



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE 2019

Région Occitanie



SOMMAIRE

- p.2 Les principaux résultats de l'enquête
- p.5 Les métiers les plus recherchés
- p.6 Les projets de recrutement non saisonniers
- p.8 Les projets de recrutement saisonniers
- p.10 Les difficultés de recrutement
- p. 12 Méthodologie

256 000

projets de recrutement
émis par les employeurs
de la région Occitanie



29% des établissements
envisagent de recruter en 2019

45% d'intentions d'embauche
jugées difficiles

46% de projets de
recrutement saisonniers

60% des projets d'embauche
dans le secteur des services

L'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année 2019, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Elle permet d'identifier les métiers pour lesquels les employeurs pensent rencontrer des difficultés à recruter, les métiers saisonniers ou encore la nature des contrats proposés. Elle vise à améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers recherchés, à informer les demandeurs d'emploi sur le marché du travail et les métiers porteurs ou encore à mieux accompagner les entreprises.

Pour cette édition 2019, Pôle emploi a interrogé, en fin d'année 2018 166 278 établissements. L'enquête se base sur 42 227 questionnaires exploitables, soit un taux de retour de 25,4 %. Cette mobilisation importante des entreprises permet ainsi de définir les métiers recherchés dans chaque bassin d'emploi de la région Occitanie. En parallèle, une enquête complémentaire téléphonique auprès de plus de 1 600 établissements a été menée afin de mieux connaître les recrutements envisagés (contrats, motifs) et d'identifier les difficultés à recruter (motifs, solutions...)

2019, une nouvelle année record pour les perspectives d'embauche de la région Occitanie

Les employeurs de la région déclarent 256 000 projets de recrutement pour 2019, soit 30 200 de plus qu'en 2018. Cette hausse de 13,4% est sensible dans tous les secteurs. La construction (+37%) et l'industrie manufacturière (+18%) enregistrent les progressions les plus importantes.

La part des établissements envisageant d'effectuer un recrutement progresse également sur l'année. La propension à recruter passe ainsi de 28% en 2018 à 29% en 2019, soit un taux inédit depuis 2010.

Les contrats à durée indéterminée occupent une place moins importante en 2019 et représentent 33% des intentions d'embauche contre 37,8% l'année précédente, au profit des contrats de moins de 6 mois (49,4%, en 2019, soit 4,7 points de plus par rapport à 2018).

Tout comme en 2018, le secteur des services concentre 6 intentions d'embauche sur 10. Le nombre de projets de recrutement progresse dans ce secteur de 15% (après +16% en 2018).

46% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière dans une région où l'agriculture et le tourisme occupent une place importante. En 2019, cette part est de 3 points de moins qu'en 2018.

Les employeurs de la région estiment que 45% de leurs projets de recrutement seront difficiles à réaliser, soit 8 points de plus qu'en 2018. La construction (63%) et les industries manufacturières (48%) affichent les taux de difficulté de recrutement les plus importants et des évolutions variées par rapport à l'année précédente (respectivement +9 points et -4 points). C'est dans l'agriculture que la part des projets difficiles progresse le plus fortement sur un an (+12 points, avec un taux de 36%).

Les principaux résultats de l'enquête

Des projets de recrutement en forte hausse en 2019

256 000 projets de recrutement ont été recensés en Occitanie pour 2019. La région enregistre une hausse significative des intentions d'embauche : +13,4% par rapport à 2018 soit 30 200 projets supplémentaires pour l'année. Le nombre d'intentions d'embauche de la région Occitanie représente 10% des projets nationaux. La propension à recruter, qui traduit l'intention de réaliser au moins une embauche dans l'entreprise, progresse et passe de 28% à 29% en un an. Elle est en augmentation constante depuis 2016. Au niveau national, le nombre de projets de recrutement augmente de 14,8% par rapport à 2018 et la proportion d'établissements recruteurs s'élève à 26% (+0,5 point).

Les entreprises de moins de 10 salariés concentrent près de 6 projets de recrutement sur 10

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 56% des projets de recrutement.

Le nombre de projets de recrutement est en hausse quelle que soit la taille des établissements. En particulier, les entreprises de 50 à 199 salariés voient leurs intentions d'embauche progresser de 22,1% tandis que les projets de recrutement des entreprises de moins de 10 salariés augmentent de 13,0%.

La part des établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement. Ainsi, 26% des entreprises de moins de 10 salariés envisagent d'embaucher alors que 83% des établissements de plus de 200 salariés prévoient de recruter au moins une personne au cours de l'année 2019.

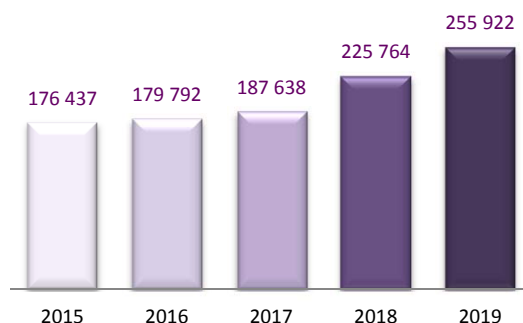
Les services toujours en tête des secteurs recruteurs

Avec 152 300 projets de recrutement, les services concentrent 60% des besoins en main-d'œuvre de la région. Dans le détail, les services aux particuliers regroupent 25% des intentions d'embauche. Suivent les services aux entreprises (20%) et l'hébergement-restauration (15%).

Le secteur agricole rassemble 46 600 projets de recrutement dont 7 600 liés aux activités de l'industrie agroalimentaire. Le commerce, qui rassemble 31 200 projets, représente 12% des intentions de recrutement de la région. Enfin, la construction et l'industrie représentent respectivement 6% et 4% des projets d'embauche.

Sur un an, les intentions d'embauche progressent sur l'ensemble des secteurs d'activité. En particulier, la construction enregistre une augmentation de 37% des projets de recrutement. L'industrie manufacturière affiche également une hausse de 18% de ses besoins en main-d'œuvre.

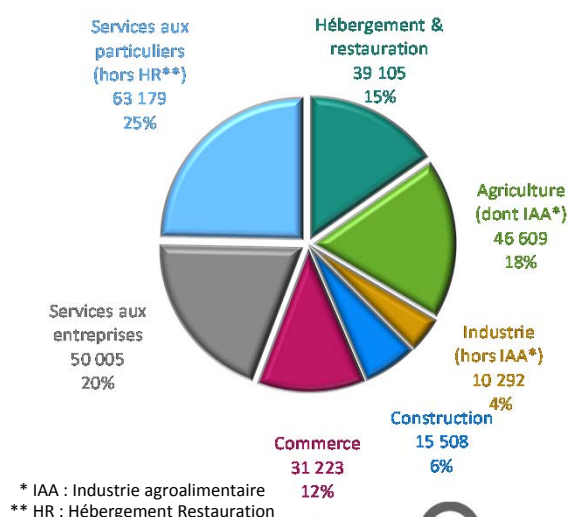
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT



TAILLE D'ÉTABLISSEMENT ET PROJETS DE RECRUTEMENT



RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



La nature des contrats (Enquête complémentaire)

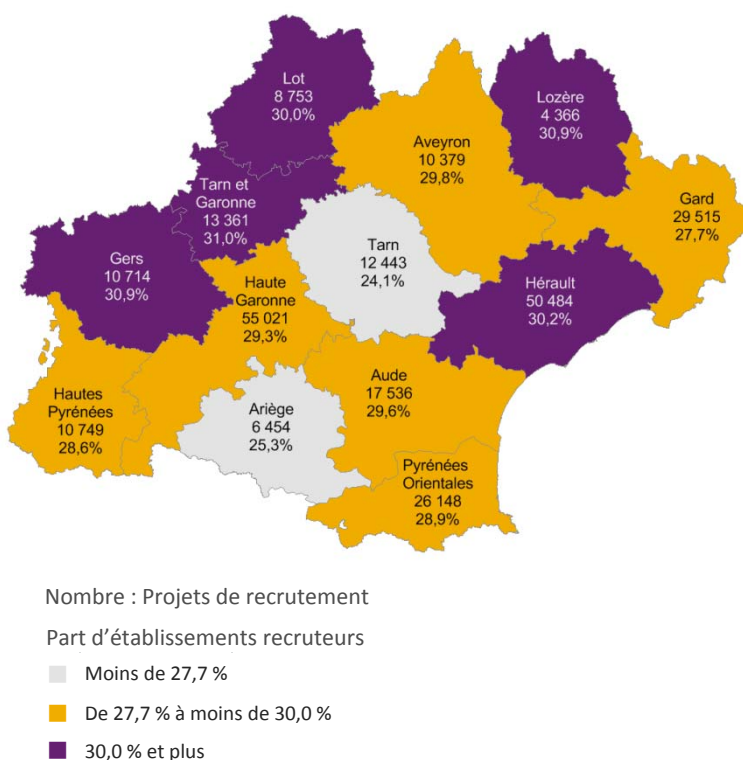
Les contrats à durée déterminée sont couramment utilisés pour faire face à un surcroît d'activité. Ceux de moins de 6 mois représentent 49,4% des projets de recrutement et sont en hausse de 4,7 points par rapport à 2018. La part des contrats de plus de six mois (hors CDI) est stable et représente 17,4% des intentions d'embauche. Les contrats à durée indéterminée, principalement utilisés pour remplacer les départs définitifs de salariés, sont en net repli en 2019 et représentent 33% des intentions d'embauche contre 37,8% l'année précédente.

Plus de 4 projets sur 10 sont concentrés sur les seuls départements de la Haute-Garonne et de l'Hérault

Les départements de la Haute-Garonne et de l'Hérault recensent 105 500 projets de recrutement en 2019, soit 41% des besoins de la région. Derrière eux, le Gard et les Pyrénées-Orientales concentrent respectivement 29 515 et 26 150 intentions d'embauche. Au niveau des bassins d'emploi, Toulouse (49 011 projets), Montpellier (26 078 projets), Perpignan (17 909 projets) et Nîmes (11 111 projets) réunissent 41% des besoins en main-d'œuvre de la région.

La proportion d'établissements envisageant de recruter diffère d'un département à l'autre, s'échelonnant de 24% pour le Tarn à 31% pour le Gers et la Lozère. Pour huit départements sur treize, la part des établissements recruteurs est supérieure à 29%. Au niveau des bassins d'emploi, trois bassins (Condom, Céret et Agde-Pézenas) se détachent avec un taux d'établissements recruteurs supérieur à 36%. A l'inverse, deux bassins présentent les taux les plus faibles (Castres et Lavelanet avec respectivement 22% et 23%).

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPENSION À RECRUTER PAR DÉPARTEMENT



En 2019, 45% des projets de recrutement sont jugés difficiles

Parmi les 256 000 projets enregistrés en Occitanie, 115 264 sont associés à des difficultés de recrutement. La proportion de projets jugés difficiles à pourvoir est de nouveau en hausse et s'élève à 45% contre 37% en 2018 (50% au niveau national avec une évolution de + 5,7 points). Près de deux projets de recrutement sur trois (63%) sont considérés comme difficiles par les employeurs dans la construction et c'est près de la moitié des projets qui sont jugés difficiles dans l'industrie manufacturière (48%) et les services (47%). La proportion des projets difficiles à pourvoir progresse dans tous les secteurs hormis l'industrie manufacturière (-4 points). La hausse est particulièrement marquée dans l'hébergement restauration (+13 points), l'agriculture (+12 points), l'industrie agro-alimentaire (+11 points), la construction et le commerce (+9 points chacun).

La part des projets jugés difficiles par les employeurs est plus importante en Aveyron (59%), dans le Gers (53%) et en Haute-Garonne (50%). Les entreprises de moins de dix salariés anticipent davantage de difficultés à recruter que les grosses structures (43% contre 36% pour les entreprises de plus de 100 salariés). Les disparités face aux difficultés de recrutement existent également au niveau des bassins d'emploi. Ceux de Rodez (63%), Auch (58%), L'Isle-Jourdain (57%) et Millau (57%) présentent les parts de projets difficiles les plus importantes.

Près d'un projet sur deux est lié à une activité saisonnière

Les entreprises de la région anticipent 118 741 projets de recrutement saisonniers sur l'année 2019. La région Occitanie affiche une saisonnalité plus marquée qu'au niveau France (46% contre 34%). Le Tarn-et-Garonne et le Gers présentent des besoins en recrutement fortement saisonniers (respectivement 65% et 63 %).

Le caractère saisonnier des projets de recrutement est une spécificité fortement marquée sur certains bassins d'emploi de la région en raison d'activités agricoles ou touristiques fortement développées sur ces territoires. Les bassins d'Agde-Pézenas, de Castelsarrasin, de Prades et de Condom présentent notamment une saisonnalité supérieure à 75%.

Une part d'activités saisonnières et des difficultés de recrutement qui se distinguent selon les familles professionnelles

Au niveau des familles professionnelles, les situations sont contrastées. La saisonnalité s'échelonne de 11% à 88% et la difficulté à recruter varie de 33% à 63%.

Les métiers de l'agriculture affichent le taux de saisonnalité le plus élevé de la région (88%) couplé au 2^e taux de difficulté à recruter le plus faible (34%). A l'inverse, le taux de difficulté à recruter des ouvriers de la construction et du bâtiment est le plus fort (63%) avec un taux de saisonnalité parmi les plus faibles (12%).

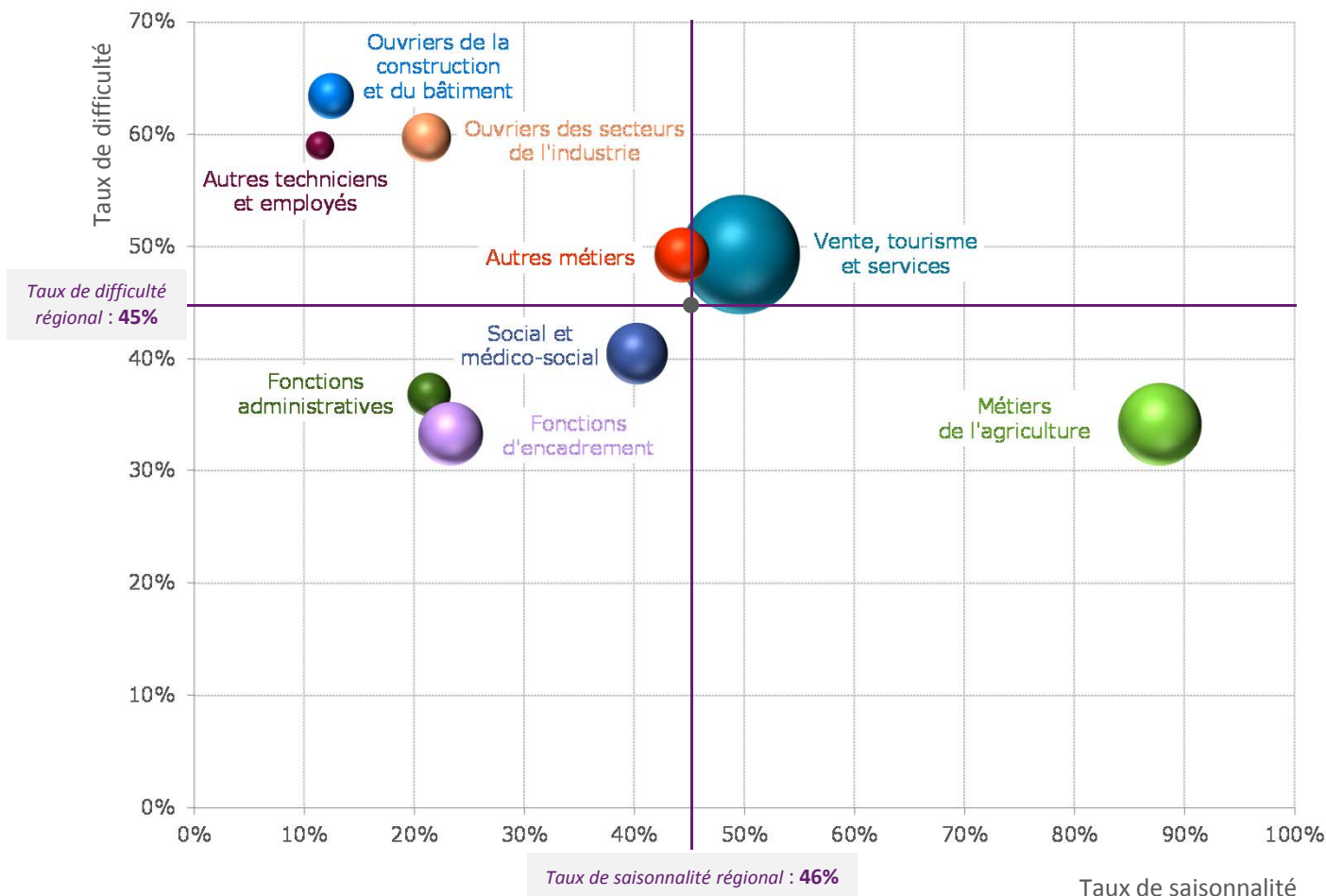
Pour certaines familles de métiers, la difficulté à recruter s'est nettement accrue en 2019. C'est notamment le cas pour les métiers agricoles (+12 pts), les ouvriers de l'industrie (+10 pts), les ouvriers de la construction et du bâtiment (+9 pts) et les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (+9 pts). Le taux de difficulté est quasi stable pour les fonctions sociales et médico-sociales (-0,1 pt) et s'inscrit en recul pour les fonctions d'encadrement (-4 pts).

Le taux de saisonnalité recule pour l'ensemble des familles de métiers, excepté pour les fonctions administratives pour lesquelles ce taux progresse de 1 point.

88%

des projets de recrutement dans les métiers de l'agriculture sont à caractère saisonnier et présentent le 2^e taux de difficulté à recruter, le plus bas de la région (34%)

DIFFICULTÉ ET SAISONNALITÉ DES PROJETS PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE



NOTE DE LECTURE : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement.

Les métiers de la vente, du tourisme et des services présentent un taux de saisonnalité de 50% et un taux de difficulté de 49%.

Au niveau régional, 46% des projets sont liés à un besoin saisonnier et 45% sont présentés comme difficiles par les employeurs.

Les métiers les plus recherchés en 2019 en Occitanie

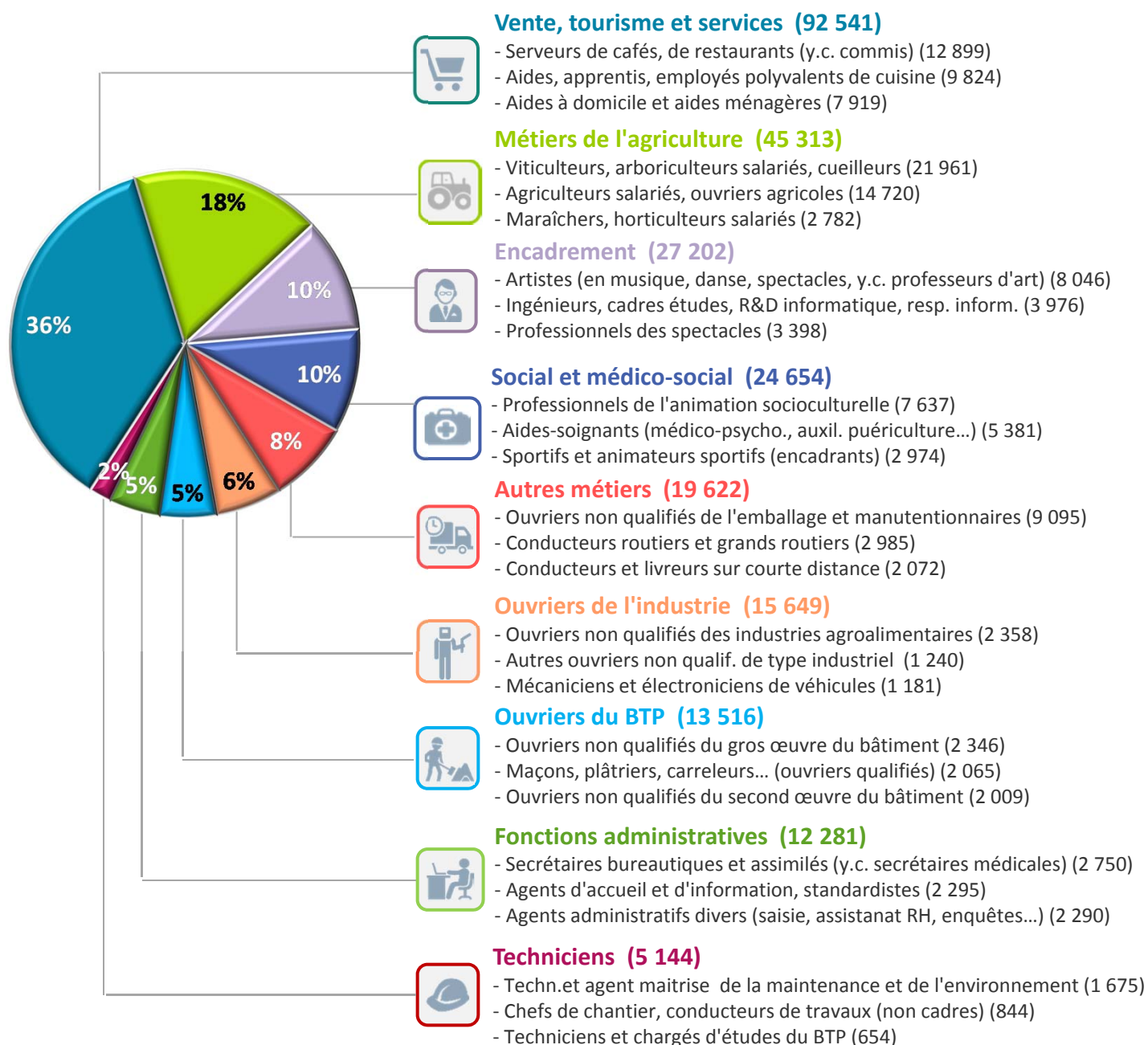
Des profils différents dans les métiers les plus recherchés

Les entreprises de la région recherchent des métiers variés, du viticulteur, cueilleur, à l'ingénieur et cadre d'étude, R&D informatiques en passant par les aides à domicile et les ouvriers qualifiés de la mécanique. La liste des métiers les plus recherchés par les entreprises d'Occitanie fait ainsi ressortir des métiers avec des niveaux de qualification faibles comme élevés. Les trois premiers métiers les plus recherchés par les employeurs affichent une proportion d'activité saisonnière supérieure à 70% (viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs ; agriculteurs salariés, ouvriers agricoles ; serveurs de cafés, de restaurants).

Les métiers issus des fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services regroupent 36% des intentions d'embauche de la région. Ils se composent notamment des métiers de serveurs de cafés et restaurants (12 900 projets), et d'aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (9 824). Ces métiers nécessitent, en général, un faible niveau de qualification et sont fortement liés à une activité saisonnière.

Des métiers faiblement saisonniers figurent également dans le top 15 des métiers les plus recherchés par les employeurs : les aides à domicile et aides ménagères (7 900 projets), les aides-soignants (5 400), les ingénieurs, cadres études et R&D informatique et responsables informatiques (4 000), les conducteurs routiers et grands routiers (3 000) et les secrétaires bureautiques et assimilés (2 750).

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE



Les projets de recrutement permanents

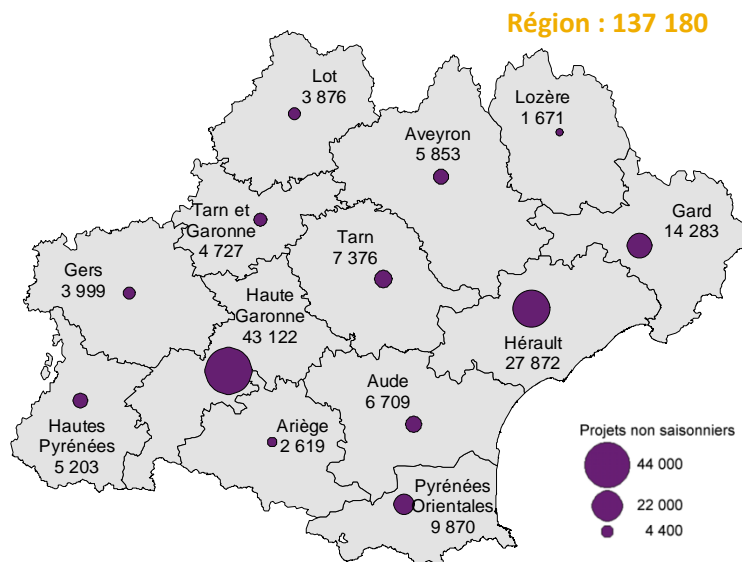
137 200 projets de recrutement non saisonniers prévus en 2019

La moitié des projets d'embauche sont permanents (54% non saisonniers). La Haute-Garonne et l'Hérault, avec respectivement 31% et 20%, rassemblent la majorité des projets de recrutement non saisonniers de la région. Le taux de projets permanents est plus important en Haute-Garonne avec une part de projets pérennes de 78%.

Les secteurs de la santé humaine et action sociale, les services scientifiques et techniques, la construction, les autres activités de services ainsi que l'hébergement-restauration regroupent 57% des intentions d'embauche permanents.

Les projets de recrutement non saisonniers peuvent être liés à des créations de postes, des remplacements de départs ou des surcroûts ponctuels d'activités.

PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS SELON LES DÉPARTEMENTS



10 métiers concentrent plus d'un quart des intentions d'embauche déclarées non saisonnières

Les employeurs de la région recherchent le plus souvent des aides à domicile et des aides ménagères, des agents d'entretien, du personnel de cuisine et des aides-soignants, ainsi que des serveurs. Les perspectives de recrutement sont également élevées pour les ingénieurs, les cadres études et R&D informatique et les responsables informatiques. Dans ce classement, la proportion de recrutements permanents est particulièrement élevée pour ces ingénieurs (99%) ainsi que pour les secrétaires (87%).

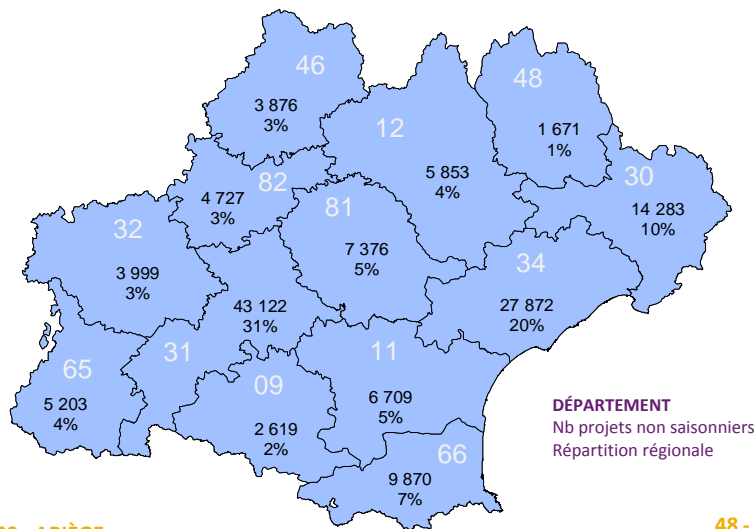
MÉTIERS NON SAISONNIERS RASSEMBLANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE RECRUTEMENTS

	Projets de recrutement non saisonniers		Ensemble des projets
	Nombre	Part	
Aides à domicile et aides ménagères	5 936	75%	7 919
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	4 257	58%	7 306
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	4 191	43%	9 824
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	3 984	74%	5 381
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	3 947	99%	3 976
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	3 202	25%	12 899
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 190	35%	9 095
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	2 774	36%	7 637
Employés de libre-service	2 629	48%	5 486
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	2 392	87%	2 750

Hors artistes et professionnels du spectacle, dans la mesure où les recrutements correspondent à des besoins très ponctuels

Palmarès des recrutements permanents par département

(Hors artistes et professionnels du spectacle)



DÉPARTEMENT
Nb projets non saisonniers
Répartition régionale

Les aides à domicile, les agents d'entretien de locaux, les apprentis et employés polyvalents de cuisine ainsi que les aides-soignants sont parmi les métiers non saisonniers les plus recherchés sur l'ensemble du territoire.

09 - ARIÈGE

Aides à domicile et aides ménagères
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)

11 - AUDE

Aides à domicile et aides ménagères
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)

12 - AVEYRON

Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Conducteurs routiers et grands routiers
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)

30 - GARD

Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)

31 - HAUTE-GARONNE

Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques
Aides à domicile et aides ménagères
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)

32 - GERS

Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)

34 - HÉRAULT

Aides à domicile et aides ménagères
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine

46 - LOT

Autres ouvriers non qualif. de type industriel (prépa. matières & prod. ind...)
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires
Aides à domicile et aides ménagères

48 - LOZÈRE

Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)
Conducteurs routiers et grands routiers
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment

65 - HAUTES-PYRÉNÉES

Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires
Employés de libre-service

66 - PYRÉNÉES-ORIENTALES

Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles

81 - TARN

Aides à domicile et aides ménagères
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices

82 - TARN-ET-GARONNE

Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
Aides à domicile et aides ménagères
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)

Les fonctions d'encadrement



En lien avec les deux métropoles régionales, plus de la moitié (56%) des projets de recrutement des fonctions d'encadrement sont concentrés sur deux bassins d'emploi : Toulouse (39%) et Montpellier (17%).

Au sein des fonctions d'encadrement, deux groupes de métiers se démarquent : les ingénieurs (informatique, industrie et recherche) et les professionnels de la culture (spectacles, artistes) avec respectivement 3 947 et 6 205 projets de recrutements envisagés pour 2019.

Les besoins en main-d'œuvre d'ingénieurs (informatique, industrie et recherche) sont particulièrement marqués sur le bassin toulousain qui concentre 73% des projets correspondant à ce métier.

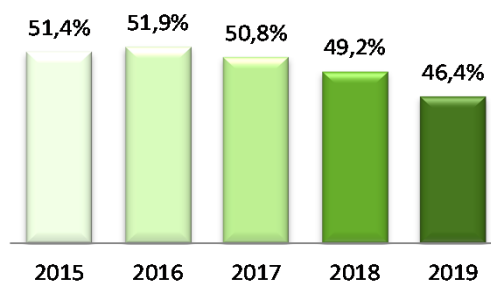
Les projets de recrutement saisonniers

Près de la moitié des intentions d'embauche sont saisonnières

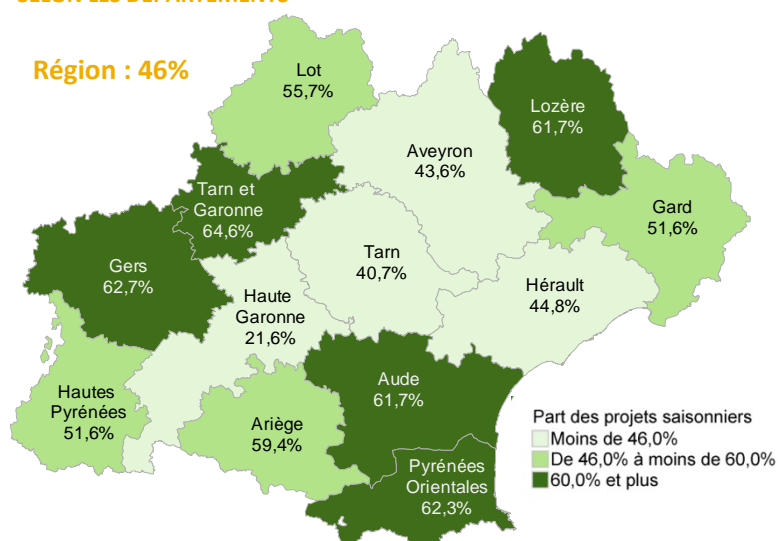
Avec 118 741 perspectives de recrutement liées à une activité saisonnière, la région présente un caractère saisonnier plus marqué qu'en France (46% contre 34% au national) en raison notamment des activités agricoles ou touristiques plus développées. Ainsi, la part de projets saisonniers est majoritaire dans l'agriculture, le tourisme et l'industrie agroalimentaire.

Comme au niveau national, le taux de saisonnalité est en baisse pour la 3^{ème} année consécutive.

ÉVOLUTION DE LA PART DES PROJETS SAISONNIERS



PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS SELON LES DÉPARTEMENTS



Le caractère saisonnier des intentions d'embauche diffère sensiblement d'un département à l'autre. Le Tarn-et-Garonne, le Gers, les Pyrénées-Orientales, l'Aude ainsi que la Lozère affichent des taux de saisonnalité supérieurs à 60%. A l'opposé, le département de la Haute-Garonne enregistre la proportion de projets saisonniers la plus faible de la région (22%).

Les bassins d'emploi d'Agde-Pézenas (79%), de Castelsarrasin (78%), de Prades (76%), de Condom (76%) et de Limoux (75%) font partie des territoires les plus saisonniers. Le taux de recrutement saisonnier le plus faible concerne le bassin d'emploi de Toulouse (20%).

Les métiers de l'agriculture, premiers métiers saisonniers

Les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, les maraîchers, horticulteurs ainsi que les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles arrivent en tête du classement des métiers les plus saisonniers. Les métiers liés au conditionnement (ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires) présentent également un caractère saisonnier marqué.

Les autres emplois très saisonniers concernent l'accueil des vacanciers ou touristes : employés de l'hôtellerie, serveurs, cuisiniers, employés de cuisine mais aussi professionnels de l'animation socioculturelle.

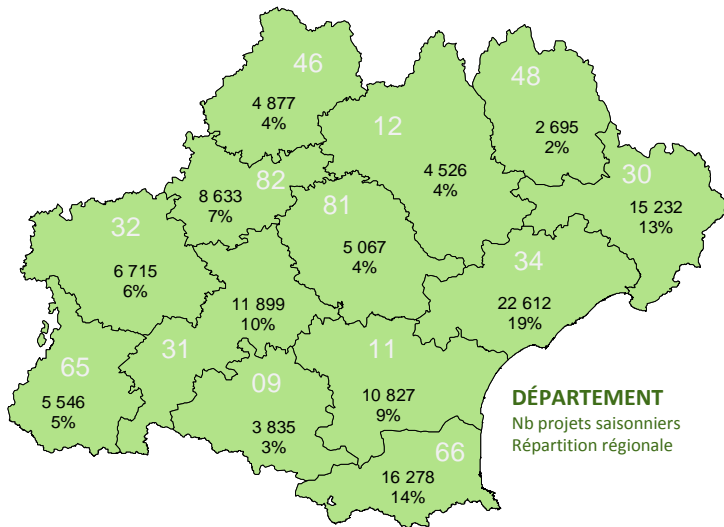
MÉTIERIS OÙ LA SAISONNALITÉ EST LA PLUS MARQUÉE

	Projets de recrutement saisonniers		Ensemble des projets
	Part	Nombre	
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	95%	20 939	21 961
Maraîchers, horticulteurs salariés	91%	2 524	2 782
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	89%	13 107	14 720
Employés de l'hôtellerie	78%	4 476	5 727
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	78%	2 306	2 974
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	75%	9 698	12 899
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	65%	5 905	9 095
Cuisiniers	64%	4 113	6 399
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	64%	4 863	7 637
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	61%	1 672	2 747

Sont uniquement retenus les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement en 2019

Palmarès des recrutements saisonniers par département

Classement selon la part de projets saisonniers



48 - LOZÈRE

Éleveurs salariés
Employés des transports et du tourisme
Maraîchers, horticulteurs salariés

65 - HAUTES-PYRÉNÉES

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires
Vendeurs en habillement, access. & articles de luxe, sport, loisirs et culture

66 - PYRÉNÉES-ORIENTALES

Autres ouvriers non qualif. de type industriel
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Maraîchers, horticulteurs salariés

81 - TARN

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Maraîchers, horticulteurs salariés

82 - TARN-ET-GARONNE

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Maraîchers, horticulteurs salariés

09 - ARIÈGE

Maraîchers, horticulteurs salariés
Employés services divers (jeux de hasard, parcs de loisir, sces funéraires)
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs

11 - AUDE

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)

12 - AVEYRON

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)
Employés de l'hôtellerie

30 - GARD

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires

31 - HAUTE-GARONNE

Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)
Vendeurs en habillement, access. & articles de luxe, sport, loisirs et culture

32 - GERS

Maraîchers, horticulteurs salariés
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles

34 - HÉRAULT

Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs

46 - LOT

Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
Employés de l'hôtellerie
Cuisiniers

L'agriculture & le tourisme

La région possède le plus grand vignoble au monde et la seconde surface agricole de France. Avec son littoral, ses montagnes et ses nombreux sites classés, la région se place aussi en tête de la fréquentation touristique française. L'agriculture et le tourisme sont donc des piliers de l'économie régionale. Pour répondre aux variations d'intensité de leur activité au cours de l'année, ces deux secteurs ont besoin de saisonniers.

Les employeurs de l'agriculture font appel à une main d'œuvre saisonnière importante pour la récolte des fruits et légumes. Pour 2019, les employeurs de la région projettent ainsi d'embaucher temporairement 39 722 viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, ouvriers agricoles ou maraîchers. Les métiers liés à l'agriculture sont présents dans la quasi-totalité des départements mais à des niveaux différents d'un territoire à l'autre.

En 2019, l'accueil des touristes se traduirait par 51 115 recrutements saisonniers dont notamment 5 239 embauches prévues dans le spectacle. Les autres recrutements concernent les serveurs, employés de cuisine, employés d'hôtellerie, cuisiniers, agents d'accueil, de sécurité, employés de libre service, d'entretien, vendeurs, caissiers.

Les difficultés de recrutement

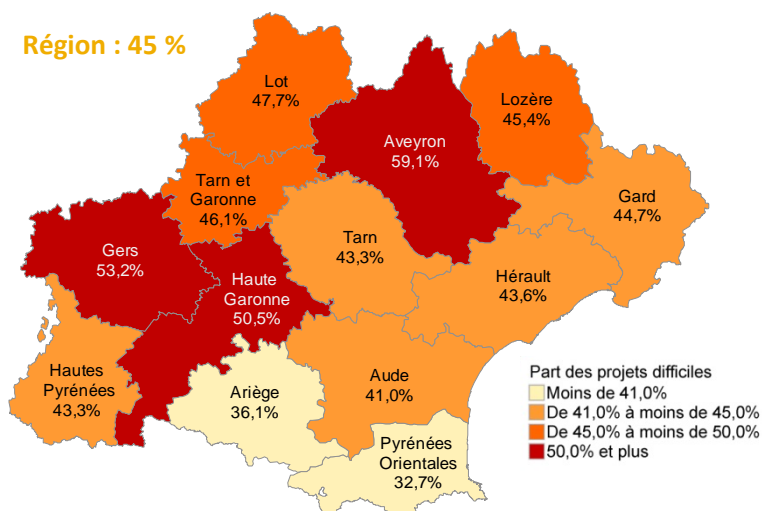
La part des recrutements jugés difficiles progresse nettement en 2019

Près de 115 264 projets sont assortis de difficultés de recrutement sur les 256 000 intentions d'embauche, soit 45% de l'ensemble des projets recensés. En France, cette part s'établit à 50%. Comme au national, le taux de difficulté progresse pour la 3^{ème} année consécutive en Occitanie : +7,8 points en 2019 après +3,4 points en 2018.

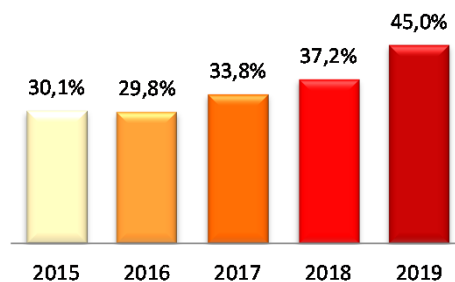
La part des établissements rencontrant des difficultés augmente depuis plusieurs années.

PART DES PROJETS JUGÉS DIFFICILES SELON LES DÉPARTEMENTS

Région : 45 %



ÉVOLUTION DE LA PART DES PROJETS ESTIMÉS DIFFICILES



Selon les territoires, les difficultés à embaucher sont plus ou moins importantes. En proportion, les départements de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne et du Lot enregistrent les taux les plus élevés de la région.

Selon les bassins d'emploi, la proportion de projets jugés difficiles varie de 29% à 63%. Les bassins d'emploi de Rodez (63%), Auch (58%), L'Isle-Jourdain (57%) et Millau (57%), présentent les ratios les plus élevés de la région. A l'inverse, les difficultés à recruter les moins soutenues concernent les bassins de Perpignan (32%), Prades (30%) et Pamiers (29%).

Des difficultés à recruter concentrées dans les services et la construction

L'enquête BMO permet de mettre en évidence les recrutements non saisonniers pour lesquels les entreprises anticipent des difficultés à recruter. Ainsi, 80% des projets de recrutement (non saisonniers) d'aides à domicile et aides ménagères sont jugés difficiles par les employeurs. Cette proportion est également élevée pour les conducteurs routiers et grands routiers (71%), les ingénieurs, cadres études et R&D informatique, responsables informatiques ainsi que pour les maçons plâtriers, carreleurs.

MÉTIERS OÙ LA DIFFICULTÉ ESTIMÉE EST LA PLUS IMPORTANTE

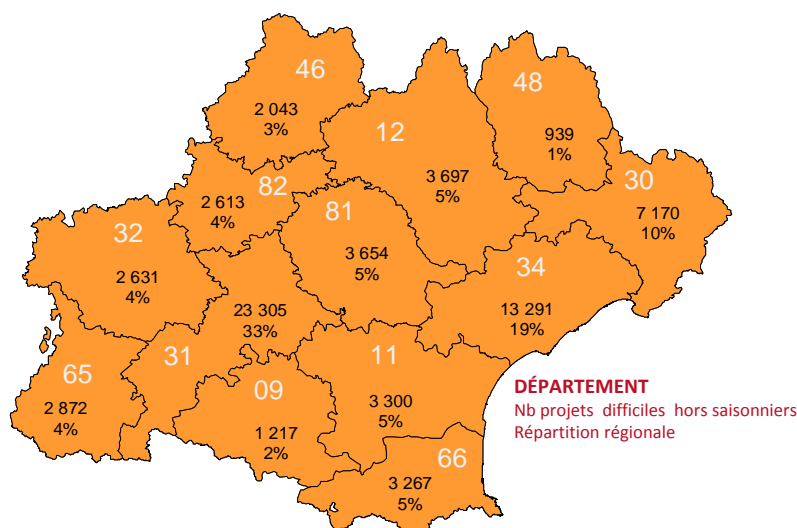
(HORS SAISONNIERS)

	Projets de recrutement difficiles (hors saisonniers)		Ensemble des projets non saisonniers
	Part	Nombre	
Aides à domicile et aides ménagères	80%	4 754	5 936
Conducteurs routiers et grands routiers	71%	1 662	2 356
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	70%	2 776	3 947
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	70%	1 288	1 843
Cuisiniers	68%	1 544	2 286
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	67%	1 317	1 966
Employés de libre-service	63%	1 652	2 629
Employés de maison et personnels de ménage	59%	1 347	2 281
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	59%	2 456	4 191
Conducteurs et livreurs sur courte distance	58%	845	1 454

Sont uniquement retenus les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement en 2019

Palmarès des recrutements difficiles non saisonniers par département

Classement selon la part de projets difficiles



La nature des difficultés de recrutement

L'inadéquation des profils et la pénurie de candidats constituent les principales difficultés de recrutement évoquées par les employeurs. Ils sont 82% à répondre la pénurie de candidats et 81% à évoquer le manque d'expérience, de diplôme ou de motivation du candidat. Les difficultés liées à l'emploi lui-même (pénibilité, salaire, distance, horaire) sont indiquées dans 41% des cas.

Pour résoudre leurs difficultés, les employeurs envisagent, dans 52% des cas, de faire appel à Pôle emploi ou à d'autres intermédiaires spécialisés. Enfin, la formation est également envisagée afin de palier les difficultés d'embauche (43% des cas).

09 - ARIÈGE

Conducteurs de transport en commun sur route
Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés)
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)

11 - AUDE

Conducteurs de transport en commun sur route
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir (y compris blanchisserie industrielle)
Aides à domicile et aides ménagères

12 - AVEYRON

Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (moulistes, usineurs...)
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment

30 - GARD

Conducteurs routiers et grands routiers
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)

31 - HAUTE-GARONNE

Cuisiniers
Aides à domicile et aides ménagères
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques

32 - GERS

Techniciens médicaux et préparateurs
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes

34 - HÉRAULT

Aides à domicile et aides ménagères
Conducteurs routiers et grands routiers
Agents immobiliers, syndics

46 - LOT

Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)
Couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés

48 - LOZÈRE

Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment

65 - HAUTES-PYRÉNÉES

Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique
Agents immobiliers, syndics
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires

66 - PYRÉNÉES-ORIENTALES

Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
Aides à domicile et aides ménagères

81 - TARN

Cuisiniers
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)
Employés de maison et personnels de ménage

82 - TARN-ET-GARONNE

Assistantes maternelles
Représentants auprès des particuliers (y.c. agents immobiliers non cadres)
Mécaniciens et électroniciens de véhicules

Méthodologie

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée dans l'ensemble des régions françaises. Le CREDOC apporte son concours pour consolider les résultats.

Cette enquête est, depuis plusieurs années, un élément essentiel de connaissance du marché du travail.

Elle permet d'anticiper les difficultés de recrutement, d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou les métiers en adéquation avec les besoins des employeurs et d'informer sur la situation du marché du travail.

L'enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Ces projets concernent tous les types de recrutements, y compris les postes à temps partiel ou bien saisonniers.

Au niveau national, l'enquête BMO 2019 a été réalisée entre octobre et décembre 2018 dans les 13 régions métropolitaines et les 5 départements d'outre-mer.

Le champ de l'enquête est le même que celui des années précédentes :

- les établissements relevant du secteur privé
- 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 (communes, régions...), des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...).

L'enquête ne comprend donc pas les administrations de l'État (ministères, police, justice...) et les entreprises publiques (EDF, Banque de France...).

Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers dérivée des Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes afin d'ajuster la liste des métiers proposés au secteur d'activité de l'établissement.

Sur les 223 805 établissements régionaux entrant dans le champ de l'enquête, 166 278 ont 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, 42 227 réponses ont été collectées et exploitées pour la région Occitanie, soit un taux de retour de 25,4%.** Parmi les retours, 1 644 établissements ont été enquêtés par voie téléphonique afin d'explicitier et d'enrichir les résultats de l'enquête principale. Cette enquête complémentaire permet d'analyser les motifs de recrutements, la nature des contrats proposés (CDI, CDD, ...) ou bien les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs et les solutions envisagées pour les résoudre.

Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements (selon la taille de l'établissement, le secteur d'activité, le bassin d'emploi et l'appartenance ou non au secteur public), 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

Retrouver sur www.observatoire-emploi-occitanie.fr
les productions par département et bassin d'emploi

Directeur de la production
Serge LEMAITRE

Conception et réalisation
Statistiques, Etudes et Evaluation

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

