



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE » : LES EMPLOYEURS PRÊTS À EMBAUCHER EN 2021



SOMMAIRE

- p.2 Après un niveau exceptionnellement élevé en 2020 (avant la crise sanitaire), le nombre d'intentions d'embauche revient en 2021 à un niveau légèrement supérieur à celui de 2019
- p.3 Par rapport à 2019, le nombre de projets d'embauche augmente dans la construction et l'agriculture, et baisse dans l'industrie et les services aux entreprises
- p.6 Près de 4 intentions d'embauche sur 10 visent à répondre à un surcroît ponctuel d'activité ; 3 sur 10 sont motivées par le besoin de remplacer des salariés ayant définitivement quitté l'entreprise.
- p.8 Les métiers les plus recherchés en 2021
- p.10 Le nombre de projets non saisonniers est supérieur au niveau de 2019
- p.11 Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs diminuent sensiblement par rapport à 2019
- p.12 De fortes difficultés attendues pour les métiers de la construction et de l'industrie
- p.13 Les problèmes de candidatures : préoccupations majeures des futurs employeurs
- p.13 Les deux tiers des établissements font confiance à Pôle emploi pour les aider dans leurs projets de recrutements
- p.14 Avant comme après la crise, Pôle emploi reste le premier recours en cas de difficultés de recrutement
- p.15 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.

La crise sanitaire, les mesures de restriction et leurs conséquences économiques ont fortement affecté l'activité au cours de l'année 2020. De ce fait, les perspectives de recrutement anticipées fin 2019 par les employeurs pour 2020, dans l'édition précédente de l'enquête BMO, se sont rapidement révélées caduques. Dans cette édition 2021 de l'enquête BMO, les comparaisons sont principalement effectuées avec les résultats de l'édition 2019.

L'essentiel

30 000 projets de recrutements de plus qu'en 2019

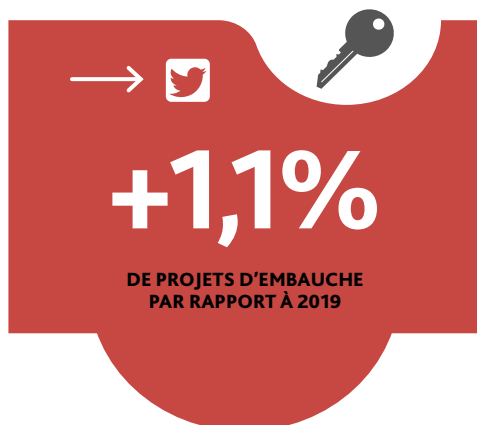
Les intentions de recrutement des employeurs augmentent légèrement entre 2019 et 2021 (+1,1%), et représentent 2,72 millions d'embauches potentielles. Ce sont ainsi 30 000 projets de recrutement en plus comptabilisés en 2021 par rapport à 2019.

Cette évolution s'explique par une très légère hausse du nombre moyen de projets par établissement recruteur, qui est passé de 4,26 en 2019 à 4,29 en 2021. La proportion d'établissements prévoyant d'embaucher reste stable (26,5% en 2021). Cette légère hausse des projets de recrutements est portée par la construction (+21,7% entre 2021 et 2019) et par l'agriculture (+9,5%), alors que le volume de projets de recrutement baisse dans l'industrie (-7,0%), et dans les services aux entreprises (-7,1%).

Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, qui avaient continuellement augmenté entre 2016 et 2019, évoluent à la baisse et retrouvent le niveau de 2018 : elles concernent moins de la moitié (44,9%) des projets d'embauche en 2021. La baisse des difficultés anticipées de recrutement concerne la plupart des métiers, notamment ceux de l'hôtellerie-restauration et du transport. A contrario, les métiers de la santé connaissent une hausse des difficultés de recrutement entre 2019 et 2021.

Les métiers agricoles font partie des métiers les plus recherchés (149 100 projets de recrutement pour les viticulteurs/ arboriculteurs/cueilleurs, et 88 200 pour les agriculteurs/ouvriers agricoles). La très grande majorité de ces intentions d'embauche sont saisonnières. Les métiers de services aux entreprises font également partis des plus recherchés : agents d'entretiens de locaux (113 900 projets), ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (75 400 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 (83 100 projets) et les aides-soignants (85 700 projets).

Sandra Gaumont, Frédéric Lainé, Thomas Vroylandt,
Pôle emploi

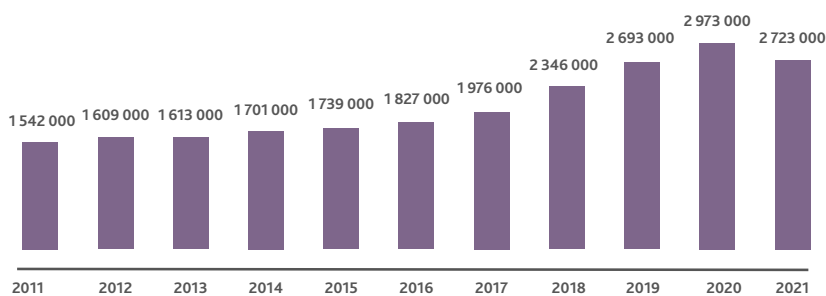


Après un niveau exceptionnellement élevé en 2020 (avant la crise sanitaire), le nombre d'intentions d'embauche revient en 2021 à un niveau légèrement supérieur à celui de 2019

En 2021, les employeurs déclarent un volume d'intentions d'embauche de 2,72 millions. Après le niveau exceptionnellement élevé de 2020 (intentions d'embauche mesurées avant la crise sanitaire), le nombre de projets d'embauche revient donc à un niveau légèrement supérieur à celui de 2019 (+1,1%).

Graphique 1

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE

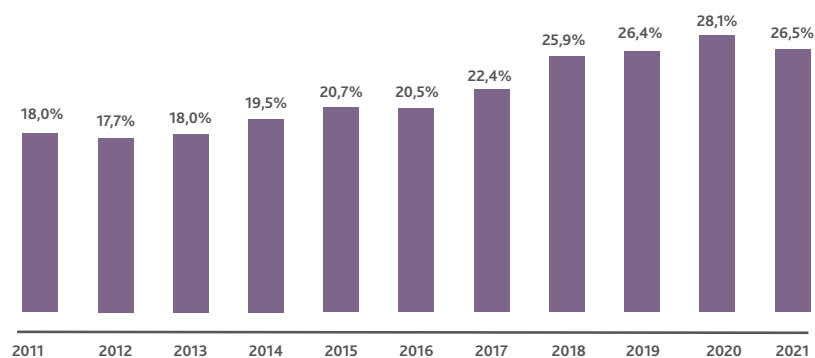


Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

Par rapport à 2019, cette évolution s'explique par la légère hausse du nombre moyen de projets par établissement recruteur qui est passé de 4,26 en 2019 à 4,29 en 2021, tandis que la proportion d'établissements prévoyant d'embaucher est stable (26,5% en 2021 contre 26,4% en 2019).

Graphique 2

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



Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

Par rapport à 2019, le nombre de projets d'embauche augmente dans la construction et l'agriculture, et baisse dans l'industrie et les services aux entreprises

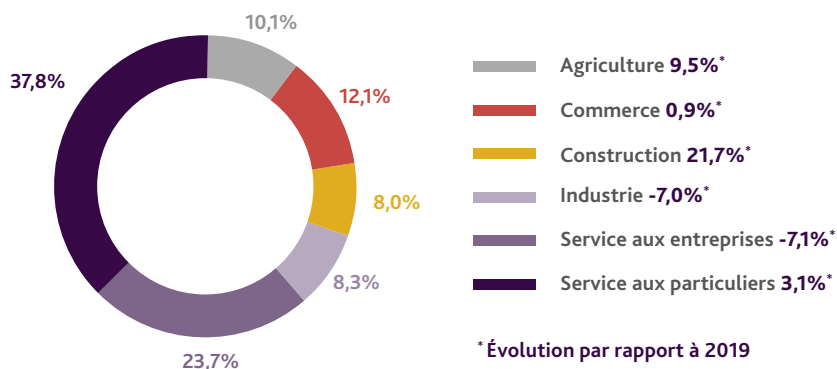
Avec 1 028 200 projets, en hausse de 3,1% entre 2019 et 2021, le secteur des services aux particuliers demeure le premier recruteur (37,8% des intentions d'embauche). Pour ce secteur, l'impact de la situation sanitaire se manifeste par le fait que les projets d'embauche dans l'hôtellerie-restauration sont à la baisse (-7,0%), à l'opposé de ceux de la santé, en hausse de 14,8%. Le secteur de la construction affiche une forte progression des intentions d'embauche, avec 217 600 projets, soit une hausse de 21,7% en deux ans.

Les intentions d'embauche diminuent le plus dans le secteur des services aux entreprises (-7,1%), qui représente 23,7% de l'ensemble des projets de recrutement (soit 646 800 projets).

Le nombre de projets de recrutement diminue aussi dans l'industrie, avec 225 600 projets de recrutement, en diminution de 7,0%. Les intentions d'embauche sont stables dans le commerce, et progressent de 9,5% dans l'agriculture.

Graphique 3

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



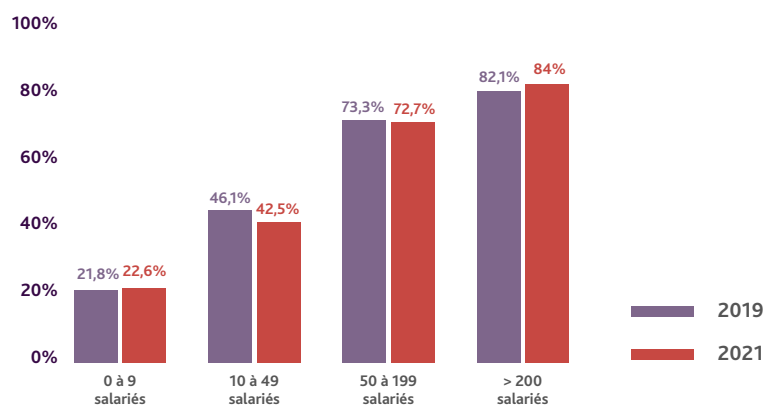
Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

Note de lecture : 8,0% des projets de recrutement en 2021 concernent le secteur de la construction, qui projette 21,7% de recrutements supplémentaires par rapport à 2019

La part des établissements déclarant vouloir recruter est relativement stable sur deux ans. Les établissements de 10 à 49 salariés recrutent moins en 2021 qu'en 2019 (-3,6 points), tandis que ceux de plus de 200 salariés recrutent plus (84% des établissements prévoient de recruter, en hausse de 1,9 point entre 2019 et 2021)

Graphique 4

ÉVOLUTION 2019 - 2021 DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

Encadré 1 : L'impact de la crise sanitaire sur les recrutements en 2020

En 2020, 12% des établissements ont renoncé à recruter et 28% des établissements recruteurs ont recruté moins que prévu à la suite de la crise sanitaire

En 2020, 31% des établissements déclarent avoir cherché à recruter et 12% ont renoncé à recruter à la suite de la crise sanitaire, notamment les établissements confrontés à une cessation de leur activité pendant au moins un mois à la suite de la crise sanitaire. Les secteurs les plus affectés sont l'hébergement et la restauration (22% des établissements ont renoncé à recruter), l'audiovisuel et la communication (19%), les activités récréatives, d'art et de spectacles (16%), et le transport et entreposage (16%). Les établissements d'Ile-de-France sont davantage touchés, 17% ont renoncé à recruter ; cette situation s'observe également quels que soient la taille d'établissement et le secteur d'activité. Parmi les établissements ayant recruté, 28% déclarent avoir embauché moins que prévu. Cette proportion atteint 40% parmi les établissements confrontés à une diminution de leur activité à la suite de la crise sanitaire. Les proportions les plus élevées sont dans l'hébergement-restauration (47%), les activités récréatives, d'art et spectacles (42%), les activités informatiques (38%) et les services administratifs et de soutien aux entreprises (34%). L'Ile-de-France se démarque également par une plus forte part d'établissements ayant recruté moins que prévu et ceci reste confirmé quels que soient la taille d'établissement et le secteur d'activité. Enfin, près de deux établissements recruteurs sur trois (63%) ont recruté autant que prévu, et 9% ont recruté davantage que ce qui était envisagé avant la crise sanitaire, notamment dans l'administration publique, l'enseignement et la santé et action sociale.

Respect des règles et des procédures, être en capacité de s'organiser et de travailler en autonomie : des compétences attendues avec la crise sanitaire

Près de la moitié des employeurs interrogés sur les compétences prenant de l'ampleur dans les critères de recrutement à la suite de la crise sanitaire citent le respect des règles et procédures, avec un maximum dans l'hébergement et la restauration et les services administratifs et de soutien (environ 60%). 47% des établissements citent également la capacité à organiser son travail et à travailler en autonomie, ce critère étant mentionné dans tous les secteurs d'activité. Enfin 13% citent la maîtrise des outils numériques et la capacité à travailler à distance, avec logiquement une proportion plus importante pour ceux dont le télétravail est de mise pour au moins un salarié (19%).

Les difficultés de recrutement ressenties en 2020 diminuent mais persistent

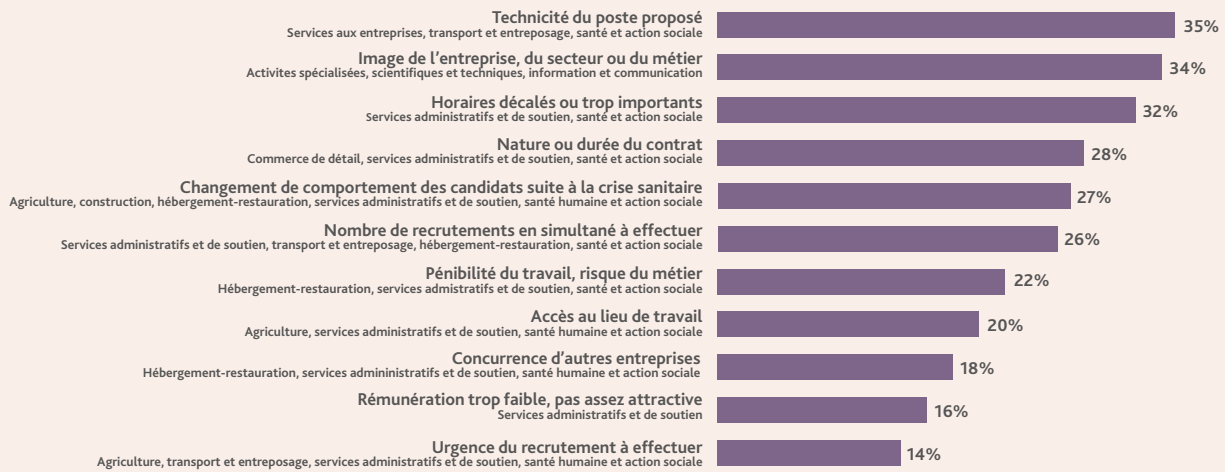
Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2020, près de 36% déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement, soit une diminution de plus de 8 points par rapport à 2019. Les baisses les plus notables concernent les secteurs de l'hébergement-restauration, le commerce de gros, le transport et entreposage, les activités financières et d'assurance et les activités immobilières.

Ces difficultés sont plus importantes dans la construction (47% des établissements), la santé et l'action sociale, les activités informatiques, le commerce et la réparation automobile et les services aux personnes (de 44% à 45% chacun). Ces difficultés sont perçues à la fois dans des établissements non affectés par la crise sanitaire et des établissements touchés par cette crise (moins d'activité économique ou non renouvellement de certains contrats). Elles sont principalement attribuées à des problèmes de candidatures : trois quarts des établissements mentionnent des candidatures insuffisantes et 70% des profils inadéquats.

La technicité des postes de travail, l'image de l'entreprise ou du secteur et les horaires de travail sont les principales raisons invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement

En cas de difficultés de recrutement liées à des problèmes de candidatures ou de l'échec du recrutement suite à la crise sanitaire, le premier facteur explicatif cité est la technicité des postes proposés (35% des cas, avec comme premiers secteurs les services aux entreprises, le transport et entreposage et la santé et action sociale). La même proportion d'employeurs invoque l'image de l'entreprise, du secteur ou du métier. Viennent ensuite les horaires décalés ou trop importants pour 32% des employeurs. Avec une conjoncture marquée par une diminution des embauches, la concurrence d'autres entreprises ou une rémunération pas assez attractive sont moins fréquemment citées qu'en 2019.

Graphique 5 LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2020 et des candidatures insuffisantes, inappropriées, des désistements ou des échecs de recrutement dus à la crise sanitaire. Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons.
Source : Enquête complémentaire BMO 2021, Pôle emploi

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

Près de la moitié des employeurs déclarant avoir reçu des candidatures inadéquates citent le manque de compétences techniques, en particulier dans l'industrie, la construction, le commerce et la réparation automobile et les services qualifiés aux entreprises. Les défauts de présentation et de compétences relationnelles sont mentionnés par 35% des employeurs et sont davantage mis en avant dans les services administratifs et de soutien et l'hébergement-restauration, ainsi que dans les établissements qui rencontrent des difficultés de recrutement concentrées sur des ouvriers peu qualifiés ou des employés. Viennent enfin les défauts d'expression écrite et orale (19% des employeurs) et le manque de compétences bureautiques et informatiques (12%).

En dehors des compétences, 62% des employeurs mentionnent le manque d'expérience professionnelle. Ce manque est davantage exprimé en cas de difficultés portant sur des ouvriers qualifiés et par les secteurs de la construction, du commerce et de la réparation automobile. Ce critère est cité avant l'insuffisance de diplôme ou de formation (51% des établissements).

Le manque de motivation des candidats est cité par près de 58% des employeurs. Cet avis est exprimé davantage par les secteurs de l'agriculture et de l'hébergement-restauration et lorsque les recrutements portent sur des ouvriers peu qualifiés ou des employés. L'absence de motivation se traduit par la mauvaise qualité des dossiers de candidature (CV, lettre de motivation) pour 36% des recruteurs, ou à l'attitude lors de l'entretien professionnel pour 77% d'entre eux.

Graphique 6 LES RAISONS DES PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS



Champ : cf. Graphique 5

Les entreprises rencontrant 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 cherché à recruter, ceux qui ont rencontré des difficultés à recruter ont fait davantage appel aux intermédiaires du marché du travail, qu'il s'agisse de Pôle emploi (60% pour ceux ayant rencontré des difficultés de recrutement contre 36% pour les autres établissements) ou du recours à une agence d'intérim ou un autre organisme de placement.

De même, les employeurs en prise avec des recrutements difficiles recherchent davantage des candidats avec des profils différents de ceux prévus initialement (39% contre 19% pour les autres établissements). Ces profils différents sont principalement des candidats moins expérimentés que prévus (77% des établissements), ou moins diplômés (70%) ou ayant des formations différentes de celles envisagées (67%). Enfin 28% ont augmenté la rémunération pour aboutir à leurs recrutements (contre 12% pour ceux n'ayant pas eu de difficultés à recruter).

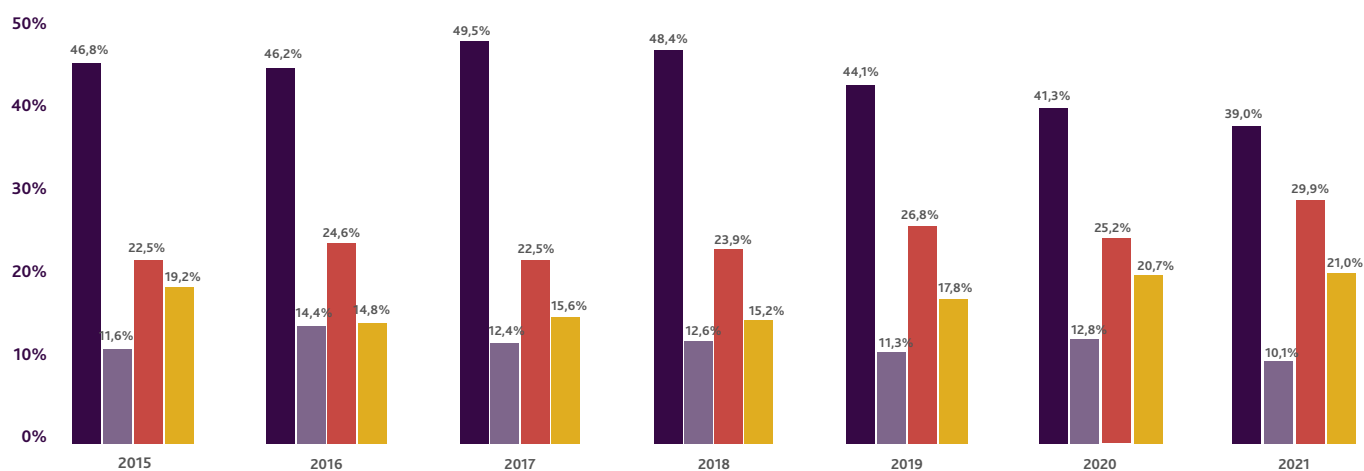
Près de 4 intentions d'embauche sur 10 visent à répondre à un surcroît ponctuel d'activité ; 3 sur 10 sont motivées par le besoin de remplacer des salariés ayant définitivement quitté l'entreprise.

39% des projets de recrutement pour 2021 visent à faire face à un surcroît d'activité ponctuel. Cette part diminue de 5,1 points par rapport à 2019. Le remplacement de salariés partis définitivement représente près de 30% des intentions d'embauche, en hausse de 3,1 points. La part des projets de recrutements liés à une nouvelle activité atteint 21% (+3,2 points). Enfin, 10,1% des intentions d'embauche sont liées à des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés (-1,2 point).

Graphique 7

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT

- Pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel
- Pour des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés
- Pour des remplacements suite à des départs définitifs de salariés
- Suite à une nouvelle activité



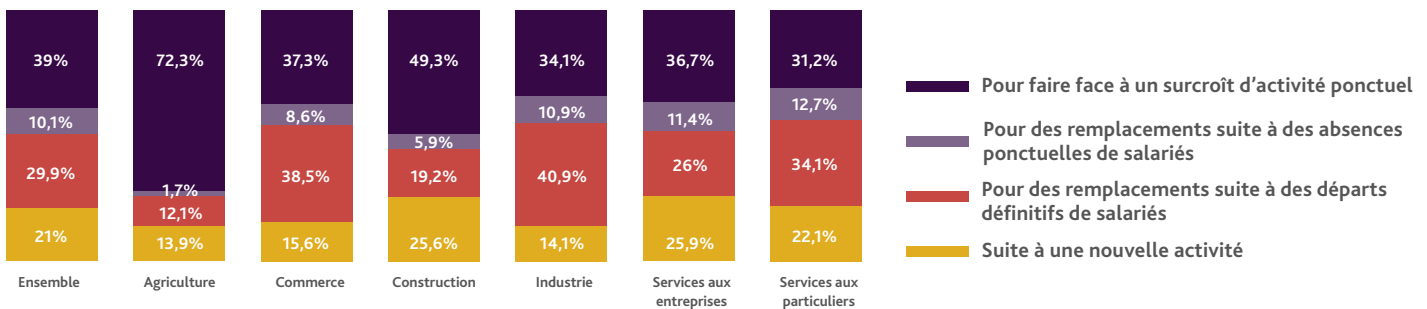
Enquêtes BMO complémentaire de 2015 à 2021

Note de lecture : En 2021, 39% des projets de recrutement sont envisagés 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 (72,3%) sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel. Dans l'industrie, le commerce et les services aux particuliers, au moins un tiers des recrutements sont prévus 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 (25,9% des intentions de recrutement).

Graphique 8

MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête BMO complémentaire 2021, Pôle emploi

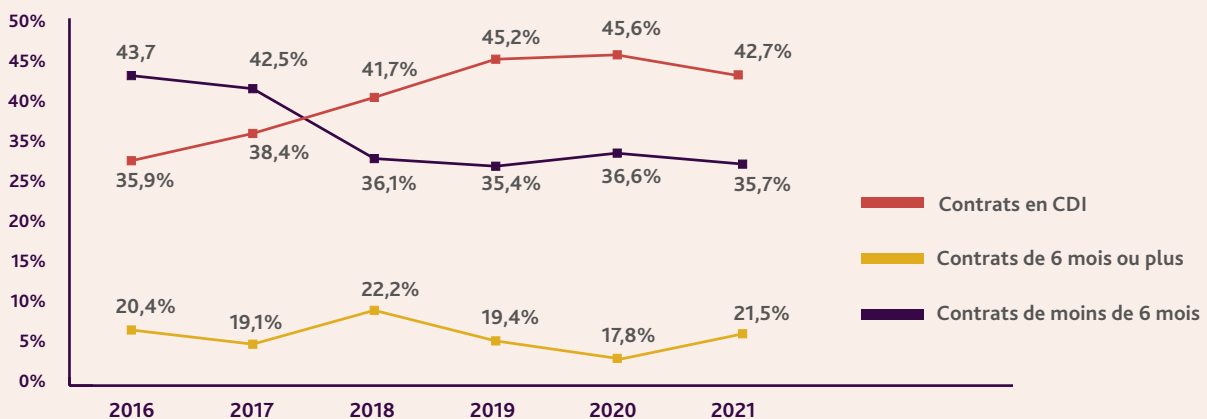
Note de lecture : En 2021 dans l'agriculture, 72,3% des projets de recrutement sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

Encadré 2 : La part des projets de recrutement en CDI diminue

En 2021, 42,7% des projets de recrutement anticipés correspondent à des CDI, soit une proportion inférieure de 2,5 points à celle de l'année 2019. La proportion de projets de recrutements en CDI a notablement baissé dans l'industrie et dans les services aux particuliers. Deux tiers 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. A l'inverse, les contrats courts (moins de 6 mois) sont plus utilisés pour répondre à un surcroît d'activité (la moitié des projets de recrutement en contrat court répondent à cet objectif) ou à un remplacement pour absence ponctuelle (14%).

Graphique 9

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



Source : Enquête BMO complémentaire 2021, Pôle emploi

Note de lecture : En 2021, 42,7 % des projets de recrutement sont envisagés sous forme d'un contrat en CDI

Les métiers les plus recherchés en 2021

En 2021, les employeurs déclarent un volume d'intentions d'embauche de 2,72 millions. Après le niveau exceptionnellement élevé de 2020 (avant la crise sanitaire), le nombre de projets d'embauche revient donc à un niveau légèrement supérieur à celui de 2019 (+1,1%).

Tableau 1

LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2021

Métier	Ensemble des projets de recrutement	Part des projets difficiles (en %)	Part des projets saisonniers (en %)
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	149 100	29,1	95,9
Agents d'entretien de locaux	113 900	39,5	21,4
Serveurs de cafés restaurants	90 900	41,8	67,3
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	89 500	38,1	38,7
Agriculteurs salariés	88 200	43,6	83,8
Professionnels de l'animation socioculturelle	86 300	36,6	64,8
Aides-soignants	85 700	67,9	16,2
Aides à domicile et aides ménagères	83 100	77,3	16,6
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	75 400	27,9	42,3
Employés de libre service	71 600	24,0	35,6
Artistes (musique, danse, spectacles)	57 300	7,5	39,7
Cuisiniers	49 800	49,3	53,2
Agents de sécurité et de surveillance	45 100	37,2	21,8
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	44 400	65,6	1,0
Employés de l'hôtellerie	43 800	38,8	73,2
Total	2 723 000	44,9	32,2

Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

Selon qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, et connaissant ou non des difficultés de recrutement, les métiers les plus recherchés en 2021 peuvent se classer en trois grands groupes :

- Le premier groupe, pour lequel les difficultés d'embauche sont élevées et les projets d'embauche peu liés à la saison, regroupe notamment des métiers de soins et d'accompagnement, avec les aides à domicile et aides ménagères (83 100 projets, en hausse de 8,8% par rapport à 2019) et les aides-soignants (85 700 projets, +19,6%). Pour ces deux métiers, les difficultés de recrutement sont supérieures à la moyenne, et particulièrement élevées pour les aides à domicile et aides ménagères (77,3%). Les embauches d'aides-soignants comprennent une part notable de jeunes actifs* (43%), cette valeur est sensiblement plus faible pour les aides à domicile (18%) pour lesquelles les recrutements concernent davantage des personnes âgées d'au moins 50 ans (34%). Ce premier groupe comprend également les ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en projet informatique et chefs de projets informatiques (44 400 projets, en baisse de 6,1% par rapport à 2019), qui se caractérisent par une quasi absence de projets saisonniers et des difficultés de recrutement anticipées élevées (65,6%). Les recrutements portent prioritairement sur les jeunes (53% de jeunes actifs parmi les personnes récemment recrutées).

- Le deuxième groupe concerne des métiers peu saisonniers et pour lesquels les recruteurs anticipent peu de difficultés de recrutement. Il s'agit notamment de métiers de services aux entreprises, comme les agents d'entretiens de locaux (113 9000 projets, +1,0%) et les agents de sécurité et de surveillance (45 100 projets, +17,0%). Plus d'un quart des salariés récemment recrutés en tant qu'agent d'entretien sont âgés d'au moins 50 ans.

- Le troisième groupe concerne des métiers pour lesquels les employeurs anticipent de faibles difficultés et un fort recours au personnel saisonnier : métiers agricoles, employés de libre-service, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, professionnels de l'animation socioculturelle, artistes. Comme chaque année, les métiers agricoles font partie des métiers les plus recherchés (149 100 projets de recrutement pour les viticulteurs / arboriculteurs / cueilleurs, en hausse de 5,4% par rapport à 2019, et 88 200 projets pour les agriculteurs / ouvriers agricoles, +17,6%).

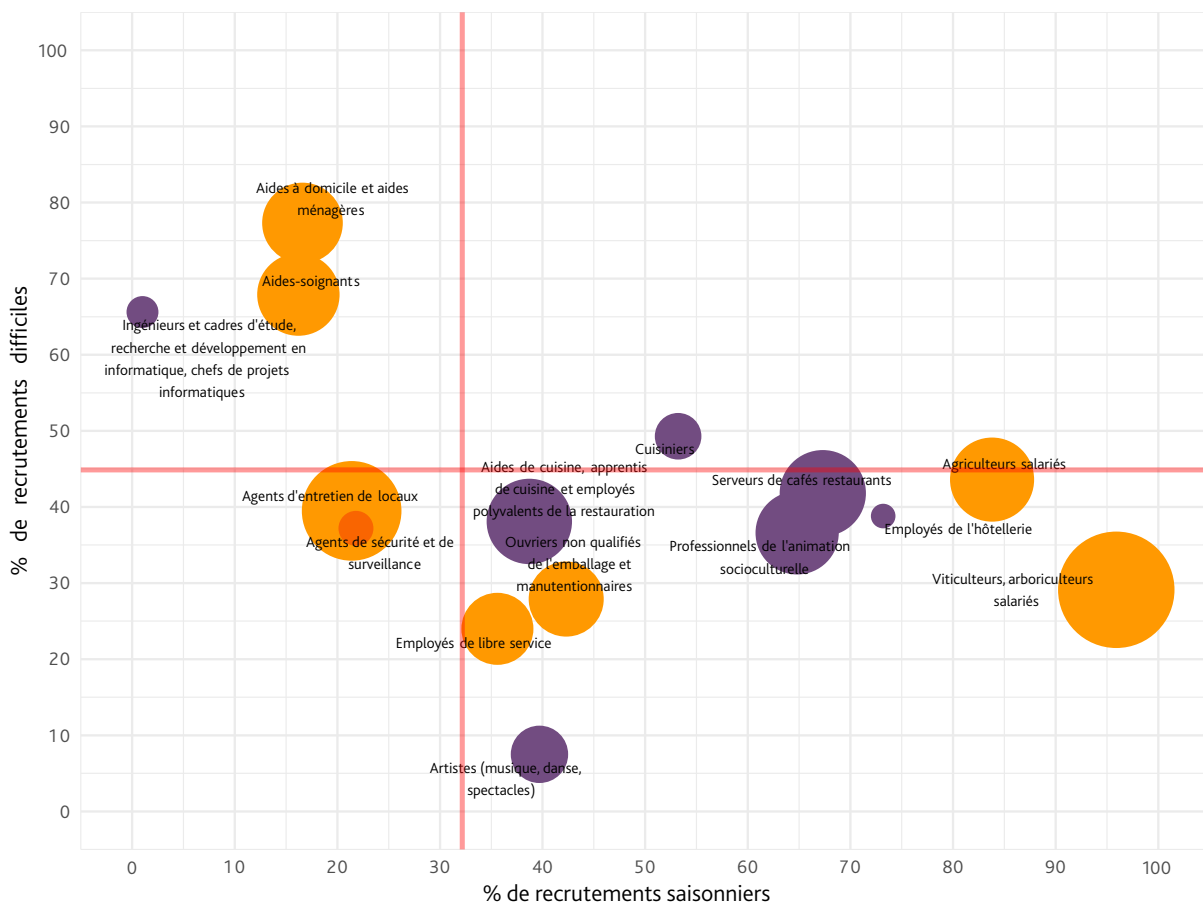
* Personnes ayant terminé leur formation initiale depuis au plus 10 ans. Source : INSEE, enquêtes emploi, 2013 à 2019

La très grande majorité de ces intentions d'embauche sont saisonnières (respectivement 95,9 % et 83,8 % des projets de recrutements). La proportion de jeunes actifs parmi les salariés récemment recrutés est traditionnellement élevée pour les agriculteurs salariés : elle s'élève à 53% contre 42% pour l'ensemble des salariés. Elle est plus faible (32%) pour les viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs pour lesquels le recrutement de personnes âgées d'au moins 50 ans est plus important que dans l'ensemble des salariés (22% contre 14%). Certains métiers du commerce se caractérisent aussi par des difficultés de recrutement relativement faibles et une part de projets saisonniers supérieurs à la moyenne, comme les employés de libre-service (71 600 projets, +2,3%), et les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (75 400 projets, +4,9%). Les jeunes actifs sont particulièrement nombreux à être embauchés pour ces métiers, qui constituent une profession d'insertion en début de carrière (respectivement 54% et 46% des salariés récemment recrutés).

De nombreux métiers de l'animation socio-culturelle et de l'hôtellerie-restauration sont touchés par une baisse des projets couplée à des difficultés de recrutement moindres qu'en moyenne. On compte 86 300 intentions d'embauche de professionnels de l'animation socioculturelle (-2,7% par rapport à 2019), dont 64,8% de projets saisonniers. Le métier de professionnel de l'animation socioculturelle offre des opportunités d'embauche importantes pour les jeunes (56% de jeunes actifs parmi les salariés récemment recrutés). La part de projets saisonniers est également supérieure à la moyenne pour les artistes (en musique, danse spectacle, y compris professeurs d'art), qui apparaît, avec 57 300 projets (soit -12,2% par rapport à 2019), parmi les métiers les plus demandés, mais aussi l'un de ceux où la difficulté de recrutement est la plus faible (7,5% des projets). De nombreux recrutements sont également prévus pour les serveurs de cafés et restaurants (90 900 projets, en baisse de 7,2% par rapport à 2019), les apprentis et employés polyvalents de cuisine (89 500 projets, -4,7%), ou encore les employés de l'hôtellerie (43 800 projets, -4,3%). La proportion de jeunes actifs parmi les personnes récemment embauchées est conséquente pour les serveurs (58%) et les employés polyvalents de la restauration (46%) et est proche de celle de l'ensemble des salariés pour les employés de l'hôtellerie (37%).

Graphique 10

POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2021 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER.



Source : Enquête BMO 2021 Pôle emploi

Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement. En orange sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2019 et en violet, ceux dont le nombre de projets est en baisse par rapport à 2019

De nombreux métiers connaissent une évolution positive de leurs besoins en recrutement. Il s'agit de métiers du médical ou du paramédical comme les aides-soignants (+14 100 projets entre 2019 et 2021) ou les infirmiers (+10 900 projets), mais également de métiers de la construction, qu'il s'agisse d'ouvriers non qualifiés du gros œuvre (+8 000 projets) ou du second œuvre (+7 700), de maçons (+5 200 projets), de plombiers-chauffagistes (+3 900 projets) ou de couvreurs (+900 projets).

Tableau 2

LES 15 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES HAUSSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT

Métier	Variation du nombre de projets de recrutement (2021/2019)	Variation du nombre de projets de recrutement sur 5 ans	Nombre de projets de recrutement pour 2021
Aides-soignants	14 100	35 000	85 700
Agriculteurs salariés	13 200	24 400	88 200
Infirmiers	10 900	20 900	42 500
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	8 000	16 300	31 200
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	7 700	37 300	149 100
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	7 700	15 800	32 300
Aides à domicile et aides ménagères	6 700	23 200	83 100
Agents de sécurité et de surveillance	6 500	16 400	45 100
Maçons	5 200	14 700	26 200
Maraîchers, horticulteurs salariés	4 400	7 900	27 700
Plombiers, chauffagistes	3 900	10 900	17 500
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 500	27 700	75 400
Educateurs spécialisés	3 300	8 500	23 900
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	3 200	12 700	24 100
Spécialistes de l'appareillage médical	3 100	4 300	6 500

Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

Le nombre de projets non saisonniers est supérieur au niveau de 2019

Les activités saisonnières possèdent une dynamique propre sur le marché du travail et concernent des métiers spécifiques (métiers agricoles, métiers de l'animation socio-culturelle ...). Il est donc intéressant de se focaliser sur les métiers ayant le plus de projets d'embauche liés à une activité non saisonnière.

Les employeurs anticipent 1,85 million de recrutements non saisonniers en 2021 en hausse de 3,5% par rapport à 2019, soit 63 100 projets non saisonniers supplémentaires. Les projets de recrutement saisonniers ont quant à eux diminués de 3,6%. Au total deux tiers des projets d'embauche ne sont pas saisonniers (67,8%, contre 66,2% en 2019).

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers, se trouvent des 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), des 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 des métiers du commerce (employés de libre-service, serveurs...).

Tableau 3

LES 15 MÉTIERS DONT LE NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS EST LE PLUS ÉLEVÉ EN 2021

Métier	Nombre de projets de recrutements non saisonniers en 2021	Evolution brute du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2021/2019)	Evolution (en %) du nombre de projets de recrutements non saisonniers en 2021	Nombre total de projets de recrutements en 2021
Agents d'entretien de locaux	89 500	2 600	3,0%	113 900
Aides-soignants	71 800	14 000	24,1%	85 700
Aides à domicile et aides ménagères	69 300	7 500	12,2%	83 100
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	54 900	-2 400	-4,2%	89 500
Employés de libre service	46 100	2 700	6,2%	71 600
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	44 000	-2 900	-6,2%	44 400
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	43 500	2 200	5,3%	75 400
Infirmiers	37 600	9 300	33,0%	42 500
Agents de sécurité et de surveillance	35 300	5 100	16,8%	45 100
Artistes (musique, danse, spectacles)	34 600	-700	-2,1%	57 300
Secrétaires bureautiques et assimilés	33 800	3 000	9,6%	37 400
Professionnels de l'animation socioculturelle	30 400	2 000	6,9%	86 300
Serveurs de cafés restaurants	29 700	-5 500	-15,6%	90 900
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	29 600	8 600	40,6%	32 300
Attachés commerciaux	29 000	-1 600	-5,2%	29 900

Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

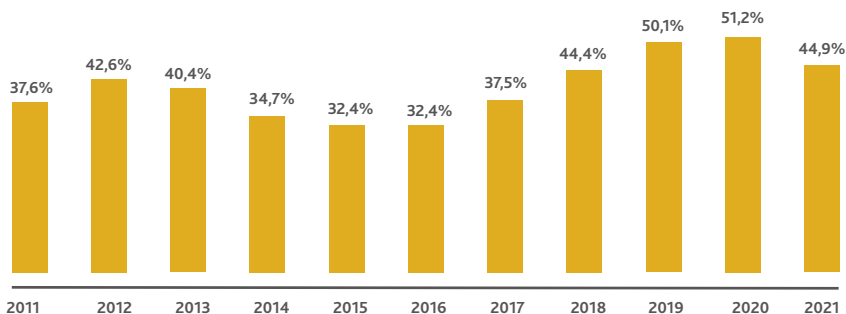
Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs diminuent sensiblement par rapport à 2019

Malgré la légère augmentation des intentions d'embauche, les employeurs anticipent une baisse sensible des difficultés de recrutement par rapport à 2019 : ces difficultés concernent 44,9% des projets en 2021, contre 50,1% en 2019. Cette baisse des difficultés de recrutement concerne tous les secteurs d'activité. Comme en 2019, les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées dans la construction (62,9%). Elles sont moins fortes dans le commerce (34,9%) et l'agriculture (36,1%).

Les petites structures anticipent des difficultés plus importantes que les établissements de plus grande taille : la part des projets difficiles varie de 51,4% à 48,1% pour les établissements de 1 à 49 salariés, 46,8% pour les établissements de 50 à 99 salariés, 41,2% pour les établissements de 100 à 199 salariés, et 39,3% pour ceux de plus de 200 salariés.

Graphique 11

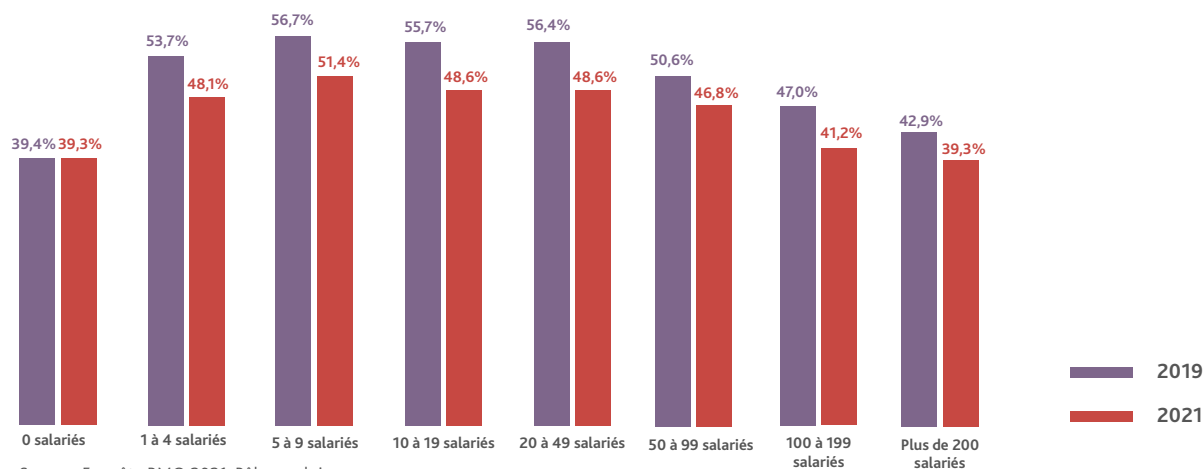
ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES



Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

Graphique 12

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



De fortes difficultés attendues pour les métiers de la construction et de l'industrie

Les métiers pour lesquels les employeurs anticipent le plus de difficulté de recrutement sont des métiers de la construction comme les charpentiers (83,3% des projets sont jugés difficiles), les couvreurs (82,0%) ou les plombiers et chauffagistes (71,1%). Les métiers de l'industrie présentent aussi des difficultés de recrutement importantes, comme les carrossiers automobiles (75,9%), les mécaniciens (75,3%) ou les ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique (73,4%). Les métiers de l'aide à domicile (77,3% de projets difficiles) et les autres professionnels paramédicaux (74,6%) sont également présents.

Une majorité de métiers connaît une baisse des difficultés anticipées de recrutement, notamment ceux de l'hôtellerie-restauration et du transport. A contrario, les métiers de la santé connaissent une hausse des difficultés de recrutement entre 2019 et 2021 (+ 18,6 points pour les infirmiers, +13,2 points pour les aides-soignants, +6,0 points pour les professionnels paramédicaux, +4,8 points pour les médecins).

Tableau 4

LISTE DES 15 MÉTIERS DONT LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS COMME DIFFICILE EST LA PLUS ÉLEVÉE EN 2021

Métier	Nombre de projets 2021	Nombre de projets difficiles 2021	Part des projets difficiles 2021	Evolution 2019 – 2021 de la part des projets difficiles, en points
Charpentiers (bois)	2 500	2 100	83,3	1,0
Couvreurs	10 100	8 300	82,0	-2,9
Médecins	7 700	6 100	79,5	4,8
Aides à domicile et aides ménagères	83 100	64 200	77,3	-4,1
Carrossiers automobiles	3 700	2 800	75,9	-10,1
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	11 800	8 900	75,3	-5,6
Autres professionnels para-médicaux	7 000	5 300	74,6	6,0
Spécialistes de l'appareillage médical	6 500	4 900	74,5	5,1
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	10 300	7 500	73,4	-3,6
Conducteurs de transport en commun sur route	14 200	10 200	72,3	5,1
Techniciens en mécanique et travail des métaux	2 300	1 700	72,0	-2,5
Plombiers, chauffagistes	17 500	12 400	71,1	-8,1
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	5 900	4 200	71,0	-8,4
Bouchers	5 000	3 500	70,6	-3,1
Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique	2 700	1 900	69,6	3,0

Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

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

Les problèmes de candidatures : préoccupations majeures des futurs employeurs

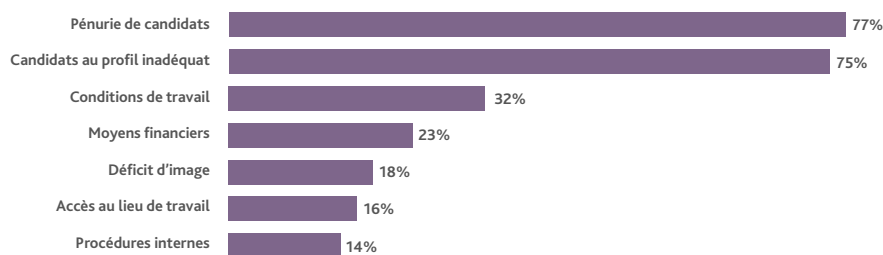
Un établissement recruteur sur deux (51%) s'attend à rencontrer des difficultés de recrutement en 2021. Les problèmes liés aux candidatures sont le plus souvent avancés : 77% des recruteurs anticipant des difficultés de recrutement mentionnent une « pénurie de candidat », et les trois quarts s'attendent à des profils de candidats inadéquats. Presque tous les établissements (95%) se préparent à l'une ou l'autre de ces difficultés et ce quel que soit le type d'établissement.

Près d'un tiers des recruteurs anticipant des difficultés mentionnent des conditions de travail défavorables (pénibilité du travail, horaires décalés, manque d'attractivité). Par ailleurs, 18% citent des problèmes d'image du métier ou de l'entreprise et 16% des difficultés d'accès au lieu de travail. Au total, près de la moitié des recruteurs anticipant des difficultés de recrutement citent l'un de ces trois critères liés à la nature du poste proposé. Les établissements agricoles sont les plus nombreux à envisager ce type de difficultés (64% contre 33% des établissements du commerce).

Plus d'un établissement sur cinq (23%) anticipent des difficultés financières pour recruter et 14% des difficultés liées aux procédures internes de recrutement. Ces situations concernent plus souvent les petites structures qui n'ont pas nécessairement de service RH.

Graphique 13

NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2021 pour lequel ils anticipent des difficultés

Source : Enquête BMO complémentaire 2021, Pôle emploi

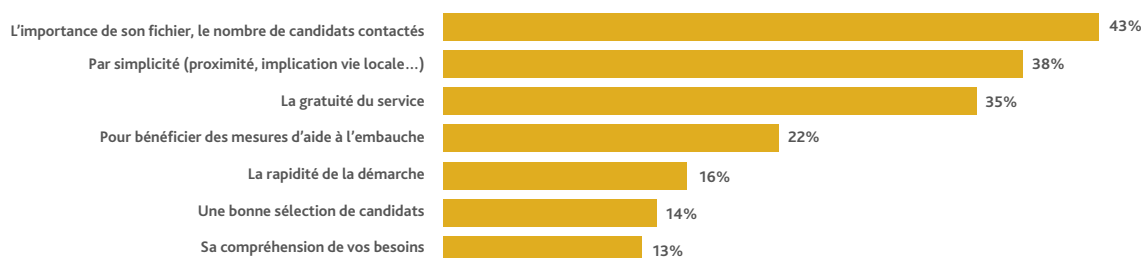
Les deux tiers des établissements font confiance à Pôle emploi pour les aider dans leurs projets de recrutements

Deux employeurs sur trois envisagent de passer par les services de Pôle emploi pour recruter en 2021. Pour plus des trois quarts des établissements, ce recours se fait dès le début de la démarche de manière exclusive (36% des cas) ou en association avec d'autres intermédiaires de l'emploi (dans quatre cas sur dix). L'importance du fichier, la simplicité d'accès au service ou encore la gratuité de ce dernier sont des avantages qui justifient le recours à Pôle emploi dans plus d'un cas sur trois.

Les établissements du commerce sont plus nombreux à mettre en avant l'importance du fichier et le nombre de candidats potentiels (46% contre 36% dans l'industrie) alors que les plus grosses structures sont les plus nombreuses à s'intéresser aux aides à l'embauche (29%).

Graphique 14

LES MOTIFS DE RECOURS À PÔLE EMPLOI PAR LES RECRUTEURS



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2021

Source : Enquête complémentaire BMO 2021, Pôle emploi

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

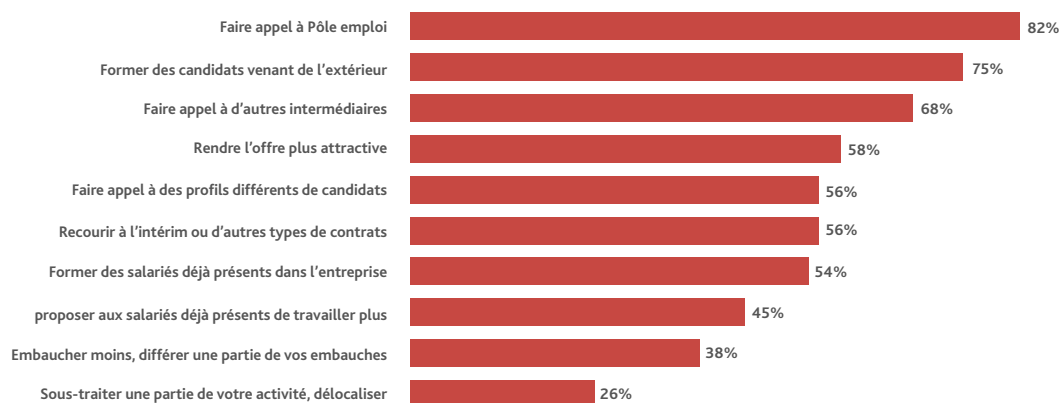
Avant comme après la crise, Pôle emploi reste le premier recours en cas de difficultés de recrutement

Suite à la crise sanitaire, les moyens envisagés pour remédier aux difficultés de recrutement anticipées par les employeurs connaissent peu d'évolution. Ainsi, comme les années précédentes, les intermédiaires de l'emploi sont assez fortement mobilisés : plus de huit employeurs en difficulté sur dix envisagent de faire appel à Pôle emploi et plus des deux tiers s'adresseront également à d'autres intermédiaires pour les aider. La formation de candidats venant de l'extérieur demeure une solution très fortement mobilisée pour répondre aux difficultés de recrutement. Plus des deux tiers des recruteurs s'y préparent.

Dans plus de la moitié des cas les recruteurs opteront également pour des moyens tels que rendre leur offre d'emploi plus attractive (58% d'entre eux), faire appel à des profils différents de candidats (56%) ou encore avoir recours à de l'intérim ou d'autres types de contrats (56%). Moins souvent évoquées, les dernières options qui s'offrent aux employeurs sont néanmoins en progression par rapport à 2019 : former des salariés déjà présents dans l'entreprise (54%, +4 points), proposer aux salariés déjà présents dans l'entreprise de travailler plus (45%, +4 points), embaucher moins en envisageant de différer une partie des embauches (38%, +8 points) et sous-traiter une partie de l'activité (26%, +3 points).

Graphique 15

TYPE DE SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2021 pour lequel ils anticipent des difficultés

Source : Enquête BMO complémentaire 2021, Pôle emploi

Les besoins en main d'œuvre par région

Si l'Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes, les deux régions ayant le plus de projets de recrutement, anticipent une baisse du volume de recrutements entre 2019 et 2021 (respectivement -3,1% et -3,7%) accompagnée d'une baisse des difficultés de recrutement (respectivement -10,7 points et -7,8 points), la Nouvelle-Aquitaine, les Pays de la Loire, ou encore la Bretagne, sont dans une dynamique inverse, avec une hausse des projets de recrutement (respectivement + 15,2%, +10,7%, et +5,6%). Quant à la Corse ou les DROM, les volumes de projets progressent fortement alors que les difficultés de recrutement diminuent.

Tableau 5

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PAR RÉGION

Région	Nombre de projets de recrutements pour 2021	Evolution 2019/2021 (en %)	Part de projets difficiles pour 2021 (en %)	Evolution de la part de projets difficiles entre 2019 et 2021 (en points)
Île-de-France	477 333	-3,1%	36,6%	-10,7
Auvergne-Rhône-Alpes	323 535	-3,7%	46,6%	-7,8
Nouvelle-Aquitaine	296 937	15,2%	52,2%	0,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	256 058	-2,1%	43,7%	-0,8
Occitanie	246 584	-3,6%	42,8%	-2,2
Hauts-de-France	203 220	-0,3%	39,7%	-9,3
Pays de la Loire	199 456	10,7%	51,8%	-4,4
Grand Est	185 276	-5,6%	44,7%	-9,4
Bretagne	139 062	5,6%	55,3%	0,3
Normandie	112 507	0,8%	46,1%	-3,8
Bourgogne-Franche-Comté	94 256	2,1%	46,1%	-5,0
Centre-Val de Loire	82 216	3,7%	52,5%	-5,7
La Réunion	35 143	11,0%	29,9%	-2,7
Corse	26 198	14,5%	51,5%	-4,2
Guadeloupe	15 915	-2,2%	38,9%	-4,4
Martinique	13 624	19,4%	44,2%	-2,3
Guyane	9 310	39,4%	40,8%	-8,6
Mayotte	6 657	25,4%	27,4%	-15,2
Total France	2 723 286	1,1%	44,9%	-5,3

Sources et méthodes

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 2021 a été réalisée entre octobre et décembre 2020 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 2 390 909 établissements entrant dans le champ de l'enquête, 1 871 195 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, 450 185 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

Gaumont S., Lainé F., Vroylandt T. (2020), « Les employeurs anticipent une progression de leurs perspectives d'embauches pour 2020 », Éclairages et Synthèses, n°57, Pôle emploi.

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

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

Niang M., Vroylandt T. (2020), « Les tensions sur le marché du travail en 2019 », Dares résultats, n°032.

Vroylandt T. (2020), « Projets de recrutements des employeurs : impact de la crise sanitaire », Éclairages et Synthèses, n°61, 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

