



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE
BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2017

BASSIN D'EMPLOI DE LOURDES



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

2 120 projets de recrutement pour 2017

SOMMAIRE

- p.2 Répartition des projets de recrutement
- p.3 Palmarès des métiers les plus recherchés par les employeurs
- p.4 Nature des difficultés de recrutement - Nature des contrats

Le bassin d'emploi de Lourdes compte 32% d'établissements recruteurs. Ces derniers déclarent 2 120 intentions d'embauche, ce qui représente 1% des projets régionaux.

Les établissements de moins de 10 salariés sont à l'origine de 81% des intentions d'embauche du territoire (56% pour la région).

Les services demeurent le premier recruteur du territoire avec 80% des projets formulés en 2017 (61% pour la région). L'agriculture et l'industrie agroalimentaire regroupent 2% des recrutements, l'industrie 0%, la construction 1% et le commerce 16%.

Les employeurs du territoire envisagent 470 recrutements liés à une activité non saisonnière, soit 22% 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 vendeurs généralistes, des cuisiniers et des serveurs de cafés, de restaurants .

L'enquête mesure également les projets de recrutement répondant à un besoin en personnel saisonnier. En 2017, les projets de recrutement saisonniers représentent un potentiel de 1 650 embauches, soit 78% des recrutements sur le territoire contre 51% en région.

Les profils saisonniers les plus recherchés par les employeurs sont les employés de l'hôtellerie, les serveurs de cafés, de restaurants et les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine.

En 2017, 690 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs (33% contre 34% pour la région). En général, le nombre insuffisant de candidats et leurs profils inadéquats sont les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

32%

DES ÉTABLISSEMENTS
ENVISAGENT AU MOINS UN
RECRUTEMENT EN 2017

2 120

PROJETS DE RECRUTEMENT

78%

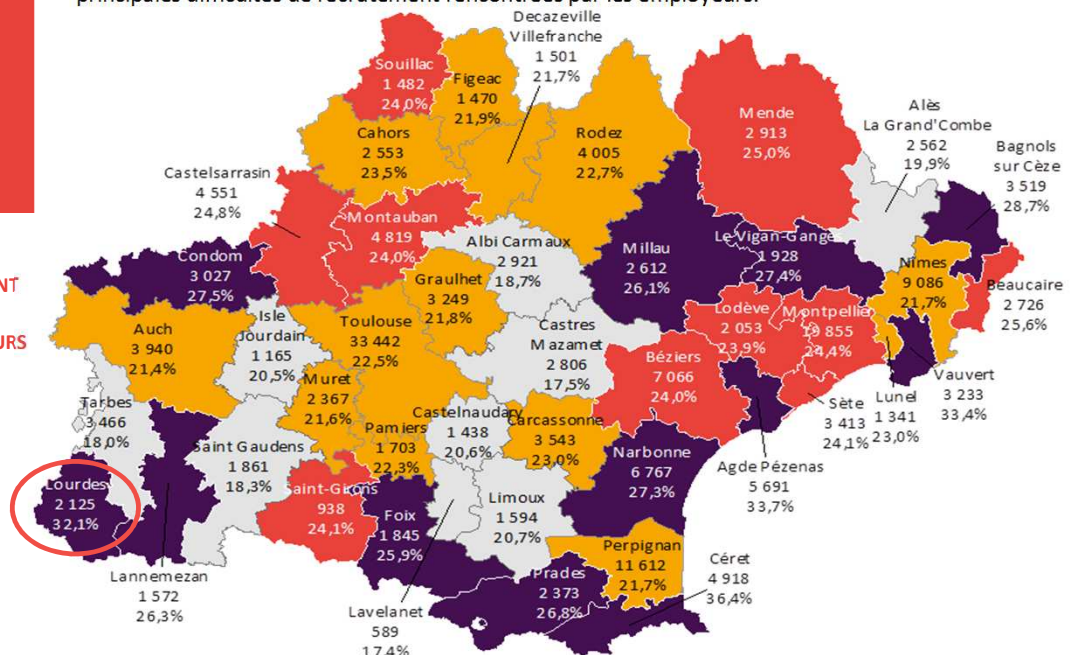
SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ
SAISONNIÈRE

33%

SONT JUGÉS DIFFICILES PAR
LES EMPLOYEURS

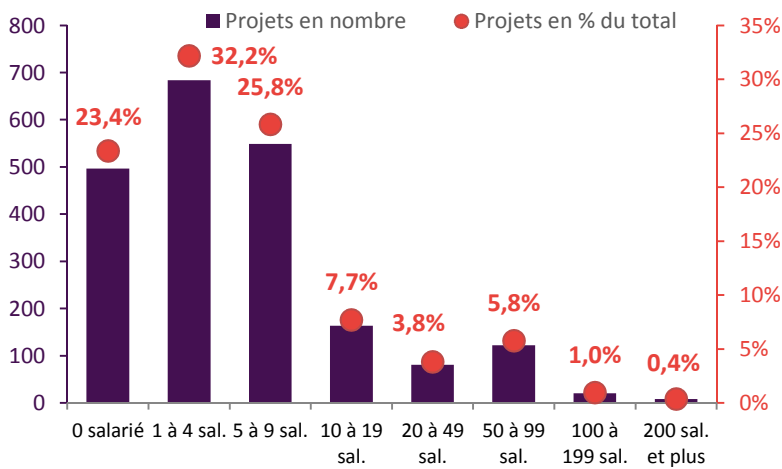
NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT
PAR BASSIN D'EMPLOI
PART DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS

- Moins de 21,0 %
- 21,0 % à moins de 23,9 %
- 23,9 % à moins de 25,9 %
- 25,9 % et plus



Répartition des projets de recrutement

SELON LA TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

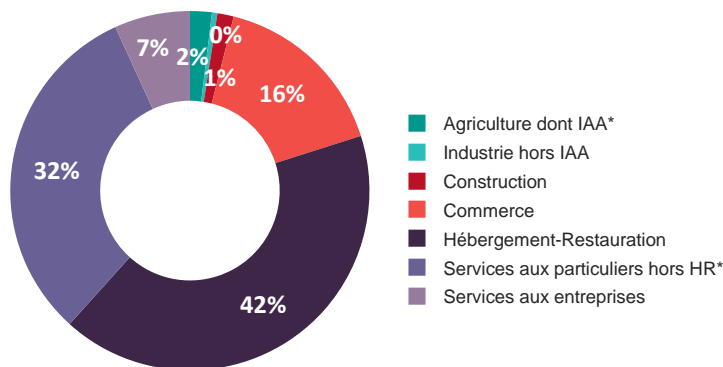


Les structures de petites tailles déclarent un nombre important de projets de recrutement

Les établissements sans salarié concentrent 23% des projets de recrutement sur le territoire (24% pour la région) et ceux de 1 à 9 salariés 58% (32% pour la région).

Les établissements de plus de 100 salariés représentent 1% des intentions d'embauche (14% 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 1 700 projets de recrutement soit 80% des projets du territoire (61% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux entreprises et les services aux particuliers (hors HR) couvrent respectivement 7% et 32% des intentions d'embauche. L'hôtellerie-restauration en recense 42%.

Secteur d'activité	Nombre de projets	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Agriculture dont IAA*	42	20%	61%
Industrie hors IAA	10	77%	0%
Construction	31	49%	0%
Commerce	343	53%	71%
Hébergement-Restauration	884	32%	88%
Services aux particuliers hors HR*	670	24%	78%
Services aux entreprises	145	23%	58%

Clé de lecture : Le commerce enregistre 343 projets de recrutement. Parmi eux, 53% sont jugés difficiles et 71% 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 33% des projets (34% pour la région). Ce taux s'échelonne toutefois de 20% dans l'agriculture dont IAA* à 77% dans l'industrie hors IAA.

La part des projets saisonniers atteint 78% sur le territoire (51% en région) mais varie de 0% pour l'industrie hors IAA à 88% 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
Vendeurs généralistes	43	69%
Cuisiniers	33	20%
Serveurs de cafés, de restaurants	31	12%
Agents de services hospitaliers	29	100%
Agents immobiliers, syndics	24	100%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	18	10%
Aides-soignants (médico-psycho, auxil, puériculture, assistants médicaux...)	18	100%
Professionnels de l'orientation	17	100%
Educateurs spécialisés (y compris EJE)	17	100%
Assistants de communication	13	100%
Total des projets à caractère non saisonnier (ensemble des 200 métiers)	472	22%

PROJETS À CARACTÈRE SAISONNIER	Nombre de projets	% saisonniers
Employés de l'hôtellerie	259	97%
Serveurs de cafés, de restaurants	230	88%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	161	90%
Cuisiniers	130	80%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	102	91%
Employés de libre-service	75	100%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	63	100%
Caissiers (y compris pompistes...)	50	100%
Employés des transports et du tourisme	47	100%
Conducteurs de transport en commun sur route	42	82%
Total des projets à caractère saisonnier (ensemble des 200 métiers)	1 653	78%

PROJETS DIFFICILES À CARACTÈRE NON SAISONNIER	Nombre de projets	% difficulté
Vendeurs généralistes	31	72%
Agents immobiliers, syndics	24	100%
Assistants de communication	13	100%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	11	59%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	9	100%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	9	100%
Aides à domicile et aides ménagères	8	64%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	8	100%
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	6	100%
Conducteurs de transport en commun sur route	5	54%
Total des projets difficiles à caractère non saisonnier (ensemble des 200 métiers)	184	39%

Clé de lecture : Les Vendeurs généralistes regroupent 31 intentions d'embauche jugées difficiles et à caractère non saisonnier, soit un taux de difficulté de 72%.

Nature des difficultés de recrutement*

La pénurie de candidats et l'inadéquation de leur profil constituent les principales difficultés de recrutement

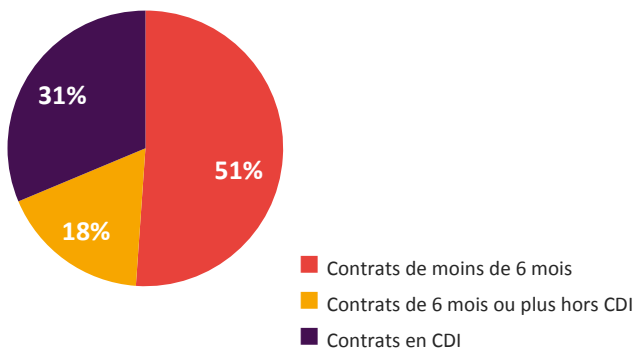
Interrogés sur leurs difficultés de recrutement, les employeurs de la région sont 85% à répondre la pénurie de candidat (80% en France), 80% à évoquer le manque d'expérience, de diplôme ou de motivation du candidat (81% en France).

Les difficultés liées à l'emploi lui-même (pénibilité, salaire, distance, horaire) sont indiquées dans 57% des cas (53% en France).

TYPLOGIE DES DIFFICULTÉS

	Région
• Pénurie de candidats	85%
• Candidats au profil inadéquat	80%
• Difficultés liées à la nature du poste proposé	57%
• Diff. liées à un manque de moyens financiers	27%
• Difficultés liées à un déficit d'image	27%
• Difficultés d'accès au lieu de travail	20%
• Diff. liées aux procédures internes de recrutement	17%

Nature des contrats*



Les contrats de moins de 6 mois représentent 51% 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 31% 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 2017 a été réalisée entre octobre et décembre 2016 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 2 143 établissements pour le bassin d'emploi de Lourdes dont 1 703 ont été interrogés cette année. Au global 525 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 30,8 %.

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

Directeur de la publication :
Serge LEMAITRE

Conception et réalisation :
Statistiques, Études et Évaluations

Retrouvez l'ensemble des publications
du service Statistiques, Études et Évaluations
de Pôle emploi Occitanie sur le site :

L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI
www.observatoire-emploi-occitanie.fr

Libre de diffusion sous réserve de mentionner la source : Pôle emploi Occitanie

