à recruter et dont les embauches sont moins souvent saisonnières que la moyenne nationale. On trouve ici des postes opérationnels (agents d'entretien de locaux).
- **3^{ème} quadrant** : Les employeurs anticipent de faibles difficultés et un fort recours au personnel saisonnier pour des profils très variés : métiers agricoles (viticulteurs, agriculteurs, ouvriers agricoles), employés de libre-service, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, professionnels de l'animation socioculturelle, artistes.
- **4^{ème} quadrant** : Les métiers de la restauration - serveurs, cuisiniers et employés de l'hôtellerie sont assortis à la fois de fortes difficultés anticipées de recrutement et d'une forte saisonnalité.

Graphique 8

POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2020 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER


Source : Enquête BMO 2020 Pôle emploi - Crédoc

Note de lecture : La taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement.

Le nombre de projets non saisonniers progresse à nouveau

Les employeurs anticipent 1,96 million de recrutements non saisonniers en 2020, en progression de 10,1% par rapport à 2019 (+ 179 500 projets). Ainsi, les activités non saisonnières concernent deux tiers des projets d'embauche (66,1%), comme en 2019.

Les métiers liés à l'entretien, la sécurité ou le transport et la logistique (agents d'entretien de locaux, agents de sécurité, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, conducteurs routiers) comptabilisent de nombreux projets non saisonniers, de même que les métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers), les ingénieurs et cadres d'étude et de R&D en informatique, et les métiers du commerce (employés de libre-service, serveurs...).

Tableau 3

LISTE DES 15 MÉTIERS DONT LE NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS EST LE PLUS ÉLEVÉ EN 2020

Métier	Nombre de projets de recrutements non saisonniers en 2020	Evolution brute du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2020/2019)	Evolution (en %) du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2020/2019)	Part des projets de recrutement non saisonniers en 2020 (en %)	Nombre total de recrutement pour 2020
Agents d'entretien de locaux	94 200	7 200	8,3	75,9	124 000
Aides à domicile et aides ménagères	71 600	9 900	16,0	83,0	86 300
Aides-soignants	65 600	7 800	13,4	80,1	81 900
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	62 800	5 500	9,6	61,8	101 700
Employés de libre service	52 000	8 700	19,9	65,8	79 100
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	51 600	4 700	10,0	99,2	52 000
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	46 400	5 100	12,4	56,7	81 700
Serveurs de cafés restaurants	42 000	6 800	19,3	36,2	116 200
Artistes (musique, danse, spectacles)	34 100	-1200	-3,5	49,0	69 500
Secrétaires bureautiques et assimilés	33 300	2 500	8,0	88,5	37 600
Attachés commerciaux	32 100	1 500	5,0	96,7	33 200
Agents de sécurité et de surveillance	32 000	1 800	6,1	75,2	42 600
Conducteurs routiers	30 700	-5 400	-14,8	85,7	35 900
Infirmiers	30 400	2 100	7,5	81,2	37 400
Professionnels de l'animation socioculturelle	29 400	1 000	3,4	31,2	94 200

Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

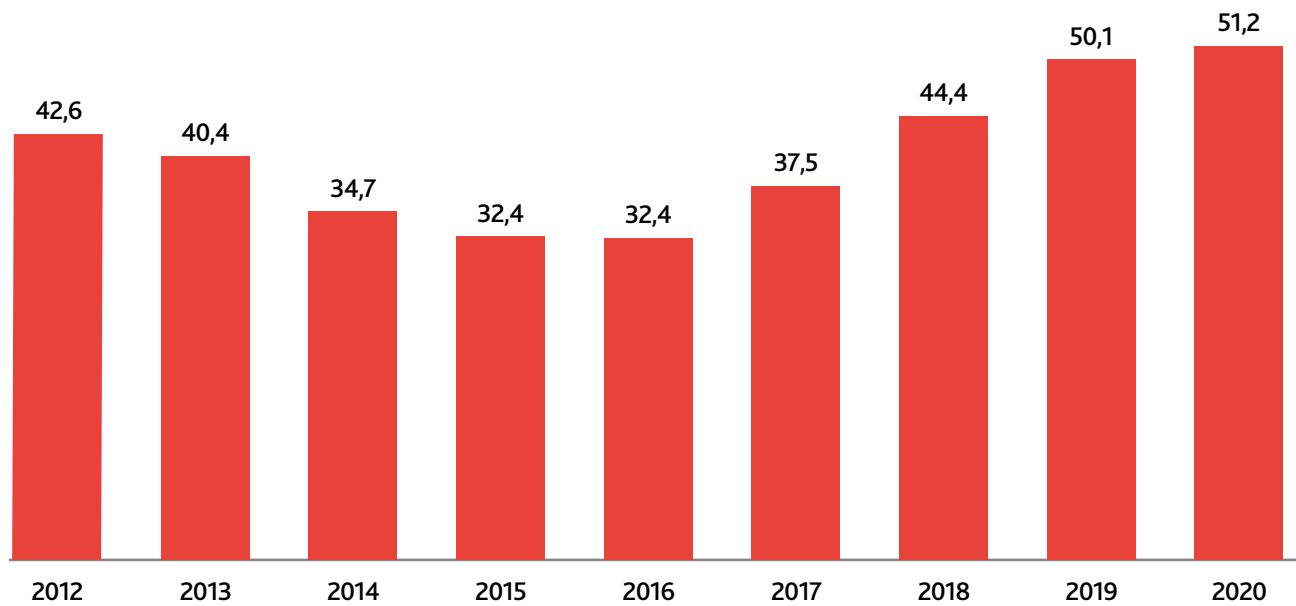
Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs augmentent pour la troisième année consécutive

La forte hausse des intentions d'embauche mesurée fin 2019, avant la crise liée au coronavirus, s'accompagne d'une nouvelle augmentation des difficultés de recrutement anticipées : ces difficultés concernent 51,2% des projets en 2020, contre 50,1% en 2019 [cf. Graphique 9].

Cette hausse des difficultés de recrutement concerne tous les secteurs d'activité. Comme en 2019, les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées dans la construction (70,1%), ainsi que dans l'industrie (54,7%). Elles sont moins fortes dans le commerce (42,4%) et les services aux particuliers (48,7%).

Graphique 9

ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES

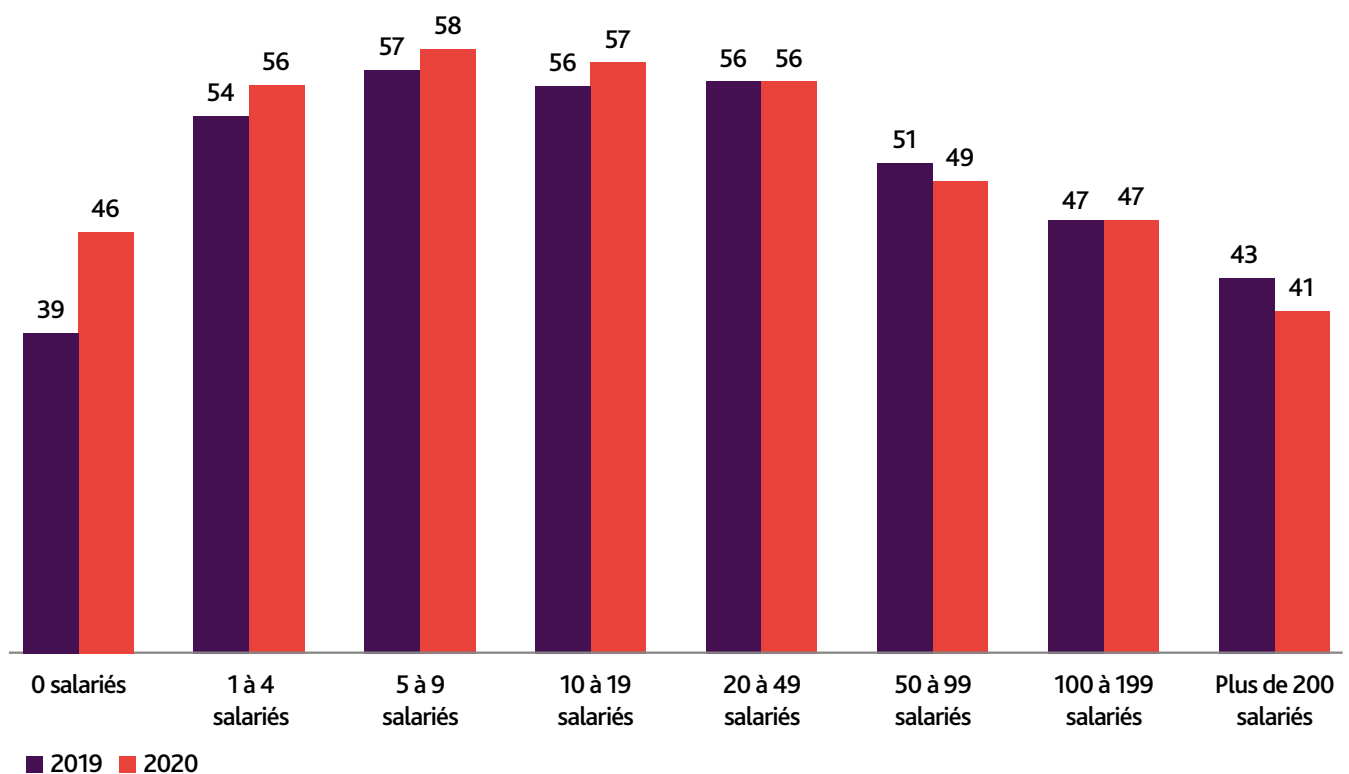


Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

Les petites structures anticipent des difficultés plus importantes que les établissements de plus grande taille : la part des projets difficiles varie de 56% à 58% pour les établissements de 1 à 49 salariés, 49% pour les établissements de 50 à 99 salariés, 47% pour les établissements de 100 à 199 salariés, et 41% pour ceux de plus de 200 salariés [graphique 10].

Graphique 10

ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES, SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

De fortes difficultés attendues pour les métiers de l'industrie.

Plusieurs métiers industriels connaissent des niveaux de difficultés importants cette année : carrossiers (84,5%), mécaniciens et électroniciens de véhicules (81,5%), ouvriers qualifiés de maintenance (75,9%), ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (76,6%), chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons (77,0%), dessinateurs en mécanique (75,8%), soudeurs (74,3%).

Les métiers de l'aide à domicile (79,4 % de projets difficiles) et les autres professionnels para-médicaux (78,2%) font également partie des métiers pour lesquels les employeurs anticipent de nombreuses difficultés de recrutement.

Tableau 4

LISTE DES 15 MÉTIERS DONT LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS COMME DIFFICILE EST LA PLUS ÉLEVÉE EN 2020

Métier	Nombre total de projets de recrutement pour 2020	Nombre de projets de recrutement difficiles en 2020	Part des projets de recrutement difficiles pour 2020 (en %)	Evolution de la part de projets de recrutement difficiles (2020/2019) en points
Carrossiers automobiles	5 500	4 600	84,5	-1,5
Couvreurs	9 200	7 700	84,3	-0,6
Géomètres	2 100	1 700	82,6	-2,6
Spécialistes de l'appareillage médical	5 600	4 700	82,4	13,0
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	14 800	12 100	81,5	0,6
Charpentiers (bois)	2 900	2 300	79,8	-2,5
Aides à domicile et aides ménagères	86 300	68 600	79,5	-1,9
Plombiers, chauffagistes	16 400	13 000	79,3	0,2
Autres professionnels para-médicaux	8 100	6 400	78,2	9,6
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	8 000	6 200	77,0	-2,4
Vétérinaires	2 100	1 600	76,8	-4,9
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	12 900	9 800	75,9	-1,1
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	2 400	1 900	75,8	0,4
Techniciens en mécanique et travail des métaux	3 500	2 600	74,9	0,4
Soudeurs	7 000	5 200	74,3	-2,7

Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

Note de lecture

: sont uniquement retenus les métiers pour lesquels sont envisagés au minimum 2 000 projets de recrutement.

Le manque ou le profil inadéquat des candidats sont les principales causes de difficultés anticipées de recrutement mises en avant par les employeurs

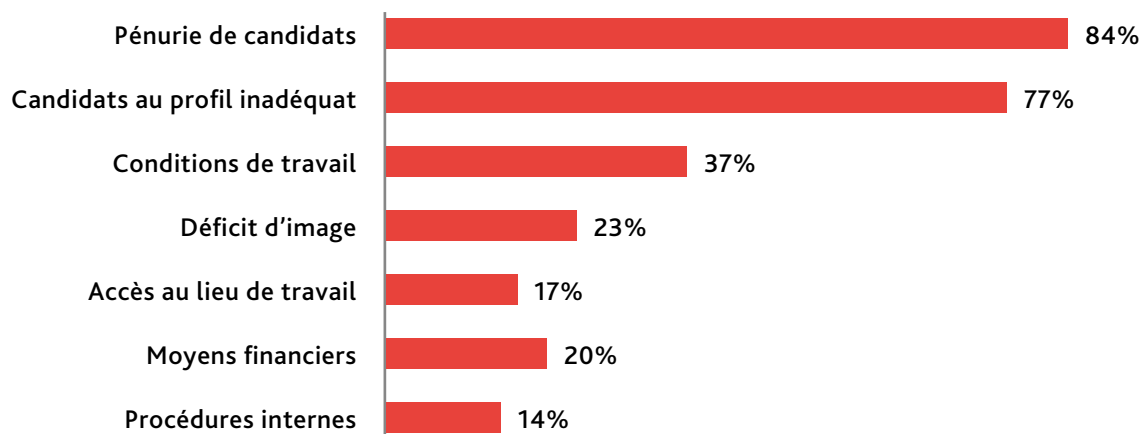
Pour plus de huit établissements recruteurs sur dix (84%, [cf. Graphique 11]) la plus grande crainte, en fin 2019, avant la crise liée au coronavirus, était ne pas avoir de candidats. Dans l'hypothèse où des candidats se présenteraient, plus des trois quarts des employeurs (77%) s'attendent à ce que le profil de ces derniers ne corresponde pas à leurs besoins. Ces craintes sont plus fortes dans le secteur de la construction (89% des employeurs de ce secteur redoutent une pénurie de candidats et 84% des candidats inadéquats), secteur au sein duquel les employeurs sont les plus nombreux à anticiper des difficultés puisque 70% d'entre eux s'y préparent.

Plus de la moitié des employeurs (54%) anticipent des difficultés liées à la nature du poste. Les conditions de travail défavorables (pénibilité du travail, horaires décalés, manque d'attractivité) sont évoquées par 37% des employeurs, 23% pensent que le déficit d'image dont souffre l'entreprise ou le poste proposé peut entraver leur recrutement et 17% considèrent que les problèmes d'accès au lieu de travail seront un frein à l'embauche. Les établissements agricoles sont les plus nombreux à envisager ce type de difficultés. Ainsi, plus de la moitié d'entre eux anticipent des difficultés liées aux conditions de travail et au déficit d'image dont le secteur ou l'entreprise souffrent.

Enfin, un établissement sur cinq prévoit des difficultés financières. Ce type de problème concerne plus particulièrement les petites structures (près d'un quart des moins de dix salariés) dont le budget alloué au recrutement est parfois insuffisant. De même les problèmes liés aux procédures internes de l'entreprise, qui concernent 14% des employeurs, sont plus souvent anticipés au sein des plus petits établissements (17% des moins de dix salariés).

Graphique 11

NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2020 pour lequel ils anticipent des difficultés
Source : Enquête complémentaire BMO 2020, Pôle emploi – BVA et Crédoc

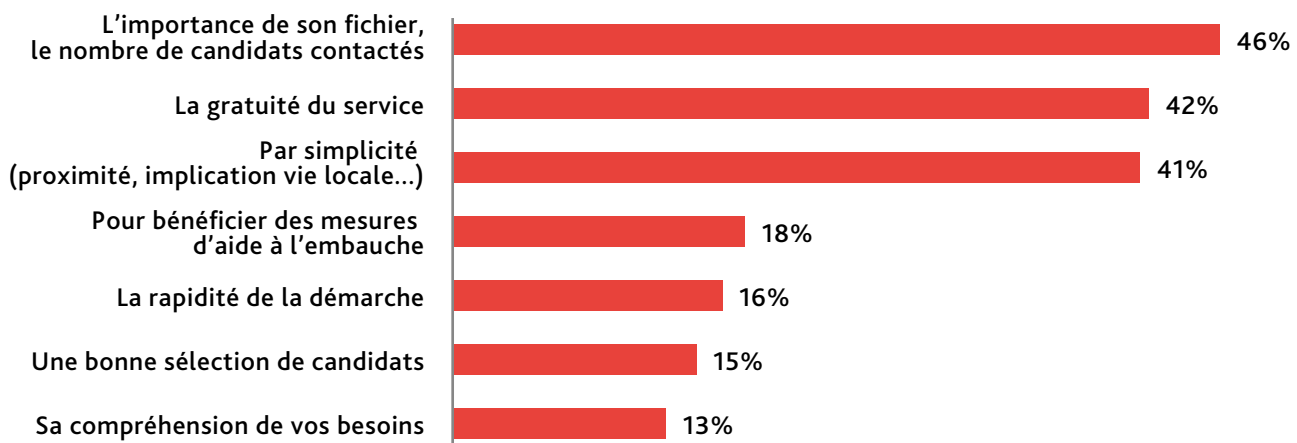
Pôle emploi est sollicité pour son grand nombre de candidats, la gratuité de ses services et la simplicité de ses démarches

Plus de deux employeurs sur trois (67%) envisagent de passer par les services de Pôle emploi pour recruter en 2020. Dans plus de trois cas sur quatre, cette démarche s'effectuera dès le début du recrutement, en association ou non avec d'autres canaux de recrutement. Un tiers des employeurs envisagent de recruter avec le recours exclusif de Pôle emploi.

Près de la moitié des employeurs justifient ce recours par l'importance du fichier de candidats dont dispose Pôle emploi [cf. Graphique 12], et plus de deux employeurs sur cinq mettent en avant la gratuité du service et la simplicité de la démarche. C'est le cas de la moitié des établissements de l'industrie. Dans l'agriculture, ce critère est avancé par seulement un tiers des employeurs, qui sont en revanche plus nombreux à évoquer la rapidité du service (dans trois cas sur quatre). La simplicité de la démarche est souvent mise en avant par les grandes structures : 46% des établissements de plus de 100 salariés retiennent ce critère, contre 40% des moins de dix salariés.

Graphique 12

LES MOTIFS DE RECOURS À PÔLE EMPLOI PAR LES EMPLOYEURS



Champ : Etablissements ayant l'intention de recruter en 2020
Source : Enquête complémentaire BMO 2020, Pôle emploi – BVA et Crédoc

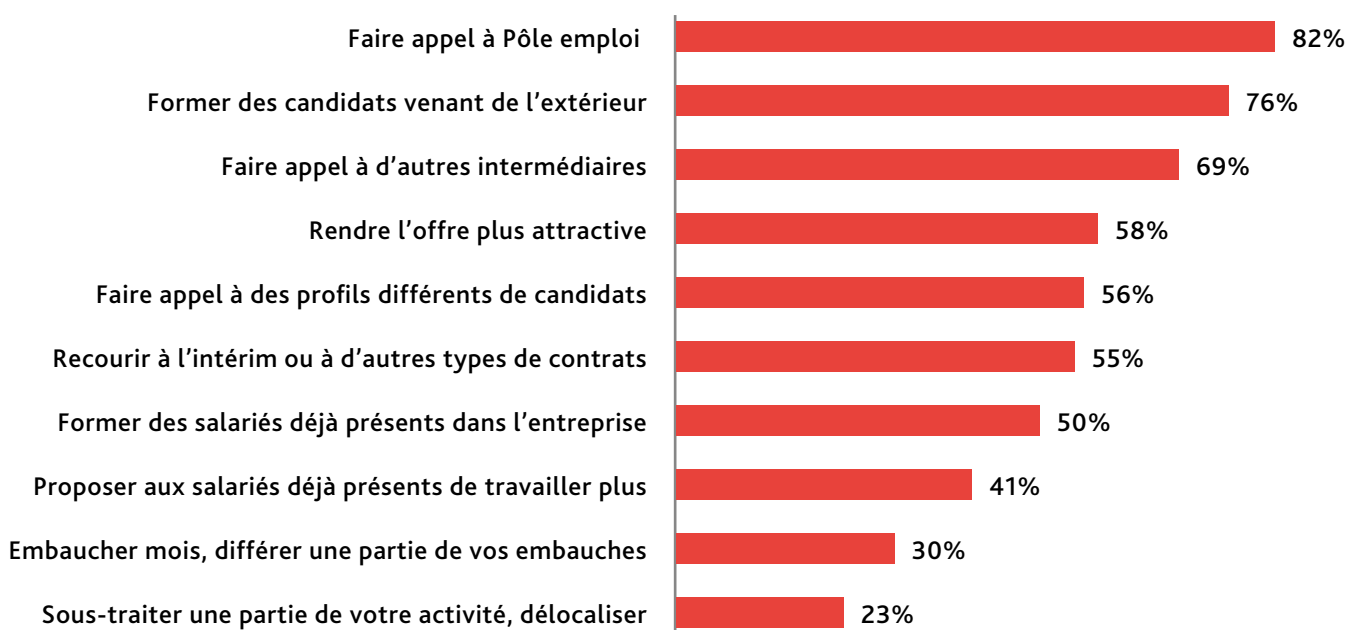
Parmi les établissements qui ne feront pas appel à Pôle emploi, la moitié déclare ne pas en avoir l'utilité puisqu'ils ont déjà un candidat en vue ou parce qu'ils reçoivent suffisamment de candidatures spontanées.

En cas de difficulté, plus de 8 établissements sur 10 auront recours aux services de Pôle emploi

En cas de difficulté de recrutement, 82% des employeurs envisageaient fin 2019, avant la crise liée au coronavirus, de recourir aux services de Pôle emploi et près de sept établissements sur dix envisagent également de faire appel à d'autres intermédiaires du marché du travail [cf. Graphique 13]. Former leur nouvelle recrue (76% des établissements), rendre l'offre d'emploi plus attractive (58% des établissements), faire appel à des profils différents de candidats ou à proposer d'autres types de contrats sont les autres solutions le plus souvent envisagées. Les établissements de grande taille sont plus nombreux à envisager de former du personnel déjà présent dans l'entreprise (57% des établissements de 50 à 99 salariés contre 44% pour ceux comptant moins de 9 salariés). Les établissements de la construction envisagent plus souvent également cette possibilité (57%), comme ils envisagent plus souvent recourir à la sous-traitance (41%, contre 23% pour l'ensemble des établissements). Dans le secteur agricole, la moitié des employeurs proposeront à leurs salariés déjà présents de travailler davantage.

Graphique 13

TYPE DE SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2020 pour lequel ils anticipent des difficultés

Source : Enquête complémentaire BMO 2020, Pôle emploi – BVA et Crédoc

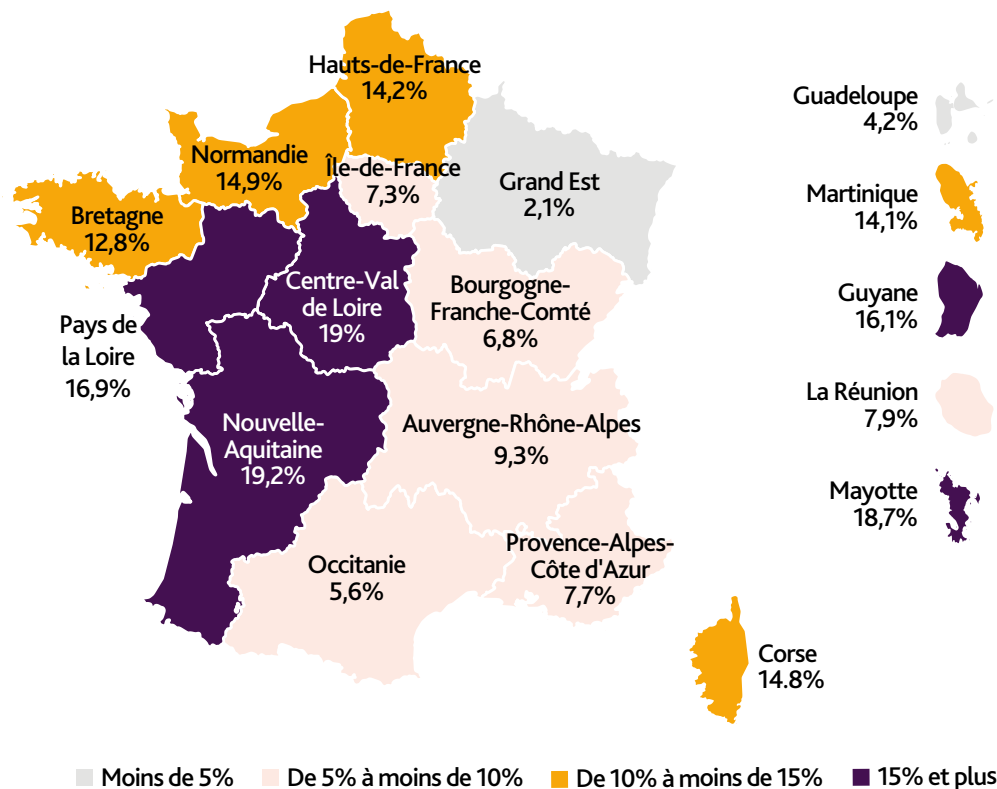
Les besoins en main-d'œuvre par région

L'ensemble des régions anticipaient, fin 2019, avant la crise liée au coronavirus, une progression de leurs besoins en main-d'œuvre en 2020 [cf. Carte 1 et Tableau 15]. Les plus fortes hausses du nombre de projets concernent les régions Nouvelle Aquitaine (+19,2%) et Centre-Val de Loire (+19,0%). Dans ces deux régions, les employeurs anticipent des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne nationale (respectivement 57,3% et 53,4% en Nouvelle Aquitaine et en Centre-Val de Loire), même si celles-ci augmentent en Nouvelle-Aquitaine (+ 5,6 points) et diminuent en Centre-Val de Loire (-4,8 points).

La région Grand Est connaît la plus faible hausse du nombre de projets de recrutement (+2,1%).

Carte 1

ÉVOLUTION 2020/2019 DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT, PAR RÉGION



Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

Tableau 5

NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2020 ET TAUX DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT, PAR RÉGION

Métier	Projets 2020	Évolution 2019/2020	Taux difficulté 2020	Évolution 2019/2020
Île-de-France	528 600	7,3%	44,1%	-3,2 points
Auvergne-Rhône-Alpes	367 100	9,3%	55,3%	0,9 point
Nouvelle-Aquitaine	307 300	19,2%	57,3%	5,6 points
Provence-Alpes-Côte d'Azur	281 600	7,7%	47,4%	2,9 points
Occitanie	270 400	5,6%	48,3%	3,3 points
Hauts-de-France	232 800	14,2%	50,3%	1,3 point
Pays de la Loire	210 500	16,8%	58,7%	2,5 points
Grand Est	200 300	2,1%	52,9%	-1,2 point
Bretagne	148 500	12,8%	58,1%	3,1 points
Normandie	128 200	14,8%	50,3%	0,4 point
Bourgogne-Franche-Comté	98 600	6,8%	53,3%	2,2 points
Centre-Val de Loire	94 300	19,0%	53,4%	-4,8 points
La Réunion	34 200	7,9%	33,2%	0,6 point
Corse	26 300	14,8%	56,4%	0,7 point
Guadeloupe	17 000	4,2%	45,1%	1,7 point
Martinique	13 000	14,1%	48,5%	2,0 points
Guyane	7 800	16,0%	46,6%	-2,8 points
Mayotte	6 300	18,6%	39,7%	-2,9 points
Total France	2 972 700	10,4%	51,2%	1,1 point

Source : Enquête BMO 2020, Pôle emploi - Crédoc

Encadré 2 : Les difficultés à recruter rencontrées en 2019

Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2019, 44% déclarent avoir effectivement rencontré des difficultés (en hausse de 6 points par rapport à 2018). Ces difficultés de recrutement sont davantage mentionnées dans la construction (55% des établissements), le commerce et la réparation automobile (52%), le secteur de la santé et de l'action sociale (52%) et le transport et entreposage (51%).

Par rapport aux candidatures, 77% des établissements confrontés à des difficultés de recrutement mentionnent des candidatures insuffisantes et trois quarts des profils inadéquats, les deux situations pouvant se cumuler. 42% des établissements mentionnent des candidats appropriés mais qui refusent au final le poste proposé. Cette dernière situation est davantage citée par le secteur agro-alimentaire et les secteurs de l'hôtellerie-restauration et de la santé-action sociale.

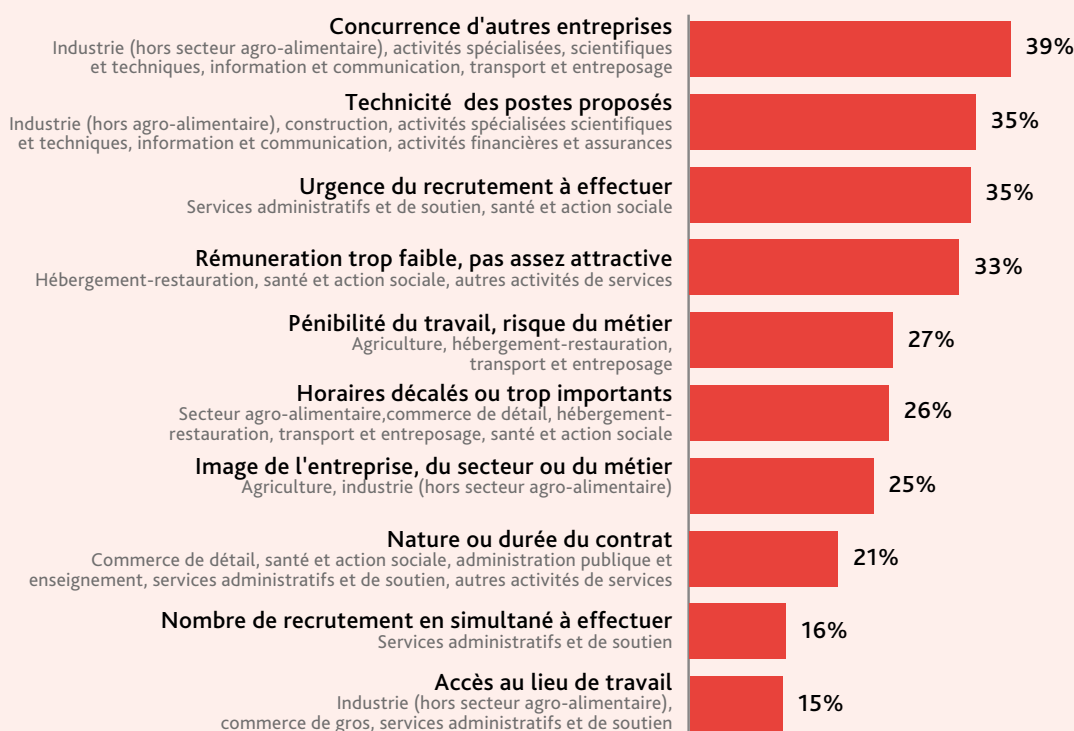
La concurrence entre entreprises, la technicité des postes de travail, des recrutements urgents et les rémunérations proposées sont les principales raisons invoquées pour expliquer la difficulté à rencontrer un nombre suffisant de candidats convenant pour le poste et désireux de l'occuper

Les employeurs déclarant avoir rencontré des difficultés de recrutement liées à des candidatures, trop peu nombreuses, inadéquates, ou pour lesquelles le candidat finit par se désister, estiment que cette difficulté provient de la concurrence entre entreprises dans 39% des cas [cf. Graphique 14]. Viennent ensuite la technicité des postes proposés et l'urgence du recrutement (35% des employeurs dans chacun des cas). La technicité des emplois est mentionnée en particulier par les secteurs de l'industrie, de la construction, de l'information-communication, des activités spécialisées scientifiques et techniques et les activités financières et les assurances. La pénibilité du travail et les risques du métier sont cités par 27% des employeurs, en premier lieu par l'agriculture, l'hébergement-restauration et le transport et entreposage. Les horaires décalés ou trop importants sont évoqués par 26% des établissements, avec un maximum dans le secteur agro-alimentaire, le commerce de détail, l'hébergement-restauration, le transport et entreposage et la santé et action sociale.

Les autres raisons citées sont l'image de l'entreprise, du secteur ou du métier (25% avec un maximum pour l'agriculture et l'industrie), la nature ou la durée du contrat (21%), le nombre de recrutements simultanés à effectuer (16%) et l'accès au lieu de travail (15%).

Graphique 14

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2019 et des candidatures insuffisantes, inappropriées ou des désistements. Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons.

Source : Enquête complémentaire BMO 2020, Pôle emploi, BVA et Crédoc.

Les profils inadéquats des candidats viennent principalement d'un manque d'expérience professionnelle, de motivation, de compétences techniques ou de formation

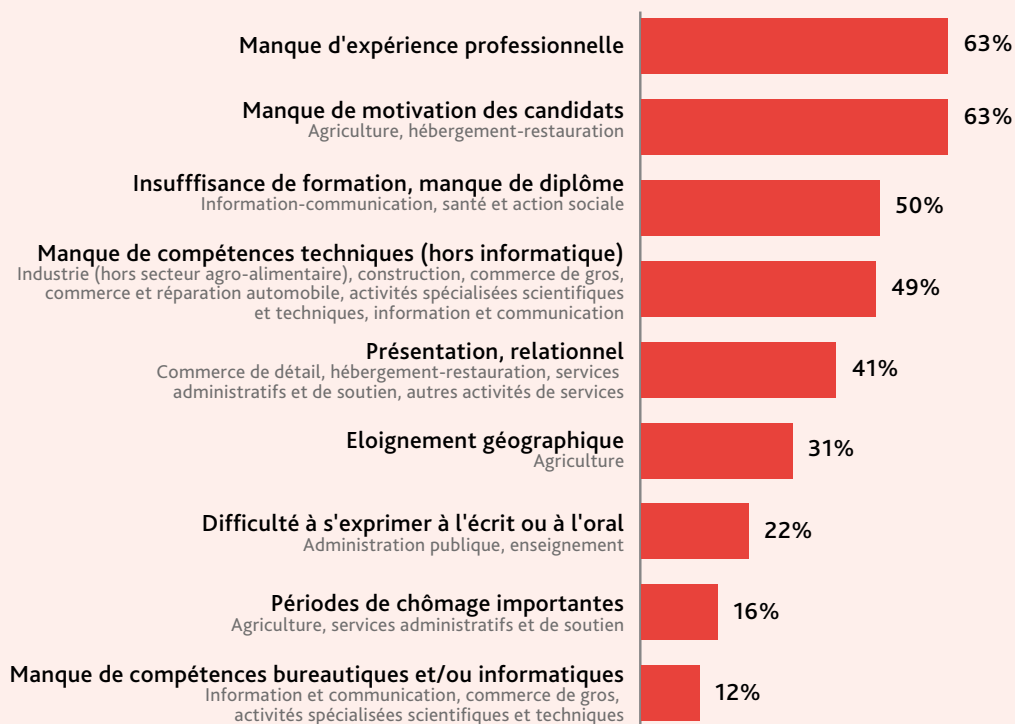
Plus spécifiquement, les employeurs déclarant avoir reçu des candidatures inadéquates citent pour la moitié d'entre eux le manque de compétences techniques [cf. Graphique 15], en particulier dans l'industrie, la construction, le commerce et la réparation automobile, le commerce de gros, les activités spécialisées scientifiques et techniques et le secteur de l'information et de la communication. Les défauts de présentation et de compétences relationnelles sont mentionnés par 41% des employeurs et sont davantage mis en avant dans l'hébergement-restauration, le commerce de détail, les services administratifs et de soutien et les autres activités de service. Viennent enfin les défauts d'expression écrite et orale (22% des employeurs) et le manque de compétences bureautiques et informatiques (12%).

En dehors des compétences, 63% des employeurs mentionnent le manque d'expérience professionnelle. Ce critère est cité avant l'insuffisance de diplôme ou de formation (50% des établissements, en particulier dans la santé et l'action sociale et le secteur de l'information et de la communication).

Le manque de motivation des candidats est cité par près de 63% des employeurs. Cet avis est exprimé davantage par les secteurs de l'agriculture et de l'hébergement-restauration. L'absence de motivation se traduit par la mauvaise qualité des dossiers de candidature (CV, lettre de motivation) pour 34% des recruteurs, ou à l'attitude lors de l'entretien professionnel pour 81% d'entre eux. L'éloignement géographique des candidats est cité par 31% des établissements. Enfin, 16% des employeurs évoquent le fait que les candidats avaient cumulé de nombreux épisodes de chômage.

Graphique 15

LES RAISONS DES PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS



Source : Enquête complémentaire BMO 2020, Pôle emploi, BVA et Crédoc.

Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2019 et des candidatures insuffisantes, inappropriées ou des désistements. Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons.

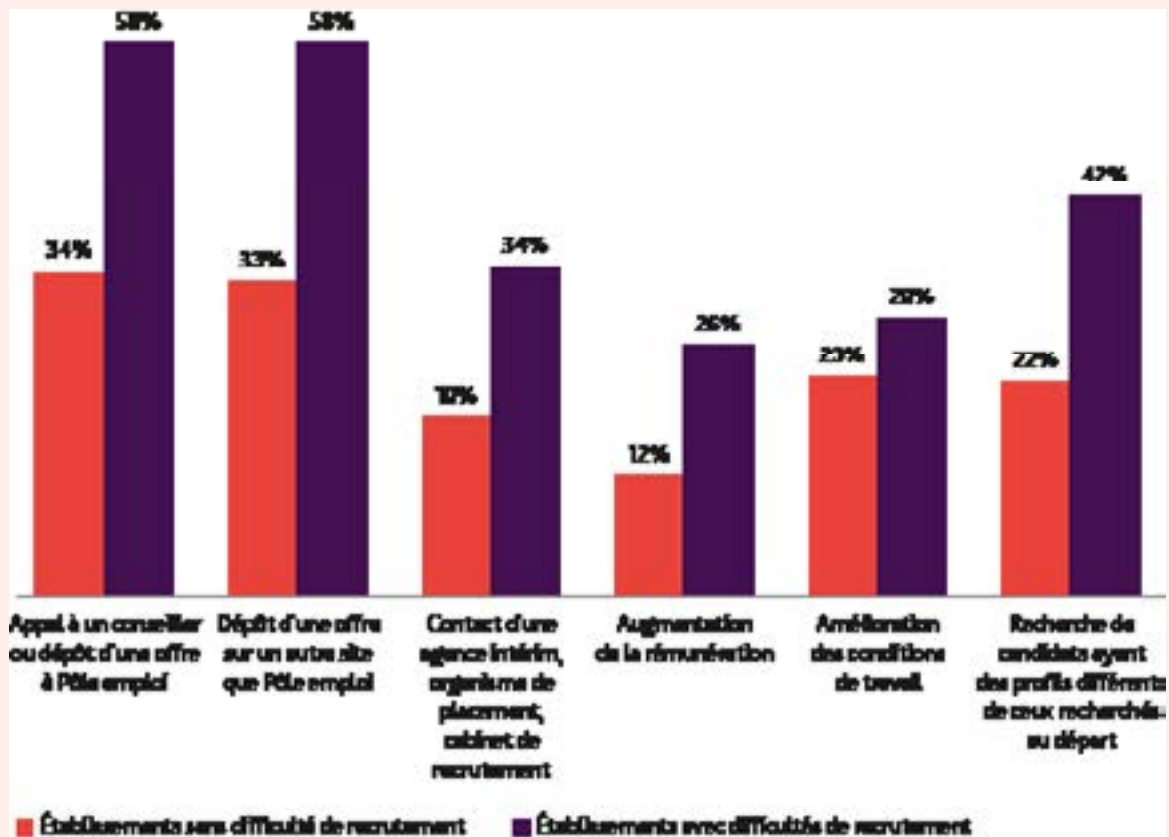
Les entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement font davantage appel aux intermédiaires du marché du travail et recherchent davantage des candidats ayant des profils différents

Parmi les établissements ayant réussi leurs recrutements, ceux qui ont rencontré des difficultés de recrutement ont fait davantage appel aux intermédiaires du marché du travail, qu'il s'agisse de Pôle emploi, du dépôt d'une offre sur un autre site que Pôle emploi ou de la prise de contact avec une agence d'intérim ou un autre organisme de placement [cf. Graphique 16]. Ces résultats sont cohérents avec ceux de l'enquête OFER 2016 réalisée par la Dares [Bergeat, Rémy, 2017; Jugand, Lainé, 2020]. De même, les employeurs en prise avec des recrutements difficiles recherchent davantage des candidats avec des profils différents de ceux prévus initialement. Ces profils différents sont des candidats moins diplômés ou moins qualifiés que prévus (80% des établissements), ou ayant des formations différentes de celles envisagées (75%), ou encore des candidats moins expérimentés que ce qui avait été projeté (85%). Il peut s'agir également de candidats venant de l'étranger ou de travailleurs intérimaires (un tiers des établissements dans chacun des cas) ou encore de candidats retraités (15%).

Enfin, 30% des établissements ayant rencontré des difficultés à recruter ont aménagé le temps de travail (horaires, temps partiel, télétravail...) pour réussir leurs recrutements et un quart ont augmenté la rémunération pour aboutir à leurs recrutements (contre 12% pour ceux n'ayant pas eu de difficultés à recruter).

Graphique 16

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, RECOURS À DES INTERMÉDIAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT



Champ : ensemble des établissements ayant réussi l'ensemble de leurs recrutements en 2019.

Source : Enquête complémentaire BMO 2020, Pôle emploi, BVA et Crédoc.

Note de lecture : 58% des établissements ayant eu des difficultés de recrutement ont fait appel à un conseiller de Pôle emploi ou ont déposé leur offre à Pôle emploi pour réussir leur recrutement. Ce n'est le cas que de 34% des établissements n'ayant pas eu de difficultés de recrutement.

Source et méthode

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.

L'enquête BMO 2020 a été réalisée entre octobre et décembre 2019 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette quinzième vague est le même que l'an dernier, 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 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 2 413 308 établissements entrant dans le champ de l'enquête, 1 770 696 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, 440 052 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

Bergeat M. et Rémy V., « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ? », *Dares Analyses*, n°064, 2017, Dares.

Boulémia A. et Goldman T. « Offres pourvues et abandons de recrutement », *Éclairages et Synthèses*, n°40, 2017, Pôle emploi

Chamkhi A., Gaumont S., Lainé F. (Pôle emploi) et Duchen P. (Crédoc) « Les employeurs anticipent une forte progression de leurs perspectives d'embauches pour 2019 » *Éclairages et Synthèses*, n°52, 2019, Pôle emploi & Crédoc

Jugand O. et Lainé F. , « Mobiliser Pôle emploi pour recruter : dans quels cas et pour quels résultats ? », *Éclairages et Synthèses*, n°56, 2020, Pôle emploi

Lainé F. « Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises » *Éclairages et Synthèses*, n°42, 2018, Pôle emploi

Directeur de la publication
Jean BASSÈRES

Directeur de la rédaction
Cyril NOUVEAU

Réalisation
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

Pôle emploi,
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20

www.pole-emploi.org

