

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2016
DÉPARTEMENT DE L'AVEYRON

Cette collection "Éclairages et Synthèses" décline les résultats de l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises selon les différents départements et bassins d'emploi de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées.

8 070 PROJETS DE RECRUTEMENT POUR 2016

Le département de l'Aveyron compte 22% d'établissements recruteurs, qui déclarent 8 070 intentions d'embauche, ce qui représente 4% des projets régionaux.

Les établissements de moins de 10 salariés sont à l'origine de 58% des intentions d'embauche du territoire (56% pour la région).

Les services demeurent le premier contributeur de recrutements du territoire avec 64% des projets formulés en 2016 (62% pour la région). L'agriculture et l'industrie agroalimentaire regroupent 16% des recrutements, l'industrie 6%, la construction 4% et le commerce 11%.

Les employeurs du territoire envisagent 3 490 recrutements liés à une activité non saisonnière, soit 43% des projets. Les projets de recrutement non saisonniers peuvent être liés à des créations de postes, des remplacements de départs ou des surcroîts d'activité. Les employeurs recherchent en priorité : des aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...), des agents d'entretien de locaux (y compris atsem) et des ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y.c. réparateurs).

L'enquête mesure également les projets de recrutement répondant à un besoin en personnel saisonnier. En 2016, les projets de recrutement saisonniers représentent un potentiel de 4 580 embauches, soit 57% des recrutements sur le territoire contre 52% en région.

Les profils saisonniers les plus recherchés par les employeurs sont les serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis), les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) et les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles.

En 2016, 2 950 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs (36% contre 30% pour la région). En général, le nombre insuffisant de candidats et leurs profils inadéquats sont les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

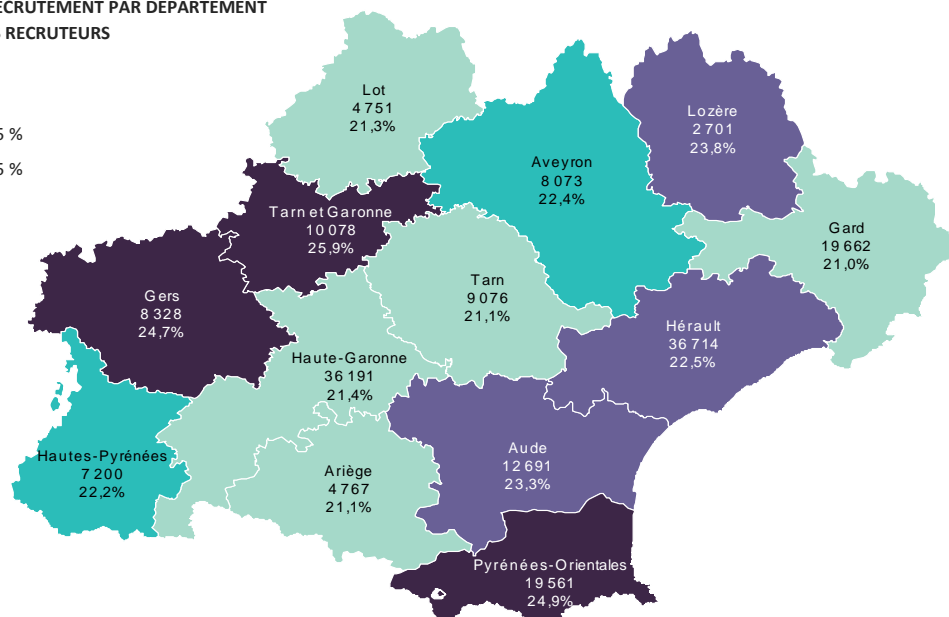
CHIFFRES CLÉS

- 22% des établissements envisagent de recruter
- 8 070 projets de recrutement déclarés par les employeurs
- 57% sont liés à une activité saisonnière
- 36% sont jugés difficiles par les employeurs

22%
DES ÉTABLISSEMENTS
ENVISAGENT AU MOINS
UN RECRUTEMENT EN
2016

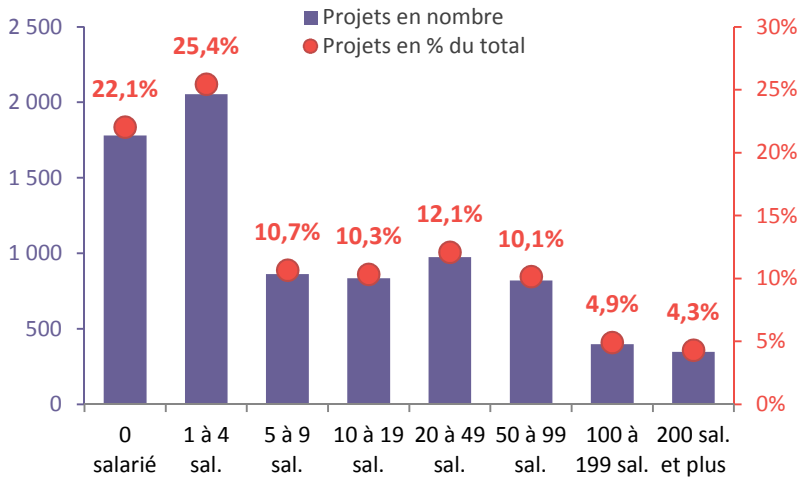
NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR DEPARTEMENT
PART DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS

- Moins de 21,5 %
- 21,5 % à moins de 22,5 %
- 22,5 % à moins de 24,5 %
- 24,5 % et plus



RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

SELON LA TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

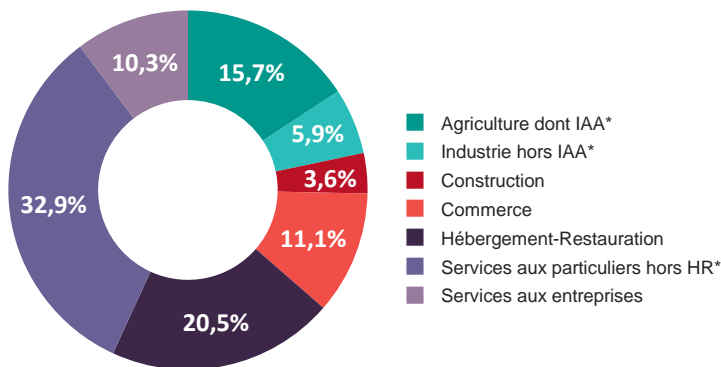


Les structures de petites tailles déclarent un nombre important de projets de recrutement

Les établissements sans salarié concentrent 22% des projets de recrutement sur le territoire (24% pour la région) et ceux de 1 à 9 salariés 36% (32% pour la région).

Les établissements de plus de 100 salariés représentent 9% des intentions d'embauche (15% en région).

SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



*IAA : Industrie Agro-Alimentaire - HR : Hébergement-Restauration

Les services, premier pôle de recrutement

Les activités de services rassemblent 5 130 projets de recrutement soit 64% des projets du territoire (62% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux entreprises et les services aux particuliers (hors HR) couvrent respectivement 10% et 33% des intentions d'embauche. L'hôtellerie-restauration en recense 20%.

Secteur d'activité	Nombre de projets	Part de projets	
		difficiles	saisonniers
Agriculture dont IAA*	1 271	40%	69%
Industrie hors IAA*	480	30%	18%
Construction	292	65%	4%
Commerce	895	36%	47%
Hébergement-Restauration	1 652	43%	86%
Services aux particuliers hors HR*	2 655	29%	51%
Services aux entreprises	829	34%	49%

Clé de lecture : Le commerce enregistre 895 projets de recrutement. Parmi eux, 36% sont jugés difficiles et 47% à caractère saisonnier.

Grande disparité sur la saisonnalité et la difficulté à recruter selon les secteurs d'activité

Les employeurs du territoire font part de difficultés de recrutement dans 36% des projets (30% pour la région). Ce taux s'échelonne toutefois de 29% dans les services aux particuliers hors HR* à 65% dans la construction.

La part des projets saisonniers atteint 57% sur le territoire (52% en région) mais varie de 4% pour la construction à 86% pour l'hébergement-restauration.

PALMARÈS DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS

L'enquête BMO permet d'identifier parmi les métiers recherchés par les employeurs d'un territoire, ceux qui répondent à un besoin en personnel saisonnier générés par le tourisme ou l'agriculture. Elle permet aussi de mettre en évidence les métiers pour lesquels les employeurs déclarent le plus souvent des difficultés à recruter du personnel non saisonnier. Vous trouverez ci-dessous par catégorie, les 10 métiers concernés pour ce territoire.

PROJETS À CARACTÈRE NON SAISONNIER hors artistes et professionnels du spectacle	Nombre de projets	% non saisonniers
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	171	60%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	143	58%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y.c. réparateurs)	121	100%
Agents de services hospitaliers	113	76%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	92	100%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	91	82%
Surveillants d'établissements scolaires (y.c. AVS et aides éducateurs)	85	91%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	78	21%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	78	25%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleurs familiaux	76	36%
Total des projets à caractère non saisonnier (ensemble des 200 métiers)	3 491	43%

PROJETS À CARACTÈRE SAISONNIER	Nombre de projets	% saisonniers
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	510	88%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	303	87%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	289	79%
Employés de l'hôtellerie	241	89%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	238	75%
Cuisiniers	216	83%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	196	80%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	190	87%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	161	92%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleurs familiaux	138	64%
Total des projets à caractère saisonnier (ensemble des 200 métiers)	4 582	57%

PROJETS DIFFICILES À CARACTÈRE NON SAISONNIER	Nombre de projets	% difficulté
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	74	43%
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	61	81%
Éleveurs salariés	49	96%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	45	61%
Autres professionnels paramédicaux (masseurs-kinésithérapeutes, diététiciens...)	42	80%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	41	57%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	41	67%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	40	71%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	38	49%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	36	40%
Total des projets difficiles à caractère non saisonnier (ensemble des 200 métiers)	1 592	46%

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles - EJE : Éducateurs de Jeunes Enfants - AVS : Assistante de Vie Scolaire
R&D : Recherche & Développement

Clé de lecture : Les Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) regroupent 74 intentions d'embauche jugées difficiles et à caractère non saisonnier, soit un taux de difficulté de 43%.

(Nombre de projets difficiles non saisonniers du métier / Ensemble des projets de recrutement non saisonniers du métier)

LA NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT*

L'inadéquation des profils et la pénurie de candidats constituent les principales difficultés de recrutement

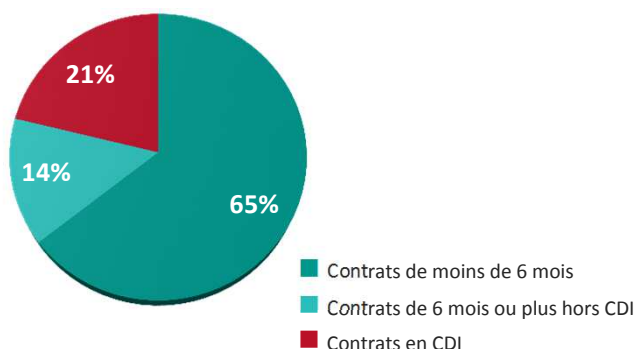
Interrogés sur leurs difficultés de recrutement, les employeurs de la région sont 85% à évoquer le manque d'expérience, de diplôme ou de motivation du candidat (82% en France), 77% à répondre pénurie de candidat (74% en France).

Les difficultés liées à l'emploi lui-même (pénibilité, salaire, distance, horaire) sont indiquées dans 58 % des cas (54% en France).

Typologie des difficultés

	Région
• Candidats au profil inadéquat	85%
• Pénurie de candidats	77%
• Difficultés liées aux conditions de travail	58%
• Diff. liées à un manque de moyens financiers	35%
• Diff. liées aux procédures internes de recrutement	12%
• Difficultés liées à un déficit d'image	18%

LA NATURE DES CONTRATS*



Les contrats de moins de 6 mois représentent 65% des projets de recrutement régionaux. Ils sont couramment utilisés pour faire face à un surcroît d'activité ou pour remplacer des absences ponctuelles de salariés.

Les contrats à durée indéterminée représentent 21% des intentions d'embauche et sont principalement réservés pour des remplacements suite à des départs définitifs de salariés.

**Ces résultats sont obtenus auprès d'un échantillon d'employeurs interrogés par téléphone sur leurs projets de recrutement ainsi que sur la nature des difficultés rencontrées. Les résultats concernent l'ensemble de la région.*

MÉTHODOLOGIE

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.

L'enquête BMO 2016 a été réalisée entre octobre et décembre 2015 sur l'ensemble du territoire national.

Le champ de l'enquête couvre d'une part les établissements relevant de l'Assurance chômage et, d'autre part :

- les établissements du secteur agricole,
- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités locales et territoriales, des établissements publics administratifs.

Cette définition correspond au total à 12 501 établissements pour le département de l'Aveyron dont 9 256 ont été interrogés cette année. Au global 2 656 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 28,7 %.

Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des employeurs de la région.

Retrouvez la méthodologie détaillée sur :
www.observatoire-emploi-lrmp.fr

EN SAVOIR +

Retrouvez l'ensemble des publications des services Statistiques, Études et Évaluations de Pôle emploi Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées sur >

L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI

www.observatoire-emploi-lrmp.fr

Éclairages et synthèses

Directeur de publication : Serge Lemaitre / Conception et réalisation : Statistiques, Études et Évaluations
Dépôt légal 1^{er} trimestre 2009 - ISSN en cours